



Organisation
internationale
du Travail

► Guide pratique pour la conception de politiques de migration de main-d'œuvre



- ▶ **Guide pratique pour la conception de politiques de migration de main-d'œuvre**

Droits d'auteur © Organisation international du Travail 2022

Première publication 2022

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Les bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire de copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Guide pratique pour la conception de politiques de migration de main-d'œuvre

ISBN : 978-92-2-036587-8 (web PDF)

Cette publication est également disponible en anglais et en espagnol:

Practical guide on developing labour migration policies

ISBN 978-92-2-035423-0 (web PDF)

Guía práctica sobre el desarrollo de políticas migratorias laborales

ISBN: 978-92-2-036588-5 (web PDF)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Table des matières

Listes des encadrés, études de cas, figures et tableaux	v
Abréviations et acronymes	1
Remerciements	2
Objectifs	3
Public concerné	3
Structure et organisation du guide	3
Chapitre 1: Fondements, définition et approche de l'OIT afférents à la conception d'une politique de migration de main-d'œuvre	5
Approche de l'OIT en matière de conception de politiques de migration de main-d'œuvre	9
Normes internationales du travail, outils et orientations concernant la migration de main-d'œuvre	9
Normes et accords internationaux pertinents en matière de droits de l'homme	12
Dialogue social pour la conception et la mise en œuvre d'une politique de migration de main-d'œuvre	13
Élaboration d'une politique de migration de main-d'œuvre dans le contexte national	16
Quelles sont les thématiques à prendre en compte dans une politique de migration de main-d'œuvre?	18
Chapitre 2: Vue d'ensemble du processus d'élaboration d'une politique de migration de main-d'œuvre	20
Étape 1. Décision d'élaborer une politique de migration de main-d'œuvre	22
Étape 2. Mener une analyse situationnelle prenant en compte les besoins spécifiques des hommes et des femmes, mettre en place une base d'informations et vérifier la capacité de mise en œuvre (ressources humaines et stratégies de financement)	24
2.1. Sources des données sur les migrations de main-d'œuvre	24
2.2. Analyse situationnelle	28
2.3. Examen de la capacité de mise en œuvre	32
2.4. Finalisation de l'Étape 2: Liste de contrôle relative à la conception de la politique	32
Étape 3. Approche participative pour définir les priorités, les principes directeurs, la vision globale et la mission	34
3.1. Définir les priorités, les principes directeurs, la vision globale et la mission	34
3.2. Garantir une approche participative grâce à la concertation et au dialogue social	36
3.2.1. Qui consulter?	36
3.2.2. Quand et comment consulter et mener le dialogue social	37
3.3. Finalisation de l'Étape 3: Liste de contrôle pour la conception d'une politique	39
Étape 4. Élaborer une politique, un plan d'action et un cadre de suivi et d'évaluation conformément aux normes internationales du travail et des droits de l'homme, ainsi qu'aux priorités politiques nationales.	40
4.1. Structure de la politique de migration de main-d'œuvre	40

4.1.1. Modèle de politique de migration de main-d'œuvre	41
4.2. Garantir une approche fondée sur les droits dès la phase de conception de la politique	43
4.2.1. Ratification des conventions et protocoles de l'OIT	43
4.2.2. Prévention et protection contre les pratiques migratoires abusives, y compris à travers la promotion des principes et droits fondamentaux au travail	45
4.2.3. Promouvoir le recrutement équitable et la protection au cours des processus de migration	48
4.2.4. Améliorer la protection sociale des travailleuses et travailleurs migrants	50
4.3. Les politiques de migration de main-d'œuvre tenant compte du genre	52
4.4. Promouvoir la cohérence au niveau des politiques de l'emploi, de l'éducation, de l'apprentissage et des migrations de main-d'œuvre	56
4.4.1. Qu'est-ce-que la cohérence au niveau des politiques?	56
4.4.2. Comment parvenir à la cohérence en matière de politiques?	58
4.5. La prise en considération des besoins du marché du travail	60
4.6. La coopération bilatérale, régionale et internationale	65
4.6.1. Le rôle des communautés économiques régionales	67
4.6.2. Les accords bilatéraux en matière de travail entre gouvernements	67
4.6.3. Bilateral or multilateral agreements, among trade unions	71
4.7. Finalisation de l'étape 4: liste de vérification sur la conception de politiques	72
Étape 5. Obtenir la validation politique	74
5.1. Finalisation de l'étape 5 : liste de vérification pour la conception de politiques	74
Étape 6. Mise en œuvre, suivi et évaluation de la politique	75
6.1. La mise en œuvre	75
6.2. Suivi permanent et évaluation de l'impact des politiques	77
6.3. Finalisation de l'étape 6: liste de vérification pour la conception d'une politique	81
Bibliographie	82
Annexes	85
Annexe A. Glossaire	85
Annexe B. Les conventions internationales, les recommandations et les protocoles essentiels ainsi que les articles-clés à propos de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre	95
Annexe C. Modèle de plan d'action	99
Annexe D. Modèle de cadre de suivi et d'évaluation	99
Annexe E. Modèle de termes de référence pour l'engagement de spécialistes internationaux et/ou nationaux	100
Annexe F. Indicateurs visant à mesurer les conséquences sociales et économiques des migrations de main-d'œuvre	101
Annexe G. Liste des outils et des ressources	103

Liste des encadrés

Encadré 1. Principes recommandés d'une bonne politique de migration de main-d'œuvre	8
Encadré 2. Rôle des partenaires sociaux dans la conception des politiques	14
Encadré 3. Définir les paramètres de la politique de migration de main-d'œuvre	22
Encadré 4. Mesurer les commissions de recrutement et frais connexes payés par les travailleurs migrants ..	26
Encadré 5. Questions clés auxquelles doit répondre l'analyse situationnelle	30
Encadré 6. Rédaction des déclarations de vision et de mission	34
Encadré 7. Pourquoi est-il important de ratifier et de mettre effectivement en œuvre les conventions n° 97 et 143 de l'OIT?	44
Encadré 8. Intégration de la formation aux questions liées au genre pour les parties prenantes au processus de migration	55
Encadré 9. Exemples de politiques manquant de cohérence	57
Encadré 10. Exemples de mesures de l'offre et de la demande en matière de compétences	61
Encadré 11. Accords bilatéraux et protocoles d'entente sur les migrations de travailleurs peu qualifiés: conclusions des recherches menées par le BIT (2014-2015)	70
Encadré 12. La coordination interministérielle: "L'affaire de tout le gouvernement"	76
Encadré 13. Concevoir une politique – du développement économique au développement durable	79

Listes des études de cas

Étude de cas 1. Dialogue tripartite régional au Forum de l'ASEAN sur les travailleurs migrants	15
Étude de cas 2. Dialogue social au niveau national	16
Étude de cas 3. Base de données statistiques sur la migration internationale de main-d'œuvre pour l'ASEAN	27
Étude de cas 4. Afrique du Sud: Évaluation de la migration de main-d'œuvre	29
Étude de cas 5. Nigeria: Déclarations de vision et de mission d'une Politique nationale de migration de main-d'œuvre	35
Étude de cas 6. Approche basée sur les groupes de travail adoptée au Pakistan	38
Étude de cas 7. Sri Lanka: Tenir compte du genre au sein des politiques de migration de main-d'œuvre	53
Étude de cas 8. Le cadre des politiques de migration de main-d'œuvre de la Communauté de développement d'Afrique australe	59
Étude de cas 9. Seychelles: besoins en compétences et politique nationale portant sur les migrations de main-d'œuvre	62
Étude de cas 10. Nigeria: l'intégration des engagement politiques régionaux au sein des actions menées au niveau national	67
Étude de cas 11. Le Programme Mondial de l'Espagne	69
Étude de cas 12. Afghanistan: Programme national portant sur les migrations de main-d'œuvre (2016-2018)	77
Étude de cas 13. Cambodge: suivi et évaluation de la politique portant sur les migrations de main d'œuvre ..	80

Listes des figures

Figure 1. Les six étapes de conception d'une politique de migration de main-d'œuvre	21
Figure 2. Modèle de cohérence politique au niveau national	57

Listes des tableaux

Tableau 1. Exemples de priorités stratégiques	18
Tableau 2. Liste de contrôle: Questions spécifiques auxquelles répondre pour finaliser l'étape 2 de conception d'une politique	33
Tableau 3. Liste de contrôle: Questions spécifiques auxquelles répondre pour finaliser l'étape 3 de conception d'une politique	39
Tableau 4. Modèle de politique de migration de main-d'œuvre	42
Tableau 5. Liste de contrôle: Considérations visant à protéger les principes et droits fondamentaux au travail	46
Tableau 6. Liste de contrôle: Considérations à prendre en compte dans une politique pour assurer un recrutement équitable	49
Tableau 7. Liste de contrôle: Considérations à prendre en compte dans une politique pour améliorer la protection sociale	51
Tableau 8. Liste de vérification destinée à la création de politiques veillant à ce que les besoins du marché du travail soient bien pris en compte	63
Tableau 9. Cibles et indicateurs des Objectifs de développement durable	65
Tableau 10. Liste de vérification: domaines spécifiques qu'une politique portant sur les migrations de main-d'œuvre pourrait prendre en considération	71
Tableau 11. Liste de vérification: questions spécifiques pour finaliser l'étape 4 de la conception d'une politique	72
Tableau 12. Liste de vérification: questions spécifiques pour finaliser l'étape 5 concernant la conception d'une politique	74
Tableau 13. Liste de vérification: questions spécifiques pour finaliser l'étape 6 dans la conception d'une politique	81

Abréviations et acronymes

AFML	ASEAN Forum on Labour Migration
ABMM	Accord bilatéral de migration de main-d'œuvre
ABT	Accord bilatéral de travail
AFML	Forum de l'ASEAN sur les travailleurs migrants
ASEAN	Association des Nations d'Asie du Sud-Est
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CEDAW	Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CITP	Classification internationale type des professions
COVID-19	Maladie du Coronavirus 2019
FRI	Initiative pour le recrutement équitable
GTT	Groupe de travail thématique
ICRMW	Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille
ILMS	Base de données statistiques sur la migration internationale de main-d'œuvre pour l'ASEAN
MOLTV	Ministère du Travail et du Développement professionnel [Cambodge]
MOU	Protocole d'accord
ODD	Objectifs de développement durable
OIM	Organisation internationale pour les migrations
ONU	Nations Unies
OSCE	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
PMM	Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières
S&E	Suivi et évaluation
SADC	Communauté de développement d'Afrique australe
SIMT	Système d'information sur le marché du travail
SMART	Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporellement défini
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Remerciements

Ce guide a été préparé avec le soutien de spécialistes internationaux et de terrain du Service des migrations de main-d'œuvre du Département des conditions de travail et de l'égalité du BIT. Une première version en a été rédigée par la consultante Jenna Holliday, avant un examen plus approfondi et une rédaction définitive dirigés par Heike Lautenschlager, du Service des migrations de main-d'œuvre du BIT (MIGRANT BIT), avec le soutien continu de Samia Kazi Aoul (MIGRANT BIT).

La rédaction de ce Guide n'aurait pas été possible sans la collaboration permanente des spécialistes de terrain de l'OIT, dont beaucoup ont participé au recueil des études de cas et organisé des entretiens entre le consultant et les mandants de l'OIT. Les résultats ainsi obtenus se reflètent dans la structure et le contenu du guide. Il convient ici de remercier les collègues suivants pour leurs contributions techniques et autres commentaires: Redha Ameer, Francesco Carella, Aly Cisse, Elena Dedova, Kenza Dimechkie, Maria Gallotti, Ben Harkins, Kaat Landuyt, Henrik Moller, Gloria Moreno Fontes, Anna Olsen, Jacqui Pollock, Natalia Popova, Emanuela Pozzan, Niyama Rai, Victor Hugo Ricco, Swairee Rupasinghe, Aurelia Segatti, et Max Tunon. La révision finale a été réalisée par John Maloy, et la conception et mise en page par PRODOC.

Les auteurs remercient Michelle Leighton, Cheffe du Service des migrations de main-d'œuvre du Département des conditions de travail et de l'égalité, pour son soutien tout au long de la mise en œuvre de ce projet, ainsi que pour ses révisions et conseils.

Les membres de l'équipe tiennent également à remercier toutes les personnes non citées ici, mais qui auront néanmoins apporté leur aide et leurs conseils à l'élaboration et à la publication de ce guide.

Objectifs

Ce Guide a pour objectif de fournir aux mandants de l'OIT, aux gouvernements et aux organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi qu'aux organisations de la société civile et autres partenaires impliqués, des orientations pratiques et concises quant aux processus devant être mis en œuvre dans le cadre de l'élaboration ou de la révision des stratégies, politiques et/ou plans d'action nationaux en matière de migration. Dans la mesure du possible, il s'agira ici d'informer les lecteurs de l'approche, des normes et des outils de l'OIT en vigueur à même d'éclairer chaque étape de la conception et de la mise en œuvre de politiques de migration de main-d'œuvre. Le contenu de ces politiques sera également pris en compte, et l'utilisateur de ce guide sera orienté vers les outils existants ou les dernières recherches menées sur des sujets pertinents. Le Guide fournira également des informations sur la manière dont les questions de migration de main-d'œuvre peuvent interagir avec d'autres priorités politiques et stratégiques nationales, notamment en matière d'emploi, d'éducation, de formation professionnelle, de protection sociale, d'égalité hommes-femmes et de non-discrimination. Un glossaire est inclus en Annexe A de ce guide.

Public concerné

Outre les orientations directes fournies aux mandants de l'OIT, le Guide aidera également les collaborateurs et partenaires de l'OIT sur le terrain à fournir des services de consultation technique pour la conception de politiques de migration de main-d'œuvre fondées sur les droits et répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes. Il s'agit également de les aider à promouvoir une meilleure adéquation entre l'emploi et les politiques et pratiques de migration de main-d'œuvre.

Structure et organisation du guide

Le Guide cherchera à aborder à la fois le processus de conception des politiques de migration de main-d'œuvre et le contenu à y inclure.

Le Chapitre 1 s'intéressera à l'élaboration même d'une politique, ce qui inclut la prise en compte du contexte national et du dialogue social, ainsi que la définition des paramètres y afférents.

Le Chapitre 2 présentera les six étapes clés de la conception, de la mise en œuvre et du suivi des politiques de migration de main-d'œuvre, accompagnées d'une liste de contrôle des questions à prendre en compte à chaque étape du processus. Il fournira également des orientations relatives à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation. Des informations de fond sur les considérations et éléments essentiels à inclure dans une politique de migration de main-d'œuvre seront intégrées aux différentes étapes de conception des politiques en question.

Les Annexes fourniront quant à elles des modèles pouvant être utilisés par les décideurs lors du processus de conception, et notamment des modèles de plans d'action, de cadres de suivi et d'évaluation (S&E), et de cahiers des charges à destination des consultants externes éventuellement engagés pour la rédaction de ces politiques.



Chapitre

1.

Fondements, définition et
approche de l'OIT afférents
à la conception d'une politique
de migration de main-d'œuvre

► Fondements et définition d'une politique de migration de main-d'œuvre

La migration internationale de main-d'œuvre, à savoir la migration d'un pays à un autre à des fins d'emploi, constitue l'une des caractéristiques des marchés du travail contemporains et de l'avenir du travail. L'OIT estime que les travailleurs migrants représentent 5 pour cent de la main-d'œuvre mondiale, faisant ainsi partie intégrante de l'économie mondiale. La majorité des migrants internationaux sont aujourd'hui des travailleurs migrants en quête d'emploi et de meilleures opportunités de revenus: sur les 272 millions de migrants internationaux dans le monde en 2019, 169 millions (99 millions d'hommes et 70 millions de femmes) étaient des travailleurs migrants (OIT 2021). Rares sont les pays n'étant pas concernés par les flux migratoires internationaux de main-d'œuvre, qu'ils soient pays d'origine, de transit ou de destination, ou, comme cela arrive souvent, un mélange de ces trois catégories. Il convient de souligner l'importance des couloirs migratoires Sud-Sud, dont l'ampleur a, au fil du temps, fini par dépasser celle des flux migratoires Sud-Nord.

La migration de main-d'œuvre s'est transformée en défi politique complexe pour les gouvernements, qui doivent trouver un équilibre entre une multitude de problèmes et d'intérêts distincts, tant économiques que sociaux, politiques ou culturels. Lorsqu'elle est correctement gérée, la migration de main-d'œuvre peut contribuer au développement durable des pays d'origine, de transit et de destination, et offrir des avantages et des opportunités aux travailleurs migrants et à leurs familles. Elle est à même d'équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre, d'aider au développement et au transfert des compétences à tous les niveaux, de contribuer aux systèmes de protection sociale, de favoriser l'innovation et d'enrichir les communautés, aussi bien culturellement que socialement. D'un autre côté, une migration de main-d'œuvre mal gérée peut néanmoins s'avérer aussi risquée que problématique, notamment en matière de développement durable et de travail décent, que ce soit dans les pays d'origine, de transit ou de destination, et en particulier en ce qui concerne les travailleurs occupant des emplois à bas salaire. Ces risques peuvent inclure la dépendance, le sous-développement, l'informalité, la fuite des cerveaux, le déplacement forcé, le travail des enfants, la servitude pour dettes, le travail forcé, la traite des personnes, les risques sécuritaires et sanitaires – y compris en termes de charges intergénérationnelles afférentes aux maladies professionnelles – et autres déficits de travail décent. Certains de ces risques peuvent même avoir des conséquences fatales. Le racisme, la xénophobie et la discrimination, les préjugés et la désinformation, la violence et le harcèlement s'ajoutent par ailleurs aux défis globaux procédant de la migration de main-d'œuvre (OIT 2017e).

Outre les problèmes déjà liés aux processus de migration, la pandémie de COVID-19 a eu un impact dévastateur sur les travailleurs migrants et sur leur accès à un recrutement équitable et à un travail décent. En 2021, l'OIT a lancé un Appel mondial à l'action détaillant les mesures urgentes à mettre œuvre pour assurer une reprise centrée sur l'humain après la pandémie. Cet Appel à l'action reconnaît que les migrants font partie des populations défavorisées et vulnérables qui ont été touchées de manière disproportionnée. Les évaluations rapides de l'OIT menées en 2020 et 2021 ont révélé que le COVID-19 avait un impact extrêmement important sur les travailleurs migrants. Tandis que les fermetures de frontières à travers le monde n'ont fait qu'accroître leur vulnérabilité, on a simultanément vu augmenter la dépendance économique et sociale à l'égard de ceux d'entre eux qui assurent des services essentiels tels que les soins de santé et l'assainissement. Leurs emplois dans les pays de destination ont été sommairement suspendus ou résiliés à mesure que la pandémie se propageait, et nombre d'entre eux ont ainsi perdu leurs revenus. Des travailleurs se sont retrouvés bloqués par des restrictions de voyage et des fermetures de frontières, et dans certains pays, ont même été exclus des programmes de sécurité sociale liés au COVID-19 mis à la disposition des travailleurs nationaux. La pandémie a également aggravé l'endettement des travailleurs migrants. En raison de la pandémie de COVID-19, de nombreux travailleurs migrants potentiels qui s'étaient endettés pour financer leur voyage n'ont finalement pu ni voyager ni obtenir de remboursement ou de revenu leur permettant de rembourser leurs dettes. Les travailleurs migrants bloqués et sans emploi ont ainsi dû contracter de nouvelles dettes et/ou utiliser leurs économies

pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles, ou encore pour essayer de rentrer chez eux (OIT, à paraître). L'OIT a souligné que la mise en œuvre, à travers le dialogue social, de politiques à même de favoriser leur inclusion dans les réponses nationales constituait l'une des mesures clés à prendre par les gouvernements pour atténuer les impacts du COVID-19 sur les travailleurs migrants (OIT, 2020a).

La mise en place d'une politique de migration de main-d'œuvre est un moyen par lequel les gouvernements peuvent gérer les problèmes complexes qui se posent et mettre en place des réponses aux urgences qui peuvent se présenter, telles que la pandémie de COVID-19. Le besoin de politiques en matière de migration de main-d'œuvre est clairement identifié dans les normes internationales du travail régissant la migration pour l'emploi:

- L'Article 1 de la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, demande aux États de s'engager à fournir des informations sur les politiques nationales relatives à l'émigration et à l'immigration.
- L'Article 10 de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions supplémentaires), 1975, appelle les États Membres à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir et à garantir l'égalité de chances et de traitement «par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux».
- La recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975, fournit des orientations sur le réexamen et l'évaluation périodiques de ces politiques et, le cas échéant, sur leur révision. Elle précise en outre que ses dispositions doivent s'appliquer «dans le cadre d'une politique d'ensemble relative aux migrations internationales aux fins d'emploi», et que cette politique doit se fonder sur «les besoins économiques et sociaux des pays d'origine et des pays d'emploi», tout en tenant compte «non seulement des besoins et des ressources à court terme en main-d'œuvre, mais aussi des conséquences économiques et sociales à long terme des migrations, tant pour les migrants que pour les communautés intéressées».

En 2016, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)¹ a entrepris une Étude d'ensemble pour évaluer l'impact des instruments relatifs aux travailleurs migrants, comprendre les difficultés et les perspectives de leur ratification, et mettre en lumière leur potentiel. Il a été observé à cette occasion que «la gouvernance de la migration de main-d'œuvre au niveau national est d'une importance capitale». Les politiques nationales de migration de main-d'œuvre permettent aux États Membres d'intégrer la protection des droits des travailleurs migrants aux dimensions économiques, politiques et sociales de leur gestion des flux migratoires de main-d'œuvre. La CEACR a également constaté qu'un certain nombre d'États Membres avaient indiqué que leur politique migratoire nationale était composée d'une combinaison d'éléments, et notamment d'une législation nationale, d'accords bilatéraux et de politiques ou programmes de protection des travailleurs (OIT 2016a).

Ces dernières années, l'OIT a également observé une nouvelle tendance des États à rédiger une Politique nationale de migration de main-d'œuvre se voulant un document cohérent de haut niveau englobant une approche intégrée et fondée sur les droits de la coordination horizontale et verticale de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre. En tant que tel, il s'agit d'un domaine stratégique autonome relativement nouveau, contrairement à d'autres thématiques (éducation, sécurité, politique étrangère, immigration, emploi) qui ont par le passé reçu beaucoup plus d'attention de la part des décideurs.

Au sens large, une politique de migration de main-d'œuvre constitue un ensemble de structures institutionnelles (législation, documents stratégiques validés, plans d'action, budget) et de pratiques (décrets d'application et procédures effectives) visant à réguler la mobilité de la main-d'œuvre.

¹ La CEACR est un organe indépendant composé de juristes et chargé d'examiner l'application des conventions et recommandations de l'OIT par les États Membres de l'OIT.

Ce guide se concentrera sur la création d'une stratégie de migration de main-d'œuvre et sur sa validation formelle.

Un document autonome [qui] fournit un cadre pour réglementer et gérer la mobilité, le recrutement et l'emploi des travailleurs migrants au sein et en dehors du pays, ainsi que la réintégration des travailleurs migrants sur le marché du travail à leur retour². Ce document indique les objectifs, la portée, les cibles et les moyens de mise en œuvre de la politique en question. Il est politiquement validé par les autorités compétentes et les partenaires sociaux, et peut favoriser la coopération entre les pays d'origine, de transit et de destination en matière de protection des travailleurs migrants.

► (Segatti 2015).

L'OIT a observé que les documents de politique de migration de main-d'œuvre élaborés dans un passé récent définissaient généralement la législation permettant de prendre les mesures nécessaires, tout en identifiant le ou les organismes administratifs responsables de la mise en œuvre de ladite politique. Ces politiques sont souvent accompagnées d'un plan d'action qui établit la chaîne de responsabilité et garantit le suivi de leur mise en œuvre.

Par ailleurs, une politique de migration de main-d'œuvre peut se présenter sous l'un des formats suivants:

1. Document autonome de politique de migration de main-d'œuvre;
2. Sous-ensemble d'une politique migratoire plus large; ou
3. Partie intégrante de la politique de l'emploi³.

La décision sur le format à adopter dépendra du contexte national, des objectifs politiques et de la consultation des parties prenantes. Quels que soient les moyens choisis, l'objectif principal d'une telle politique est de prendre en compte les différentes composantes des phénomènes migratoires liés au travail. Comme pour toute question concernant la gouvernance du marché du travail, la mise en place de telles politiques de migration de main-d'œuvre devrait se baser sur le dialogue social et un processus participatif et consultatif impliquant toutes les parties prenantes concernées, et ce afin d'arriver à un consensus quant à leurs dispositions.

2 La migration et le développement, ainsi que le retour et la réintégration, constituent également des éléments importants à prendre en compte.

3 Dans une cartographie des politiques de l'emploi réalisée par l'OIT, il a été constaté que sur 55 pays étudiés, la majorité (35) des politiques nationales de l'emploi couvraient les questions de migration de main-d'œuvre, avec une couverture allant de la simple inclusion de la migration à l'analyse situationnelle jusqu'à la détermination de buts et objectifs spécifiques en matière de migration. La plupart des pays cartographiés disposaient d'une politique migratoire nationale ou pour le moins d'un cadre juridique régissant la migration. Quelques pays ont une politique migratoire axée presque exclusivement sur le contrôle des frontières et les aspects sécuritaires (Popova et Panzica 2017).

► Encadré 1. Principes recommandés d'une bonne politique de migration de main-d'œuvre

Gouvernance de qualité fondée sur les droits: Les politiques devraient être fondées sur le respect des droits humains et des droits fondamentaux au travail, avec des lois et réglementations appropriées pour soutenir ces politiques, ainsi que des ressources financières et techniques suffisantes.

Approche pangouvernementale et pansociétale*: Les politiques devraient incorporer des mécanismes visant à assurer la coordination et la concertation entre ministères, le dialogue social avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, et la consultation d'autres partenaires/acteurs concernés. Il s'agit ainsi de garantir une mise en œuvre efficace de ces politiques et d'en renforcer la cohérence.

Processus consultatifs tripartites: Un débat ouvert basé sur le dialogue social permet d'enrichir le contenu de la politique et de renforcer l'appropriation de ses objectifs et produits. Il s'agit de garantir que les organisations de travailleurs et d'employeurs puissent refléter de manière adéquate les intérêts de leurs membres et partager leurs connaissances, informations et prévisions concernant le marché du travail, et ce dans le but d'identifier de quelle manière et sous quelles formes la migration peut contribuer à la croissance économique, ainsi que les modalités de protection nécessaires aux travailleurs migrants.

Prise en compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes: Lutter contre la discrimination à caractère sexiste dans la législation et la pratique, et garantir l'égalité des chances en matière de migration de main-d'œuvre tout en tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes.

Cohérence de la politique: Assurer sa cohérence avec les politiques des autres sphères de gouvernance (au niveau tant national qu'infranational). Il est important que les politiques cherchent à répondre aux besoins à long terme du pays sans pour autant ébranler, directement ou indirectement, les politiques existantes.

Liens avec les politiques d'emploi, sociales, de formation et d'éducation: La politique de migration de main-d'œuvre doit s'appuyer sur les autres domaines stratégiques pertinents.

Base de données factuelles: Assurer la collecte et l'analyse continues de données ventilées, notamment par le biais de systèmes d'information sur le marché du travail, d'enquêtes auprès des ménages, de données sur la migration, de registres administratifs et de recherches menées par des partenaires. Les données doivent être analysées dans le but de documenter et de mettre à jour la politique.

Ressources: Les ministères et partenaires concernés doivent disposer des capacités et des ressources nécessaires pour formuler et mettre en œuvre la politique, le plan d'action et le cadre de suivi et d'évaluation.

Transparence: La transparence de la forme et du processus permet d'apporter crédibilité et confiance, ce qui s'avère particulièrement important lorsque le recrutement et l'embauche des travailleurs migrants dépendent d'organismes publics.

Soutien de l'opinion publique: Informer et sensibiliser le public afin de s'assurer que la politique bénéficie du soutien de l'opinion publique et/ou soit en adéquation avec les aspirations de la population.

Flexibilité: Administrer et contrôler d'une manière suffisamment flexible pour permettre aux décideurs de tirer les leçons des résultats déjà obtenus et pour que la politique puisse être ajustée en fonction des circonstances.

Lutter contre l'illégalité, l'exploitation et la discrimination: Aborder expressément les problèmes (existants ou potentiels) d'illégalité, d'exploitation et de discrimination tout au long des processus de migration, sachant que les ignorer ne peut que nuire aux migrants et aux pays concernés.

Réponse aux crises: La politique doit intégrer les mesures à prendre en cas de crise sanitaire, de conflit ou autre crise nécessitant le rapatriement massif de ses ressortissants à l'étranger.

* Le Pacte mondial part du principe que la migration est un phénomène multidimensionnel qui ne peut être traité par un seul secteur du gouvernement. Afin d'élaborer et d'appliquer des politiques et pratiques migratoires efficaces, il faut mobiliser l'ensemble des pouvoirs publics en vue de veiller à la cohérence horizontale et verticale des politiques dans tous les secteurs et à tous les niveaux de l'État. Le Pacte mondial promeut la création de vastes partenariats multipartites pour que la question des migrations soit traitée sous tous ses aspects. Il s'agit en outre de faire participer les migrants, les diasporas, les populations locales, la société civile, les milieux universitaires, le secteur privé, les parlementaires, les syndicats, les institutions nationales de défense des droits de l'homme, les médias et autres acteurs concernés à la gouvernance des migrations.

Source: OIT 2004; 2006a; 2005; Assemblée générale des Nations Unies 2017a.

► Approche de l'OIT en matière de conception de politiques de migration de main-d'œuvre

Normes internationales du travail, outils et orientations concernant la migration de main-d'œuvre

La protection des travailleurs migrants tout au long des processus de migration constitue un objectif majeur de l'OIT depuis sa création. La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, appelle l'OIT à approfondir et intensifier son action dans le domaine des migrations internationales de main-d'œuvre pour répondre aux besoins des mandants. Une politique de migration de main-d'œuvre fondée sur le cadre normatif international et les approches de l'OIT peut garantir la protection efficace par les gouvernements des droits humains et du travail des travailleurs migrants. Ce cadre normatif comprend une série d'instruments sur la migration de main-d'œuvre représentés par les conventions, protocoles et recommandations de l'OIT⁴, et les conventions des Nations Unies (ONU).

Les conventions, protocoles et recommandations de l'OIT s'appliquent à tous les travailleurs, quelle que soit leur nationalité. Il existe grosso modo trois catégories de normes internationales du travail afférentes aux travailleurs migrants:

1. Normes spécifiques aux travailleurs migrants:

- Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949;
- Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975;
- Recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949; et
- Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975.

⁴ Les conventions et protocoles de l'OIT sont des traités internationaux juridiquement contraignants qui peuvent être ratifiés par les États Membres et qui établissent les principes de base à appliquer par les pays ratifiants. Les recommandations sont des directives non contraignantes faisant néanmoins autorité. Elles n'ont pas à être ratifiées et entrent en vigueur dès leur adoption par la Conférence internationale du Travail.

2. Normes et recommandations articulant les principes et droits fondamentaux au travail:

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; Recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930
- Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930; Recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957;
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948;
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951;
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973;
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

3. Normes connexes applicables aux travailleurs migrants, notamment en matière de sécurité sociale, de politique de l'emploi, d'agences d'emploi privées et publiques, de conditions d'emploi et de travail, de violence et de harcèlement, et de conventions et recommandations sectorielles.⁵

En complément des normes internationales du travail, l'OIT a également élaboré des principes et directives non contraignants applicables aux migrations de main-d'œuvre et visant à protéger les travailleurs migrants:

1. **Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits.** Ce cadre multilatéral consiste en un ensemble de principes et directives non contraignants pour une approche de la migration de main-d'œuvre fondée sur les droits. Il s'agit d'aider les gouvernements, les partenaires sociaux et les parties prenantes dans leurs efforts de régulation des migrations de main-d'œuvre et de protéger les travailleurs migrants sur la base d'un ensemble complet de lignes directrices et de principes fondés sur les droits. Ce document est structuré autour des neuf domaines ci-après: (1) travail décent; (2) coopération internationale; (3) base de connaissances; (4) gestion des migrations de main-d'œuvre; (5) protection; (6) prévention et protection contre les pratiques abusives en matière de migration; (7) processus de migration; (8) intégration et insertion sociales; et (9) migrations et développement .
2. **Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes.** Les Principes généraux visent à orienter la mise en œuvre d'initiatives de recrutement équitable à tous les niveaux. Les Directives opérationnelles abordent les responsabilités d'acteurs spécifiques (gouvernements, employeurs, recruteurs de main-d'œuvre) au sein des processus de recrutement et incluent des suggestions d'interventions et des outils pouvant être mis à contribution dans les politiques mises en place.
3. **Les Principes directeurs sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force** énoncent des principes visant à soutenir les États Membres de l'OIT sur les questions liées à l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force, et à aider les États touchés par ces situations à fournir des réponses pour faire face aux besoins et aux attentes des communautés d'accueil, des réfugiés et autres personnes déplacées de force.

⁵ Cela inclut notamment les conventions et recommandations suivantes de l'OIT: C190 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, C188 - Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, R206 - Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, R201 - Recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, R202 - Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, R199 - Recommandation (n° 199) sur le travail dans la pêche, 2007.

En outre, en 2014, l'OIT a relancé ses travaux sur la migration de main-d'œuvre avec le Programme de migration équitable, qui vise une migration de main-d'œuvre qui non seulement respecte les droits fondamentaux des travailleurs migrants, mais leur offre également de réelles possibilités de travail décent. Cela implique un partage équitable de la prospérité qu'ils contribuent à créer et l'élaboration de systèmes de migration qui répondent équitablement aux intérêts des pays d'origine et de destination et à ceux des travailleurs migrants, des travailleurs nationaux et des employeurs. Ce programme est composé de huit principes qui s'avèrent pertinents dans le cadre de l'élaboration d'une politique de migration de main-d'œuvre:

- Faire de la migration un choix et non une nécessité, en créant des possibilités de travail décent dans les pays d'origine.
- Respecter les droits de l'homme, y compris les droits au travail, de tous les migrants.
- Garantir le recrutement équitable et l'égalité de traitement des travailleurs migrants pour prévenir leur exploitation et les mettre sur un pied d'égalité avec les nationaux.
- Formuler des schémas de migration équitable dans des processus d'intégration régionale.
- Promouvoir des accords bilatéraux pour des migrations équitables et bien régulées entre États Membres.
- Lutter contre les situations inacceptables grâce à la promotion de l'exercice universel des principes et droits fondamentaux au travail.
- Promouvoir le dialogue social en impliquant les ministres du Travail, les syndicats et les organisations d'employeurs dans l'élaboration des politiques migratoires.
- Contribuer à un programme multilatéral de migrations renforcé et fondé sur les droits.

En 2017, la 106e session de la Conférence internationale du Travail a adopté des conclusions visant à fournir des orientations stratégiques supplémentaires sur les enjeux de gouvernance en matière de migration de main-d'œuvre équitable et efficace aux niveaux national, bilatéral, régional et interrégional, ainsi que sur le recrutement équitable. Les conclusions indiquent dix domaines justifiant une attention particulière et des priorités d'action méritant une attention tout aussi spéciale dans le cadre de l'élaboration de politiques de migration de main-d'œuvre, à savoir:

- 1. protection des travailleurs migrants et intégration au marché du travail;
- 2. reconnaissance et développement des compétences;
- 3. recrutement équitable;
- 4. protection sociale;
- 5. liberté syndicale;
- 6. données et statistiques;
- 7. migrations temporaires de main-d'œuvre;
- 8. migrations irrégulières de main-d'œuvre;
- 9. accords bilatéraux; et
- 10. cadres régionaux de gouvernance des migrations de main-d'œuvre (OIT 2017e).

Normes et accords internationaux pertinents en matière de droits de l'homme

La Convention internationale de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW) vise la promotion de conditions saines, équitables, dignes et légales en ce qui concerne les migrations internationales des travailleurs migrants et des membres de leur famille, et comprend dans son Article 65 une disposition relative à la formulation et à la mise en œuvre de politiques concernant ces migrations. Dans son identification des responsabilités communes des pays d'origine et de destination, la Recommandation générale n° 26 de la Convention de 1979 sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) recommande aux États d'élaborer une politique générale non sexiste et axée sur les droits, fondée sur les principes de l'égalité et de la non discrimination, l'objectif étant de réglementer et de gérer tous les aspects et toutes les phases de la migration et de faciliter l'accès des travailleuses migrantes à des emplois à l'étranger, en leur garantissant une migration en toute sécurité et la protection de leurs droits.

Le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (PMM) a été adopté le 10 décembre 2018. Des références au travail décent et à la migration de main-d'œuvre ont été intégrées à plusieurs de ses objectifs et peuvent servir à définir les objectifs d'une politique de migration de main-d'œuvre. Les objectifs pertinents et leurs actions correspondantes comprennent:

- **Objective 5.** Faire en sorte que les filières de migration régulière soient accessibles et plus souples.
- **Objectif 6.** Favoriser des pratiques de recrutement justes et éthiques et assurer les conditions d'un travail décent.
- **Objectif 16.** Donner aux migrants et aux sociétés des moyens en faveur de la pleine intégration et de la cohésion sociale .
- **Objectif 18.** Investir dans le perfectionnement des compétences et faciliter la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences.
- **Objectif 21.** Coopérer en vue de faciliter le retour et la réadmission des migrants en toute sécurité et dignité, ainsi que leur réintégration durable.
- **Objectif 22.** Mettre en place des mécanismes de portabilité des droits de sécurité sociale et des avantages acquis.

Même si aucune disposition spécifique concernant la mise en place (ou non) d'une politique de migration de main-d'œuvre n'intègre le PMM, celui-ci propose un ensemble conséquent de recommandations que les gouvernements et les partenaires sociaux devraient prendre en compte lors de la définition des priorités stratégiques afférentes à cette politique.

Dialogue social pour la conception et la mise en œuvre d'une politique de migration de main-d'œuvre

Le dialogue social, qui constitue l'un des quatre piliers de l'approche du travail décent défendue par l'OIT, ainsi qu'un principe essentiel des normes et du Programme de migration équitable de l'OIT⁶, se doit de figurer en bonne place dans le processus d'élaboration d'une politique de migration de main-d'œuvre. Tel que défini par l'OIT (s.d.-b), le dialogue social inclut:

Tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. ... L'objectif principal du dialogue social en tant que tel est d'encourager la formulation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique.

En leur qualité d'acteurs clés du marché du travail, les organisations de travailleurs et d'employeurs ont des contributions importantes à apporter dans le cadre du processus de formulation des politiques. L'atteinte d'un consensus social entre des représentants aux opinions divergentes sur la migration constitue la meilleure garantie de durabilité d'une politique. Les décisions prises par voie de concertation ont ainsi plus de chances d'être mises en œuvre en ce qu'elles peuvent compter sur le soutien des partenaires sociaux. Le dialogue social national et international permet de concilier les objectifs des droits sociaux et du travail avec les questions liées à la sécurité nationale, à la gestion des frontières et à la migration irrégulière. C'est ce qui s'est passé partout où les organisations d'employeurs et de travailleurs ont pu faire partie intégrante du mécanisme de coordination des politiques de migration de main-d'œuvre. Par ailleurs, une fois la politique adoptée, les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent jouer un rôle déterminant pour faire accepter à leurs membres les politiques et réglementations nationales (voir l'**encadré 2** sur la contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques de migration de main-d'œuvre).

Le dialogue social peut exister sous la forme d'un processus tripartite ou bipartite, et être informel ou institutionnalisé. À titre d'exemple, la plupart des États Membres de l'OIT ont mis en place des institutions de dialogue social tripartite au niveau national, telles que des conseils économiques et sociaux ou autres organes similaires. S'il existe de bonnes pratiques sporadiques en matière de dialogue social éclairé (voir par exemple les **études de cas 1** et **2** ci-dessous), la triste réalité est que très peu de concertations et dialogues tripartites concernent la migration de main-d'œuvre, que ce soit au niveau national ou lors des négociations d'accords bilatéraux de travail. Il existe diverses raisons à cela. Par exemple, tandis que les partenaires sociaux peuvent être en contact régulier avec le ministère du Travail et que le dialogue tripartite peut être institutionnalisé au sein des structures de ce ministère, les politiques de migration ou l'élaboration d'accords bilatéraux de travail sont souvent sous la responsabilité d'autres ministères, tels que le ministère des Affaires étrangères. D'autres raisons peuvent inclure le manque de ressources financières ou humaines des partenaires sociaux pour s'engager de manière significative sur les questions de migration, ou encore la priorité donnée à d'autres domaines d'action. L'OIT en a conclu que les accords bilatéraux de travail peuvent s'avérer plus avantageux s'ils sont fondés sur le dialogue social. Les orientations à venir du Réseau des Nations Unies sur les migrations concernant les Accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre soulignent également la nécessité d'un dialogue social à toutes les étapes de l'élaboration et de la mise en œuvre de tels accords.

6 La recommandation n° 86 stipule par exemple que «le gouvernement en question devrait consulter les organisations appropriées d'employeurs et de travailleurs sur toutes les questions de caractère général concernant les migrations de travailleurs» (Para. 4(2)).

► Encadré 2. Rôle des partenaires sociaux dans la conception des politiques**Orientations complémentaires sur le rôle des syndicats dans la gestion des migrations de main-d'œuvre**

Pour plus d'informations sur la question de savoir pourquoi et comment les organisations syndicales peuvent se mobiliser pour protéger les droits des travailleurs migrants et soutenir la mise en œuvre des politiques de migration de main-d'œuvre, veuillez vous référer à: OIT, [En quête d'un travail décent. Les droits des travailleurs migrants. Manuel à l'usage des syndicalistes, 2008.](#)

Les objectifs de ce manuel sont d'aider les syndicalistes à:

- comprendre l'importance pour les syndicats des questions liées à la migration et aux droits des travailleurs migrants;
- défendre une approche syndicale sensible aux questions d'égalité des sexes sur la question des travailleurs migrants, à travers la compréhension des différences et difficultés spécifiques auxquelles sont confrontés les femmes et les hommes sur le marché du travail;
- organiser les travailleurs migrants – indépendamment de leur statut juridique ou du fait qu'ils travaillent dans l'économie formelle ou informelle; et
- défendre les droits des travailleurs migrants, en faisant notamment appel au droit international et national.

Comment les organisations d'employeurs peuvent-elles contribuer à mettre en place une politique judicieuse en matière de migration de main-d'œuvre?**Dans les pays d'origine:**

- Par leur implication active dans les consultations et autres négociations sur les politiques de migration et de migration de main-d'œuvre.
- Au niveau des entreprises, par le biais d'une assistance directe et de formations sur les politiques de migration de main-d'œuvre à destination des employeurs, en se concentrant en particulier sur les domaines pertinents à leur égard, tels que la reconnaissance des compétences, les considérations en matière de sécurité et de santé au travail, et l'embauche de travailleurs migrants de retour ayant acquis des compétences spécifiques.

Dans les pays de destination:

- En documentant la politique sur les pénuries de compétences réelles ou ressenties affectant le marché du travail.
- En indiquant si les politiques d'embauche et autres interventions sur le marché du travail (comme les quotas) sont réalistes et répondent à leurs besoins.
- En assurant la promotion des principes d'égalité de traitement et de protection des droits de l'homme et du travail.

Pour plus d'informations sur le rôle des employeurs dans la gestion des migrations de main-d'œuvre, veuillez consulter:

- Section 6.3 – «Que peuvent faire les employeurs pour juguler les abus contre les migrants?», dans OIT 2005. OIT, ACT/EMP Research Note, 2015, constitue une autre référence intéressante.
- [Actions syndicales pour la promotion du recrutement équitable des travailleurs migrants](#), OIT, 2020.
- [Temporary labour migration: Two studies on workers' perspectives and actions](#), OIT, 2021.
- [Trade union manual: Organizing women migrant workers: Manual for trade unionists in ASEAN](#), OIT, 2021.
- [Trade union manual: Organizing women migrant workers: Handout compendium](#), OIT, 2021.

Source: OIT 2005; 2008, 2015, 2020, 2021

**► Étude de cas 1.
Dialogue tripartite régional au Forum de l'ASEAN sur les travailleurs migrants**

Le Forum de l'ASEAN sur les travailleurs migrants (AFML) est le seul forum asiatique sur les migrations de main-d'œuvre organisé dans un cadre tripartite, avec en outre la participation d'organisations de la société civile. L'AFML rassemble les principales parties prenantes de la migration de main-d'œuvre au sein de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), et notamment les mandants tripartites de l'OIT – gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs – ainsi que le Secrétariat de l'ASEAN, la société civile et les organisations internationales. Il se réunit chaque année pour débattre, partager des expériences et dégager un consensus sur les questions de protection des travailleurs migrants intégrées à la Déclaration de l'ASEAN de 2007 sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants (connue sous le nom de «Déclaration de Cebu»), avant de se terminer par l'adoption de recommandations visant à faire appliquer les dispositions de la Déclaration de Cebu. Lors de ses réunions précédentes, les discussions thématiques de l'AFML ont permis d'établir des recommandations exhaustives à destination des États membres et des partenaires sociaux de l'ASEAN dans les domaines suivants: services d'information; retour et réintégration; promotion d'une image positive des travailleurs migrants; réglementation du recrutement; collecte, analyse et partage des données relatives aux migrations de main-d'œuvre; procédures de plainte; protection pendant l'emploi; et coordination entre parties prenantes. Les progrès réalisés dans chaque pays par rapport à ces recommandations sont présentés lors du forum de l'année suivante.

Source: OIT 2018b.

► Étude de cas 2. Dialogue social au niveau national

Au Brésil, le Conseil national de l'immigration (CNIg), rattaché au ministère du Travail et de l'Emploi, joue un rôle consultatif et normatif. Le CNIg est une structure tripartite à laquelle participent également, en qualité d'observateurs, des représentants du monde universitaire, d'organisations internationales et d'ONG. Le CNIg a pour objectif d'orienter, de coordonner et de superviser les activités liées à l'immigration, et dispose d'une influence réelle sur les politiques d'immigration, en particulier en ce qui a trait aux migrations de main-d'œuvre.

En Tunisie, un processus participatif a été utilisé pour procéder à la révision de la Stratégie nationale de migration (SNM) en 2017 (toujours en attente d'adoption). Sous la direction du ministère des Affaires sociales, ce processus a impliqué différents secteurs du gouvernement, des partenaires sociaux (les syndicats UGTT et UTICA), la société civile, l'OIT, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et autres. La stratégie révisée comprend cinq axes interdépendants, dont le premier consiste à renforcer la gouvernance de la gestion des migrations. La SNM reconnaît l'importance d'un dialogue inclusif et participatif impliquant toutes les parties prenantes concernées pour assurer sa mise en œuvre efficace.

Source: OIT 2017b.; Tunisie 2015.

► Élaboration d'une politique de migration de main-d'œuvre dans le contexte national

Les principaux déterminants de la stratégie d'un pays en matière de politique de migration de main-d'œuvre seront constitués par son histoire liée aux migrations, son expérience passée en matière de réglementation, ses priorités politiques connexes et les attentes de l'opinion publique. Tous ces facteurs détermineront les paradigmes dominants en matière de migration, la compréhension de la migration de main-d'œuvre, les structures institutionnelles déjà existantes et le positionnement du pays aux niveaux bilatéral et multilatéral.

Les priorités et orientations stratégiques dépendront également du fait que le pays soit un pays d'origine, de transit ou de destination, sans oublier qu'un seul et même pays peut parfois être les trois à la fois. En outre, un pays peut être un pays d'origine pour un type donné de migration et un pays de destination pour un autre et, en tant que tel, avoir à prendre en considération des situations distinctes afférentes au cycle de migration (un pays peut par exemple être un pays d'origine de travailleurs qualifiés, mais un pays de destination pour des travailleurs peu qualifiés). Ces facteurs peuvent avoir un impact sur les stratégies à mettre en œuvre au niveau des États et influenceront également les différentes priorités des partenaires et des parties prenantes au sein des États.

Les approches adoptées en matière de politique de migration de main-d'œuvre peuvent également constituer une tentative d'équilibrer différents intérêts et objectifs pouvant parfois s'avérer conflictuels. Pour les pays d'origine, l'impératif de **protéger** sa main-d'œuvre contre les violations des droits peut être le principal moteur de la politique de migration de main-d'œuvre. Des objectifs d'amélioration de l'emploi

et des conditions de travail (et en particulier l'amélioration des salaires et des conditions d'emploi pour les ressortissants travaillant à l'étranger), de réduction des coûts d'émigration par la limitation des abus liés au recrutement, et d'établissement de socles ou de prestations de protection sociale à destination des migrants et de leurs familles peuvent ainsi faire partie des principaux objectifs d'une politique. Les pays d'origine ont également adopté une posture «protectrice» en interdisant les migrations dans certains secteurs ou vers certains pays, et ce afin d'éviter que leurs ressortissants ne fassent l'objet d'abus, même si les effets de telles mesures n'ont le plus souvent pas été à la hauteur des attentes. C'est ce qui a généralement pu être constaté avec les interdictions de migration des femmes pour le travail domestique⁷.

Le désir de **contrôler** la migration peut constituer le principal moteur d'une politique de migration de main-d'œuvre. Enrayer la migration illégale ou irrégulière et mettre de l'ordre dans les processus de migration peuvent ainsi devenir des objectifs primordiaux pour les pays d'origine et de destination. La migration irrégulière de main-d'œuvre augmente la vulnérabilité des travailleurs migrants face à l'exploitation et peut, dans certains cas, miner les salaires et les conditions de travail établis (OIT 2017e, 4)⁸. D'un autre côté, une migration régulière et ordonnée peut être considérée comme un moyen de soutenir et de développer l'économie grâce à une main-d'œuvre aussi bien qualifiée que peu qualifiée. Pour les pays de destination, les attitudes négatives à l'égard des migrants se nourrissent souvent d'une association de la migration à des risques d'ordre sécuritaire, à des troubles sociaux ou à une détérioration des conditions de travail des nationaux. Les travailleurs migrants peuvent également être considérés comme une charge pesant sur les services et les ressources, d'autant plus que l'impact des politiques migratoires sur le marché du travail reste une question encore assez peu étudiée⁹.

Certains pays d'origine considéreront la migration en termes d'avantages pour le **développement** via la réduction du chômage, la génération de revenus plus importants en devises grâce aux envois de fonds, l'augmentation de l'épargne et le renforcement des compétences des travailleurs nationaux. Dans le même temps, les pays d'origine peuvent également considérer la migration de travail en termes de perte de travailleurs hautement qualifiés (ce que l'on appelle la «fuite des cerveaux»), ou en termes d'impact négatif sur les familles laissées pour compte lorsque le regroupement familial ne fait pas partie de la politique du pays d'accueil.

Les pays de destination peuvent également considérer la migration de main-d'œuvre comme un moyen d'atteindre des **objectifs de développement économique**, notamment pour répondre à des besoins non satisfaits du marché du travail. L'évolution démographique, l'inadéquation entre l'offre de main-d'œuvre et la demande actuelle de compétences sur le marché du travail, et l'évolution des attentes des nationaux quant au type d'emploi qu'ils sont prêts à occuper peuvent générer des besoins en main-d'œuvre étrangère à court et à long terme. D'un autre côté, les pays de destination peuvent chercher à adopter des politiques de migration de main-d'œuvre restrictives lorsqu'ils sont confrontés à des niveaux élevés de chômage national et pour protéger leurs travailleurs contre le risque ressenti de remplacement éventuel des nationaux par des travailleurs migrants.

7 Les restrictions imposées à la migration de main-d'œuvre des femmes, allant d'interdictions pures et simples de migration à des conditions préalables liées à l'âge et à l'état matrimonial, constituent un moyen par lequel les États tentent de lutter contre les risques d'exploitation et d'abus auxquels sont confrontées les travailleuses migrantes. Bien que destinées à protéger les femmes contre de tels préjudices, les restrictions migratoires fondées sur le genre violent de nombreuses normes juridiques internationales relatives à la discrimination et à l'égalité des chances, ainsi qu'au droit de quitter un pays. L'OIT a mené plusieurs recherches dont les conclusions plaident en faveur de l'abrogation de ces restrictions migratoires fondées sur le genre et fournissent des recommandations pour l'établissement de stratégies alternatives en mesure de protéger et de soutenir les travailleuses migrantes. Voir: Rebecca Napier-Moore, *Protected or Put in Harm's Way: Bans and Restrictions on Women's Labour Migration in ASEAN Countries* (OIT, 2017), et OIT, *No Easy Exit: Migration Bans Affecting Women from Nepal* (2015).

8 L'OIT rédige actuellement un recueil de bonnes pratiques, de législations et de cadres politiques sur la réduction de la migration irrégulière de main-d'œuvre, y compris par des voies de sortie de l'irrégularité et de l'informalité, et sur la protection des migrants en situation irrégulière, à paraître d'ici 2022.

9 L'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE) et l'OIT ont récemment travaillé à l'accroissement de la base de connaissances sur la contribution des immigrants aux économies des pays en développement. De plus amples informations sont disponibles à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_459878/lang-fr/index.htm.

► Quelles sont les thématiques à prendre en compte dans une politique de migration de main-d'œuvre?

Tandis que le **Chapitre 2** fournira des orientations détaillées sur les éléments essentiels à prendre en compte dans l'élaboration d'une politique de migration de main-d'œuvre, le **tableau 1** ci-dessous se veut un aperçu des questions stratégiques prioritaires de cinq domaines de résultats clés que les décideurs devraient prendre en compte lors du processus d'élaboration des politiques.

► **Tableau 1. Exemples de priorités stratégiques**

Domaines de résultats par thème ^a	Exemples de priorités stratégiques et d'actions à prendre en compte
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité à formuler et à mettre en œuvre une politique • Établissement ou renforcement des mécanismes institutionnels de coordination et de mise en œuvre • Ratification des conventions et protocoles • Résultats de la politique en matière d'égalité hommes-femmes et impact différentiel attendu sur les femmes et les hommes dans toute leur diversité • Détermination des systèmes d'embauche et d'accès au marché du travail (systèmes à points, systèmes de quotas, autres)
Protection	<ul style="list-style-type: none"> • Formation préalable au départ et après l'arrivée • Réglementation de l'activité des agences de recrutement • Interdiction de la facturation aux travailleurs de commissions de recrutement et frais connexes • Recrutement pour un emploi à l'étranger par le biais des services publics de l'emploi • Vérification, approbation et signature du contrat de travail avant le départ dans une langue comprise par le travailleur • Protection sociale et protection contre les accidents du travail • Protection contre le travail forcé • Égalité de traitement et accès aux opportunités • Liberté d'association et droit de négociation collective • Inspection du travail sur les lieux de travail des travailleurs migrants et application des normes et contrats de travail • Accès aux services de base, dont les services médicaux et sociaux • Procédures de plainte et assistance juridique • Accès aux services consulaires et aux attachés du travail • Programmes/fonds d'aide aux migrants • Réponse aux crises, y compris en cas de rapatriement massif (par exemple en cas de crise sanitaire ou de conflit)

Domaines de résultats par thème ^a	Exemples de priorités stratégiques et d'actions à prendre en compte
Développement	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitation du processus de retour, notamment en soutenant le développement des entreprises et l'accès des travailleurs migrants aux services de l'emploi, au développement des compétences, à la formation et à la reconnaissance des compétences • Égalité des sexes en contexte migratoire • Analyse de la contribution des migrations au développement économique et social • Investissement productif dans les envois de fonds • Réduction des coûts liés aux envois de fonds • Réduction des déficits de compétences sur les marchés du travail nationaux • Intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail et reconnaissance de leur contribution économique et sociale aux économies des pays de destination • Transfert de compétences, de capitaux et de technologies • Intégration de la migration aux programmes de développement
Mobilité	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogue intergouvernemental et tripartite sur la politique de migration de main-d'œuvre • Évaluations du marché du travail pour garantir que la migration réponde bien aux besoins du marché du travail • Accords bilatéraux, régionaux et multilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre • Accords de migration de main-d'œuvre prenant en compte les besoins spécifiques des hommes et des femmes • Reconnaissance des compétences et des qualifications, et accès aux opportunités de formation • Conventions bilatérales de sécurité sociale
Collecte et gestion des données	<ul style="list-style-type: none"> • Système d'information sur le marché du travail • Collecte et analyse des registres administratifs (informations sur le sexe, l'âge, le pays de destination, le secteur d'emploi, la profession, etc.) • Collecte, compilation, gestion et diffusion de données comparables au niveau international sur les migrations de main-d'œuvre, ventilées par sexe, selon les schémas migratoires du pays ou de la région, et autres éléments tels que l'origine, l'âge, le statut de migration, le secteur d'emploi et la profession

a Les domaines de résultats escomptés sont thématiques. Il appartient aux parties prenantes nationales de définir chaque résultat en fonction des thèmes retenus. Par exemple, en ce qui concerne le thème «collecte et gestion des données», une politique nationale de migration de main-d'œuvre a déterminé que le résultat devait être le suivant: «[Le pays] s'appuie sur un système robuste et interconnecté de collecte de données sur les migrations de main-d'œuvre, conforme aux normes internationales y afférentes».



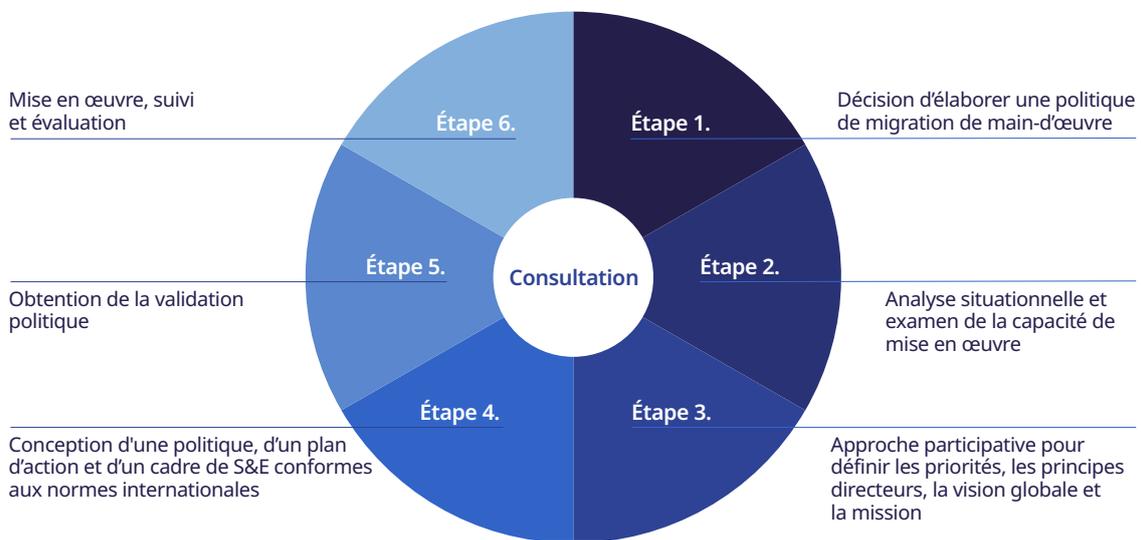
Chapitre

2.

Vue d'ensemble du processus
d'élaboration d'une politique
de migration de main-d'œuvre

Les politiques de migration de main-d'œuvre peuvent être élaborées en suivant les six étapes identifiées en **Figure 1** et détaillées dans ce chapitre. Il convient d'insister sur la nécessité d'une concertation large et constante tout au long du processus d'élaboration et de mise en œuvre de cette politique. Un dialogue social efficace doit inclure les mandants tripartites, le groupe des employeurs, les organisations de travailleurs et les gouvernements, ce qui inclut différents secteurs et organismes gouvernementaux nationaux et infranationaux. Dans la mesure du possible, la concertation devrait également s'ouvrir à la société civile, aux représentants du secteur financier, aux universitaires, à des groupes de réflexion et à des représentants de groupes particulièrement concernés par les processus de migration (tels que les peuples autochtones), tout en s'assurant à tout moment d'une présence et d'une participation équitables des femmes (voir l'Étape 3 ci-dessous pour en savoir plus sur la concertation).

► **Figure 1. Les six étapes de conception d'une politique de migration de main-d'œuvre**



S&E = Suivi et évaluation. Source: Compilé par l'auteur.



Décision d'élaborer une politique de migration de main-d'œuvre

Cette étape est à la base du processus d'élaboration d'une politique de migration de main-d'œuvre. C'est une étape politique qui affirme la décision d'un gouvernement de s'engager dans un tel processus. Parallèlement à cette décision, il s'avère tout d'abord nécessaire de mettre en place une structure de gouvernance composée, par exemple, d'un comité directeur et d'une ou plusieurs équipes de travail officiellement chargée(s) de faire avancer le processus et de le gérer tout au long de son déroulement. Cette structure de base peut être mise en place au sein du ministère du Travail ou à travers un mécanisme interministériel. Cette première étape comprendra par ailleurs la validation par le ministère responsable du plan de travail général adopté par le comité directeur et l'équipe de travail. Cette validation nécessaire permet de conférer une légitimité politique au processus, une légitimité indispensable tout au long de ce processus si l'on veut garantir que les différentes parties prenantes se l'approprient dans son ensemble. Compte tenu de ce qui précède et d'autres considérations du même acabit, les décideurs politiques et les mandants concernés auront certaines questions à se poser dès le début du processus afin de s'assurer de la nécessité d'une telle politique de migration de main-d'œuvre et, le cas échéant, d'en établir les objectifs. L'**encadré 3** énumère une série de questions que le ministère responsable, le comité directeur et l'équipe de travail devraient se poser au cours de cette première étape du processus.

► Encadré 3. Définir les paramètres de la politique de migration de main-d'œuvre

Avant d'entamer ce processus d'élaboration d'une politique de migration de main-d'œuvre, il est important d'en définir la portée et les paramètres. Cela peut être fait en répondant aux questions suivantes en concertation avec les partenaires sociaux et les autres parties prenantes concernées:

- 1. Dans le contexte de cette politique de migration de main-d'œuvre, le pays est-il un pays d'origine, de destination ou les deux?** D'après les données disponibles (y compris les données non officielles sur la migration irrégulière), le pays est-il principalement une destination des travailleurs migrants, un pays d'origine, un pays de transit, ou les deux, voire les trois? Si la réponse est deux ou trois, le but de cette politique est-il d'aborder les problèmes rencontrés par les travailleurs nationaux à l'étranger, ainsi que ceux des travailleurs migrants dans le pays, ou une seule de ces dimensions de la migration de main-d'œuvre? Pourquoi?

- 2. Quels sont les problèmes essentiels à résoudre quant à la situation actuelle de la migration de main-d'œuvre?** Le pays essaie-t-il: d'augmenter ou de réduire la migration de main-d'œuvre (entrante ou sortante et/ou pour certains types de migration, tels que les travailleurs domestiques, les professionnels de santé, les migrants peu qualifiés, les migrants en situation irrégulière); de réglementer les migrations de main-d'œuvre existantes; de lutter contre les pratiques abusives, l'exploitation, la traite ou le travail forcé; de promouvoir l'égalité des chances; ou de développer les transferts de compétences/ combler un manque de compétences? Le pays peut souhaiter aborder telle ou telle combinaison de ces différents éléments.
- 3. Quel est le cadre politique actuel?** Qu'est-ce que le pays a déjà mis en place pour réguler la migration de main-d'œuvre: politiques spécifiques (nationales ou infranationales), stratégies, lois et accords bi/multilatéraux; implication dans différents processus et cadres régionaux; et/ou références à la migration de main-d'œuvre dans des cadres politiques connexes (concernant par exemple l'éducation ou l'emploi)? Quelles sont les lacunes à combler en matière de politiques et de protection? Comment cette politique sera-t-elle articulée au cadre plus large des politiques existantes et à la stratégie nationale de développement? Existe-t-il des éléments à l'ordre du jour des principales autorités politiques (comme le parti au pouvoir) à même de soutenir cet effort? Existe-t-il des cadres propices aux niveaux régional et sous-régional pour aider le gouvernement à concevoir une telle politique et à obtenir le soutien de ses voisins?
- 4. Une politique nationale de migration de main-d'œuvre est-elle la bonne réponse?** Sur la base de l'évaluation initiale des lacunes stratégiques et politiques, il s'agit de déterminer si une politique nationale de migration de main-d'œuvre apportera une valeur ajoutée tangible ou s'il faut plutôt mettre en place une politique infranationale ou spécifique à un secteur/couloir de migration. Dans certaines circonstances, en effet, des politiques axées sur l'emploi, l'éducation /la formation et/ou l'immigration peuvent s'avérer plus appropriées.
- 5. Quelles sont les informations et les ressources institutionnelles disponibles?** Le pays assure-t-il déjà la collecte, l'analyse et le partage de données ventilées par âge et par sexe sur la migration de main-d'œuvre? De quelles ressources institutionnelles/services gouvernementaux spécifiques et/ou budget spécifique à la migration le pays dispose-t-il?
- 6. Qui prendrait la direction de ce processus?** Il faut décider qui prendra la direction du processus: s'agira-t-il d'un comité gouvernemental issu du ministère en charge de la migration de main-d'œuvre? Y a-t-il une implication et/ou un leadership de haut niveau de la part du gouvernement pour garantir l'appropriation et l'engagement? D'autres ministères et secteurs gouvernementaux sont-ils engagés dans le processus? Que faudra-t-il pour obtenir l'approbation finale permettant de mettre cette politique à exécution? Cette politique sera-t-elle principalement mise en œuvre par le ministère en charge de la migration de main-d'œuvre ou souhaite-t-on qu'elle soit soutenue et mise en œuvre par différents ministères et parties prenantes (cette deuxième option est préférable, mais l'engagement d'un plus grand nombre de parties prenantes est déjà nécessaire à un stade précoce et lors des différentes étapes de mise en œuvre).
- 7. Quelles sont les principales parties prenantes?** Le dialogue social entre le ministère du Travail et les organisations de travailleurs et d'employeurs est indispensable lors du processus d'élaboration d'une politique de migration de main-d'œuvre. Mais d'autres parties prenantes peuvent également être consultées. À cette fin, il s'avère judicieux d'entreprendre une première cartographie des parties prenantes et de celles et ceux qui ont un intérêt ou un mandat relatif aux questions liées à la migration, afin de s'assurer qu'ils soient bien intégrés aux consultations et que les différents facteurs les concernant soient inclus dans l'analyse situationnelle et la conception même de la politique.



Mener une analyse situationnelle prenant en compte les besoins spécifiques des hommes et des femmes, mettre en place une base d'informations et vérifier la capacité de mise en œuvre (ressources humaines et stratégies de financement)

Avant de lancer le processus de rédaction de la politique, il est recommandé de consacrer un certain temps à la constitution d'une base de données factuelles. Celles-ci peuvent être collectées par le biais de données et de statistiques nationales et régionales, et notamment grâce aux Systèmes d'information sur le marché du travail (voir l'[étude de cas 3](#) pour un exemple de l'ASEAN), à l'examen des recherches secondaires et à des entretiens avec les parties prenantes impliquées dans la migration et/ou avec des travailleurs migrants potentiels, en poste ou de retour.

2.1. Sources des données sur les migrations de main-d'œuvre¹⁰

La disponibilité de données, statistiques et informations quantitatives et qualitatives fiables est nécessaire à la formulation et au suivi de politiques efficaces de migration de main-d'œuvre. De telles informations sont indispensables à l'adéquation entre la politique et la situation réelle du marché du travail pour les travailleurs migrants, les employeurs et les gouvernements, tout en permettant également l'alignement avec les normes internationales du travail et les engagements internationaux pertinents, tels que le Pacte mondial pour une migration sûre, ordonnée et régulière.

L'adoption des [Directives concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre](#) lors de la 20e Conférence internationale des statisticiens du travail de 2018 a constitué une étape clé à cet égard. Ces directives s'attaquent à l'absence de normes convenues au niveau international concernant les concepts, définitions et méthodologies permettant de mesurer les phénomènes de migration de main-d'œuvre (OIT 2018c).

Les données, statistiques et informations nécessaires à l'élaboration d'une politique comprennent:

- les tendances historiques et émergentes des flux migratoires de main-d'œuvre;
- l'analyse des causes et des facteurs à l'origine de la migration de main-d'œuvre, et des raisons de la quête d'emploi des travailleurs migrants;
- l'inventaire des services mis à la disposition des travailleuses et des travailleurs migrants (avant le départ, à l'arrivée et au retour) par les gouvernements, les partenaires sociaux ou la société civile;
- des informations sur le recrutement et les conditions de travail (commissions de recrutement et frais connexes facturés; temps de travail, salaires, période de repos et autres conditions contractuelles; droits à la liberté d'association et de négociation collective, etc.);
- des indicateurs démographiques et socioéconomiques (pour identifier l'évolution des caractéristiques des travailleurs migrants au fil du temps);

¹⁰ Cette partie se base sur: OIT 2013b; 2015b; 2018c; OSCE, OIM et OIT 2006.

- la proportion de travailleurs migrants dans la population active totale et celle des hommes et des femmes parmi les travailleurs migrants;
- les professions et secteurs économiques où sont employés les travailleurs migrants;
- le statut des travailleurs migrants en emploi;
- la couverture de sécurité sociale; et
- la contribution et l'impact de la migration de travail sur les pays d'origine et de destination (marchés du travail, envois de fonds, part du PIB, création d'emplois, réduction de la pauvreté, développement humain, etc.).

Si la collecte de données complètes et comparables sur la migration de main-d'œuvre demeure encore relativement limitée, des données exploitables peuvent néanmoins provenir de plusieurs autres sources:

- enquêtes auprès des ménages, recensements de population ou enquêtes sur la population active. En plus de fournir des données contextuelles permettant de dresser un tableau des migrations, des questions spécifiques liées à la migration peuvent être ajoutées aux enquêtes existantes sur les ménages et la main-d'œuvre afin de rendre les données plus détaillées et comparables. De plus amples informations sur le module de migration de main-d'œuvre de l'OIT sont disponibles dans la Base de données de l'OIT sur les bonnes pratiques en matière de migration équitable.
- registres administratifs (registres de population ou registres des étrangers);
- autres sources administratives (titres de séjour, permis de travail ou demandes d'asile);
- données dérivées des contrôles de sortie;
- données collectées aux frontières (types de visas à l'entrée ou à la sortie d'un pays); et
- enquêtes de collecte de données pour l'indicateur 10.7.1 des Objectifs de développement durable (ODD) qui mesure les «dépenses de recrutement à la charge du salarié en proportion de son revenu mensuel dans le pays de destination» (voir **encadré 4**).



En termes de niveau de détail et d'exactitude, les données administratives – généralement collectées lors des processus d'enregistrement – sont en mesure de fournir des données détaillées sur les migrants «réguliers» ou «enregistrés».

► Encadré 4. Mesurer les commissions de recrutement et frais connexes payés par les travailleurs migrants

Les travailleurs migrants sont de plus en plus fréquemment confrontés à d'importants coûts économiques et sociaux à l'occasion de leur migration internationale, et ce en dépit du fait que les normes de l'OIT et les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable stipulent que les commissions de recrutement et frais connexes ne devraient pas être à leur charge. Ces coûts découlent de processus de recrutement internationaux opaques au sein desquels les travailleurs – et en particulier les travailleurs peu qualifiés – se voient facturer d'importantes commissions. Une étape essentielle pour réduire les coûts liés au recrutement consiste à comprendre et à mesurer les différents frais auxquels les travailleurs migrants doivent effectivement faire face lorsqu'ils cherchent un emploi à l'étranger.

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies appelle, dans le cadre de la cible 10.7 des ODD, à «faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sûre, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques migratoires planifiées et bien gérées». Cette cible comprend l'indicateur 10.7.1: «Dépenses de recrutement à la charge du salarié en proportion de son revenu mensuel dans le pays de destination». En tant que dépositaires de l'indicateur 10.7.1, l'OIT et la Banque mondiale ont élaboré, en concertation avec des instituts nationaux de statistique, des directives et un manuel opérationnel afin d'aider les instituts nationaux de statistique à produire les statistiques nécessaires au calcul de l'indicateur 10.7.1.

Au moment de la publication de ce rapport, les enquêtes sur les coûts du recrutement avaient déjà été menées ou sont encore en cours dans 9 pays.

Les directives sont disponibles à l'adresse:

https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_726736/lang--fr/index.htm.

Un **Système d'information sur le marché du travail (SIMT)** consiste en un ensemble de dispositions, de procédures et de mécanismes institutionnels conçus pour produire des informations sur le marché du travail. Un SIMT fonctionnel fournira les informations nécessaires pour qu'un pays soit en mesure de faire correspondre l'offre et la demande de main-d'œuvre, mais fournira également les informations sur lesquelles une politique de migration de main-d'œuvre peut se baser et être évaluée. Un SIMT peut fournir des informations permettant de déterminer les besoins du marché du travail local (en termes d'excédents et de pénuries) et de savoir si la migration répond – ou a le potentiel de répondre – à ces besoins. Un SIMT peut fournir des informations spécifiques aux différents secteurs, qui peuvent ensuite être utilisées pour localiser les lacunes en matière de compétences et identifier les actions nécessaires pour y remédier.

Dans les situations où un pays dispose d'un excédent de main-d'œuvre, le SIMT peut aider à en identifier les causes structurelles et à déterminer si l'émigration serait en mesure de résoudre en partie certains des problèmes liés au marché du travail. Ces informations peuvent également être utilisées pour déterminer le nombre de travailleurs migrants que le pays a la capacité de préparer, de sélectionner et de placer à l'étranger, mais également la durabilité de telles actions. En cas de pénurie de main-d'œuvre, le SIMT peut aider à déterminer le profil des travailleurs recherchés à l'étranger en termes de professions, de compétences, d'expérience, etc. Cela peut également permettre d'indiquer si le pays dispose des ressources et des capacités suffisantes pour fournir aux travailleurs migrants des emplois selon les

mêmes conditions que les nationaux et sur la base d'un traitement égal en matière de droits de l'homme et du travail.

Les éléments suivants constituent la clé d'une collecte de données fiable et efficace:

- Capacité à collecter et à analyser des données et des statistiques, et à les appliquer à la politique de migration de main-d'œuvre;
- Coordination entre les utilisateurs et les producteurs d'informations sur les migrations de main-d'œuvre, y compris les partenaires sociaux;
- Inclusion de questions clés liées à la migration dans les recensements et les enquêtes sur les ménages et la population active; et
- Priorisation et financement de la collecte, de l'analyse et du partage des données sur la migration de main-d'œuvre à court, moyen et long terme.

► **Étude de cas 3. Base de données statistiques sur la migration internationale de main-d'œuvre pour l'ASEAN**

En 2014, l'OIT a lancé la Base de données statistiques sur la migration internationale de main-d'œuvre pour l'ASEAN, dont les objectifs étaient de:

- fournir une source d'informations librement accessible, pertinente, complète et opportune pour permettre l'élaboration de politiques fondées sur des données concrètes en matière de migration internationale de main-d'œuvre dans l'ASEAN;
- cartographier les sources de données existantes utilisées par les pays, avec notamment des informations sur leur qualité, leur portée, leur exhaustivité, leur comparabilité et les éventuelles lacunes et faiblesses persistantes à même d'être comblées par le renforcement des capacités; et
- définir un ensemble de tableaux pertinents sur les migrations internationales de main-d'œuvre pouvant servir de point de référence pour la collecte, la publication et l'analyse futures de données dans l'ASEAN et au-delà.

Les tableaux réunis dans le cadre de cette base de données de l'ASEAN ont fait l'objet de consultations approfondies avec les États membres de l'ASEAN et d'autres parties prenantes. Les 17 tableaux concernés sont répartis dans les trois modules suivants:

- Module A: Stock de migrants internationaux;
- Module B: Flux de migrants internationaux; et
- Module C: Ressortissants à l'étranger.

Le document suivant concernant ce processus a été rédigé pour permettre à d'autres communautés économiques régionales de le répliquer: OIT, [Guide on Developing an International Labour Migration Statistics Database in ASEAN: Towards More Effective Data Collection and Sharing](#), 2015.

2.2. Analyse situationnelle

Afin de garantir que la politique en cours d'élaboration réponde bien aux réalités de la migration de main-d'œuvre, elle doit être fondée sur des données probantes. Le premier paragraphe de la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975, stipule:

Les Membres devraient appliquer les dispositions de la présente recommandation dans le cadre d'une politique d'ensemble relative aux migrations internationales aux fins d'emploi. Cette politique de migrations devrait être fondée sur les besoins économiques et sociaux des pays d'origine et des pays d'emploi; elle devrait tenir compte non seulement des besoins et des ressources à court terme en main-d'œuvre, mais aussi des conséquences économiques et sociales à long terme des migrations, tant pour les migrants que pour les communautés intéressées.

La convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, exige par ailleurs des États ratifiants qu'ils mettent à la disposition des autres Membres des informations sur la politique et la législation nationales relatives à l'émigration et à l'immigration; des informations sur les dispositions particulières concernant le mouvement des travailleurs migrants et leurs conditions de travail et de vie; et des informations concernant les accords généraux et les arrangements particuliers en ces matières (Art. 1(a)-(c)). Le paragraphe 1(b) de l'Accord type sur les migrations temporaires et permanentes de travailleurs, y compris les réfugiés et personnes déplacées, annexé à la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, requiert également des pays d'immigration qu'ils fournissent aux pays d'origine des informations concernant «le nombre, les catégories et les qualifications professionnelles des migrants désirés».

Cet Accord type souligne en outre l'importance de partager des informations sur les conditions de travail et d'existence, le coût de la vie, les salaires minima et les allocations supplémentaires; la nature des emplois disponibles; les régimes de sécurité sociale et d'assistance médicale; les dispositions relatives au transport et au logement; le transfert des épargnes et les autres sommes dues dans le cadre d'un accord bilatéral; et les facilités d'instruction générale et de formation professionnelle accordées aux migrants (paragraphe 1(c)-(e)).

Une analyse situationnelle devrait donc être entreprise en vue de développer une compréhension détaillée du contexte des mouvements migratoires et de s'assurer que la future politique sera bien fondée sur une base factuelle solide. Celle-ci peut être construite par le biais de données nationales et régionales, et notamment grâce aux Systèmes d'information sur le marché du travail (voir l'[étude de cas 3](#) pour un exemple de l'ASEAN), à l'examen des recherches secondaires et à des entretiens avec les parties prenantes impliquées dans la migration et/ou avec les travailleurs migrants eux-mêmes.

L'analyse situationnelle devrait se pencher sur l'économie politique de la migration de main-d'œuvre et son impact sur les principaux indicateurs de développement au cours des dernières décennies. Elle doit tenir compte d'une analyse des lois et règlements applicables, ainsi que de tout commentaire des organes de contrôle de l'OIT concernant les conventions pertinentes de l'OIT ratifiées dans le pays concerné, et de tout commentaire des organes des Nations Unies créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme.

Cela implique également une collecte de données, y compris de statistiques et de données administratives sur les migrations de main-d'œuvre (ventilées par âge, sexe, profession et niveau de compétence, lorsque ces données sont disponibles, et dans la mesure du possible, relatives à de longues séries chronologiques), permettant de dresser un tableau clair de la nature et de la portée de la dynamique migratoire et des besoins du marché du travail. D'autres informations pertinentes peuvent être collectées en identifiant et en interrogeant les principales parties prenantes, y compris des travailleuses et travailleurs migrants (actuels ou anciens), et en consultant les ministères concernés, les organisations de travailleurs et d'employeurs, et la société civile pour brosser un panorama détaillé des principaux problèmes et priorités. Un examen des engagements du pays au titre des conventions, protocoles ou cadres internationaux et régionaux devrait être entrepris pour s'assurer qu'ils sont effectivement compris et pris en compte. L'[étude de cas 4](#) décrit l'expérience de l'Afrique du Sud en matière de création d'une base de

données factuelles solide pour préparer l'étape de conception d'une politique. Voir l' **encadré 5** pour les questions clés auxquelles une analyse situationnelle doit répondre.

► **Étude de cas 4. Afrique du Sud: Évaluation de la migration de main-d'œuvre**

Le ministère du Travail d'Afrique du Sud élabore actuellement sa première politique nationale de migration de main-d'œuvre, qui s'inscrit dans la continuité du Livre blanc de 2017 du ministère de l'Intérieur sur les migrations internationales. Avec le soutien de l'OIT, le ministère du Travail a adopté une stratégie inclusive et participative d'élaboration de cette politique, qui a débuté en 2015 avec un séminaire de haut niveau sur la gestion des migrations de main-d'œuvre et la conception de politiques, l'établissement d'une feuille de route en 2016 et la mise en place d'une équipe de travail début 2017, dont la responsabilité est de superviser la rédaction de cette politique. Cette équipe comprend des fonctionnaires de divers départements et bureaux provinciaux du ministère du Travail, et peut consulter d'autres ministères et experts en fonction des besoins. Un processus consultatif impliquant les partenaires sociaux et la société civile a été prévu aux niveaux national et provincial pour présenter le projet de politique et recueillir les commentaires y afférents avant sa soumission au gouvernement.

Avant de se lancer dans ce processus, l'Afrique du Sud a mené une **évaluation de la migration de main-d'œuvre**, qui a été validée par l'équipe de travail. Cette évaluation offre une vue d'ensemble des tendances passées et actuelles de la gestion des migrations de main-d'œuvre en Afrique du Sud et met en lumière les défis, les forces et les faiblesses des systèmes sud-africains. Son objectif est d'ouvrir la voie à l'étape de conception de la politique nationale de migration de main-d'œuvre. Elle couvre le contexte macroéconomique, le marché du travail, les politiques migratoires et l'histoire de la gouvernance de la migration de main-d'œuvre au cours des 15 dernières années, et examine les obligations internationales, régionales et bilatérales en la matière de l'Afrique du Sud. Elle analyse les données disponibles sur l'immigration, l'émigration, l'asile, la régularisation et les expulsions. En tenant compte de la dynamique du marché du travail, elle examine également les données disponibles sur les caractéristiques des travailleurs migrants par secteur d'activité et à divers niveaux de compétence. Elle aborde enfin la valeur ajoutée de la conception d'une politique de migration de main-d'œuvre et propose des voies à suivre.

Source: Entretiens avec des informateurs clés.

► Encadré 5. Questions clés auxquelles doit répondre l'analyse situationnelle

Analyse des tendances de la migration de main d'œuvre

- Quels intérêts la migration de main-d'œuvre a-t-elle servi au cours des dernières décennies?
- Quelle est l'échelle historique et actuelle de la migration de main-d'œuvre (dans quelle mesure est-elle régulière ou irrégulière et/ou dans quelles proportions les migrants sont-ils employés dans l'économie formelle ou informelle)?
- Qui migre (par âge, sexe, niveau de revenu, niveau de compétence, origine géographique, degré de marginalisation)?
- Dans quelles zones géographiques et secteurs les travailleurs migrants sont-ils principalement présents?
- Quel est le niveau de compétence des travailleuses et travailleurs migrants? En quoi contraste-t-il avec le niveau de compétence exigé par leur emploi?
- Quels sont les principaux facteurs à l'origine de la migration? Dans quelle mesure ces facteurs font-ils référence à des migrations de «détresse» (en raison d'un conflit, de la violence, du climat, etc.)? Ces facteurs sont-ils les mêmes pour les hommes et pour les femmes? Si ce n'est pas le cas, en quoi diffèrent-ils?
- Quels sont les besoins en main-d'œuvre et/ou la situation de l'emploi du pays? Quelle est la nature (type de compétences) et l'étendue de la demande en travailleurs migrants?

Analyse des parties prenantes

- Qui sont les principales parties prenantes – représentant les travailleurs migrants actuels et potentiels, les employeurs et le gouvernement?
- De quelles manières les employeurs, le gouvernement et les travailleurs nationaux et migrants ont-ils bénéficié de la migration de main-d'œuvre? De quelles manières cette migration de main-d'œuvre les a-t-elle affectés négativement? Les répercussions de la migration sont-elles similaires pour les travailleuses et les travailleurs migrants?
- Quel est le niveau d'intérêt et de capacité des parties prenantes à développer et mettre en œuvre une politique sur la base des critères suivants: (i) connaissances; (ii) accès aux ressources et contrôle de celles-ci (humaines, techniques et financières); (iii) capacités organisationnelles; (iv) responsabilité, motivation et leadership; et (v) autorité.
- Selon les parties prenantes, quels sont les principaux problèmes liés à la migration de main-d'œuvre?

Gouvernance

- La Constitution fait-elle référence aux questions de migration?
- Le cadre politique national aborde-t-il actuellement les questions de migration internationale? Les politiques, lois et réglementations actuelles sur la migration ont-elles un impact différent sur les femmes et les hommes? Si oui, de quelle manière?
- Le gouvernement dispose-t-il d'institutions ayant pour mission de régler la migration de main-d'œuvre? Si oui, quel est leur mandat?
- Quels sont les engagements régionaux et internationaux du pays en matière de migration de main-d'œuvre?
- Existe-t-il des commentaires des organes de contrôle de l'OIT ou de l'ONU relatifs à la migration de main-d'œuvre ou aux droits des travailleurs migrants devant être pris en compte?

- Existe-t-il actuellement une évaluation systémique, régulière et réaliste des besoins du pays en matière de migration de main-d'œuvre, par exemple par le biais de projections liées à la démographie, au marché du travail ou à l'économie, ou à travers un Système d'information sur le marché du travail (SIMT)?
- Les organisations nationales et/ou sous-régionales de travailleurs et d'employeurs sont-elles activement impliquées dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des politiques, réglementations et pratiques en matière de migration de main-d'œuvre?
- Des initiatives ont-elles été prises pour régulariser les travailleurs migrants? Si oui, sont-elles efficaces? Sinon, est-ce une priorité?^a
- Des efforts sont-ils entrepris pour garantir aux femmes le même accès aux opportunités de migration que les hommes? Existe-t-il des restrictions spécifiques à l'emploi des femmes à l'étranger?
- Quels sont les principaux canaux de recrutement utilisés et quels sont les coûts associés à la migration de main-d'œuvre à la charge des travailleurs et des employeurs?
- Les femmes et les hommes ont-ils un accès égal à l'emploi et à d'autres services, tels que le développement des compétences et la formation?

Protection sociale et protection du travail

- Le gouvernement encourage-t-il l'intégration des travailleurs migrants à la société et aux entreprises où ils vivent et travaillent?
- Existe-t-il des données disponibles sur les conditions de travail des travailleurs migrants (y compris sur les salaires, les plaintes enregistrées, les questions de sécurité et santé au travail (SST))?
- Des mécanismes sont-ils en place pour protéger les travailleurs migrants de la traite des personnes, du passage clandestin, du travail forcé et autres formes d'exploitation par le travail, de la discrimination ou de la violence et du harcèlement?
- La discrimination à l'encontre des travailleurs migrants est-elle répandue et/ou acceptée? Quels types de discrimination les travailleurs migrants subissent-ils?
- La violence et le harcèlement, y compris la violence sexiste, à l'encontre des travailleuses et travailleurs migrants sont-ils répandus dans le pays ou dans le contexte du processus de migration? Quels types de violence et de harcèlement subissent-ils, et quels sont les travailleurs migrants qui se trouvent dans les situations les plus vulnérables?
- Quelles sont les principales catégories d'exploitation et d'abus des travailleurs migrants? En quoi sont-ils sexospécifiques?
- Quels sont les services disponibles pour les travailleurs migrants? Quels sont les obstacles à l'accès aux services, et de quelle manière ces obstacles sont-ils liés au genre?
- Les travailleurs migrants peuvent-ils accéder aux prestations de sécurité sociale et aux services de santé, y compris à la protection de la maternité? Sont-ils exclus de branches spécifiques de la sécurité sociale?
- Existe-t-il des mécanismes de coordination de la sécurité sociale avec d'autres pays (tels que des conventions bilatérales/multilatérales de sécurité sociale) permettant la portabilité des prestations acquises et en cours d'acquisition par les travailleurs migrants?
- Le gouvernement prend-il des mesures pour résoudre les problèmes et les abus spécifiques auxquels se retrouvent souvent confrontées les femmes au cours du processus de migration, dans les pays de destination et en ce qui concerne les conditions de travail (salaires, temps de travail, violence et harcèlement, discrimination, exploitation, etc.)?

a L'Article 9, § 4, de la convention n° 143 offre la possibilité aux États Membres de régulariser les travailleuses et travailleurs migrants en situation irrégulière, et la recommandation n° 151 suggère que la décision de régulariser ou non la situation des travailleurs devrait être prise rapidement.

Migration et développement

- ▶ La question de la migration est-elle intégrée aux plans de développement nationaux?
- ▶ Existe-t-il des liens avec les politiques nationales de l'emploi ou des références croisées?
- ▶ Quel est le comportement des migrants en matière de transferts de fonds? Combien envoient-ils et à quelles fins?
- ▶ Que peut faire le gouvernement pour encourager l'utilisation de canaux officiels de transfert de fonds?
- ▶ Quels sont les impacts sociaux de la migration?
- ▶ L'impact négatif de la migration sur le développement («fuite des cerveaux») est-il pris en compte et/ou important?
- ▶ Existe-t-il une intention manifeste de potentialiser les effets positifs de la migration, notamment à travers une utilisation productive des envois de fonds et des compétences acquises?
- ▶ Quelles sont les données disponibles sur l'impact de la migration de main-d'œuvre sur la réduction de la pauvreté, le revenu des ménages, les niveaux d'éducation, l'acquisition de compétences, la charge de morbidité, etc.? Que montrent ces données quant à l'impact réel de la migration de main-d'œuvre sur le pays?

2.3. Examen de la capacité de mise en œuvre

À ce stade, une étape complémentaire consiste à analyser la capacité de mise en œuvre du gouvernement, tant du point de vue des ressources humaines que des ressources financières. Les administrations publiques en charge de la politique jouent un rôle primordial, et leurs capacités doivent être prises en compte dès le départ: que sont-elles réellement en mesure de réaliser? Qu'ont-elles pu réaliser jusqu'ici? Existe-t-il un problème de coordination institutionnelle et faut-il envisager une réforme institutionnelle? Quels partenariats institutionnels (par exemple, avec des partenaires internationaux de développement) devraient être envisagés pour soutenir la mise en œuvre de la politique? Ignorer de telles réalités peut conduire à des goulots d'étranglement et autres obstacles à l'occasion de la mise en œuvre de la politique, et pourrait, dans le pire des cas, mener à l'impossibilité de sa mise en application.

À un stade ultérieur, la politique et le plan d'action devraient être entièrement budgétisés, ou a minima compter sur un plan de budgétisation annuel avec des engagements fermes de financement de la part des partenaires gouvernementaux et non gouvernementaux concernés. Un plan doit également être élaboré afin de garantir que les partenaires identifiés pour assurer la mise en œuvre et le suivi de la politique et du plan d'action disposent – ou soient en mesure de disposer – des capacités suffisantes à cet égard.

2.4. Finalisation de l'étape 2:

Liste de contrôle relative à la conception de la politique

L'achèvement de cette deuxième étape peut déboucher sur un produit concret prenant la forme d'un document intitulé «Analyse situationnelle» ou «Évaluation de la migration de la main-d'œuvre». Un tel document devrait être distribué aux acteurs concernés pour leurs commentaires, avant d'être finalisé grâce aux contributions et commentaires recueillis lors d'un atelier de validation avec les parties prenantes. Le **tableau 2** fournit une liste de contrôle des questions auxquelles on doit répondre pour finaliser cette deuxième étape.

► **Tableau 2. Liste de contrôle: Questions spécifiques auxquelles répondre pour finaliser l'Étape 2 de conception d'une politique**

Questions spécifiques auxquelles répondre pour finaliser l'Étape 2 de conception d'une politique		Contrôle
Finalisation de l'analyse situationnelle	Les informations, données et statistiques les plus pertinentes sur les tendances de la migration de main-d'œuvre, l'analyse des parties prenantes, la gouvernance, la protection et le lien entre migration et développement ont-elles été dûment identifiées et analysées?	
	Les parties prenantes concernées ont-elles été consultées dans le cadre de l'élaboration, de la rédaction et de la finalisation de l'analyse situationnelle/évaluation de la migration de main-d'œuvre?	
Examen de la capacité de mise en œuvre	Une cartographie des financements potentiels (publics, privés, nationaux, internationaux) a-t-elle été réalisée?	
	Un financement complémentaire lié à des domaines stratégiques connexes (tels que l'emploi, l'éducation, la formation) a-t-il été discuté et reflété dans une stratégie de financement des politiques?	
	Un pôle technique dédié a-t-il reçu le mandat d'administrer la politique?	
	Un plan de formation a-t-il été élaboré pour garantir que les partenaires et les principales parties prenantes disposent des capacités nécessaires à la mise en œuvre de la politique?	





Approche participative pour définir les priorités, les principes directeurs, la vision globale et la mission

3.1. Définir les priorités, les principes directeurs, la vision globale et la mission

En concertation avec les parties prenantes et sur la base des résultats de l'analyse situationnelle, les priorités essentielles de la politique doivent être discutées et convenues. Ces priorités peuvent aider à définir la mission et la vision qui fixeront le cap de la politique (voir **encadré 6**). À cet égard et dans la mesure du possible, il est important que les déclarations de vision et de mission affirment l'engagement global en faveur d'une politique fondée sur les droits et répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes. Outre les principes des droits humains et de non-discrimination, il est également important de convenir des principes directeurs qui orienteront l'interprétation de la politique. La mission et la vision en définiront à leur tour l'impact et les résultats escomptés (voir l'**étude de cas 5** ci-dessous à titre d'exemple).

► Encadré 6. Rédaction des déclarations de vision et de mission

Déclaration de vision

Déclaration prospective des aspirations du pays en matière de migration de main-d'œuvre. La déclaration de vision dresse le tableau de ce que le pays entend devenir et doit être relativement brève, comme par exemple «Un pays de destination prioritaire pour les travailleurs qualifiés» ou «Ouvrir la voie à une migration fondée sur les droits».

Déclaration de mission

Description globale et succincte de l'objectif que la politique entend atteindre. La déclaration de mission joue un rôle clé pour orienter la conception et l'interprétation de la politique. Cette déclaration de mission devrait donner une idée de l'intention première de la politique. Une déclaration de mission robuste doit inclure trois éléments:

«**Objectif**» – le résultat que la politique cherche à atteindre (par exemple, une migration accrue, réduite ou qualifiée);

«**Méthode**» – les principaux moyens qui seront utilisés pour atteindre cet objectif (par exemple, élaboration de lois, prestation de services, extension des services d'information); et

«**Valeurs**» – liste de principes directeurs partagés par les parties prenantes (par exemple, processus consultatifs tenant compte du genre, fondés sur les droits, fondés sur des données probantes, fondés sur les besoins du marché du travail).

► **Étude de cas 5. Nigeria: Déclarations de vision et de mission d'une Politique nationale de migration de main-d'œuvre**

Mission

Fournir un cadre approprié au niveau national pour réguler la migration de main-d'œuvre; garantir que le Nigeria puisse en tirer profit en tant que pays d'origine, de transit et de destination; garantir un traitement décent aux migrants et à leurs familles; et contribuer au développement et au bien-être national.

Vision

Construire un système de gouvernance de la migration de main-d'œuvre efficace, réactif et dynamique au Nigeria.

Source: Nigeria 2010.



3.2. Garantir une approche participative grâce à la concertation et au dialogue social

Le dialogue social entre le ministère du Travail et les organisations de travailleurs et d'employeurs, tout comme la consultation des ministères concernés et autres parties prenantes, constituent des éléments essentiels de l'élaboration d'une politique représentative de la réalité de ceux qui migreront ou emploieront des travailleurs migrants. Il s'agit également d'un moyen d'élargir la compréhension et l'engagement des partenaires qui mettront en œuvre la politique et de ceux qui en seront la cible. Cette concertation doit cependant être menée de bonne foi, selon un processus clair et transparent qui favorise la confiance et le respect entre les parties prenantes impliquées.

3.2.1. Qui consulter?

Ministères et organes infranationaux/autorités locales

Tandis que la politique est susceptible d'être conduite par un ministère tel que le ministère du Travail, la concertation avec divers secteurs gouvernementaux est cruciale (tels que ceux liés à l'emploi, la santé, l'éducation, la protection sociale, l'égalité des sexes, le développement, l'environnement, l'intérieur et les affaires étrangères, les finances et l'économie, la planification et le développement) pour garantir l'engagement et la cohérence politiques et institutionnels dès le départ. Les organes infranationaux/autorités locales (y compris les organes locaux du travail, de la santé et de la protection sociale, ou encore les conseils locaux) apporteront également une perspective plus nuancée des moteurs et des résultats de la migration au niveau local.

Partenaires sociaux (organisations d'employeurs et de travailleurs)

Comme nous l'avons indiqué dans le Chapitre 1, la migration de main-d'œuvre peut avoir des impacts directs et indirects, à la fois positifs et négatifs, sur les employeurs et les travailleurs nationaux. Impliquer les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives par le biais du dialogue social dans la conception de la politique de migration de main-d'œuvre permet d'assurer qu'elle réponde bien aux besoins nationaux actuels et futurs du marché du travail. Cette approche peut contribuer à atténuer les impacts négatifs tout en augmentant l'engagement des partenaires sociaux à l'égard de la stratégie adoptée, ce qui s'avère particulièrement important lorsque ces partenaires sont tenus de participer à la mise en œuvre pratique de la politique.

Société civile et associations de migrants

Le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre (2006) recommande également de consulter la société civile et les associations de migrants, et en particulier celles qui œuvrent à la défense des droits et du bien-être des travailleurs migrants. Ceci est particulièrement important lorsque la migration irrégulière et l'emploi informel sont monnaie courante, entraînant une interaction limitée des partenaires sociaux au sein des processus de migration. Le cas échéant, d'autres groupes particulièrement impliqués dans les processus de migration (tels que les groupes de femmes et les peuples autochtones) devraient être pris en compte. La société civile et les associations de migrants peuvent également jouer un rôle important en veillant à ce que les migrants soient informés et en leur fournissant différents services.

Migrants et leurs communautés

La voix des travailleurs migrants fait partie intégrante de l'élaboration d'une politique et peut y être intégrée à travers leurs liens avec les organisations de travailleurs, la société civile et les associations de migrants, ou encore de manière directe.

Parlementaires

La consultation des parlementaires peut offrir deux avantages cruciaux: en premier lieu, ils apportent généralement une perspective de niveau supérieur plus cohérente, en mesure qu'ils sont de fournir des informations sur la manière d'assurer la cohérence avec les autres engagements nationaux et régionaux; et dans un deuxième temps, la concertation constitue également une méthode positive visant à obtenir un engagement au plus haut niveau en faveur de la politique.

Institutions du marché du travail¹¹

Voici quelques-unes des institutions du marché du travail pouvant être consultées lors de la conception et de la mise en œuvre d'une politique:

- ▶ service public de l'emploi;
- ▶ établissements de formation professionnelle;
- ▶ service d'inspection du travail, pour assurer le respect des conditions de travail, notamment en matière de temps de travail et de salaire;
- ▶ commissions salariales;
- ▶ institutions de sécurité sociale;
- ▶ services de santé et sécurité au travail;
- ▶ mécanismes de développement et de reconnaissance des compétences; et
- ▶ organes de promotion de l'égalité et des droits humains.

Fédérations d'agences de recrutement

Les fédérations d'agences de recrutement représentent un partenaire essentiel de la gestion de la migration de main-d'œuvre, mais ne sont pas toujours incluses dans les organisations d'employeurs. La consultation des agences de recrutement est nécessaire à la garantie d'un engagement en faveur de la politique. Il s'agit en outre d'assurer que celle-ci puisse s'attaquer aux limitations pratiques entravant la capacité des agents de recrutement à développer des pratiques sûres et transparentes.

Secteur bancaire et financier

L'inclusion de ces acteurs est un moyen de garantir que les objectifs de la politique en matière d'inclusion financière, d'envoi de fonds, d'épargne ou d'investissement de ces transferts de fonds soient en phase avec les réalités du secteur bancaire, et d'encourager l'engagement en faveur des objectifs de la politique, y compris ceux liés à la réduction des frais et commissions grevant les transferts de fonds.

Universités

Le milieu universitaire peut contribuer à la base de données factuelles nécessaire pour orienter l'élaboration de la politique.

3.2.2. Quand et comment consulter et mener le dialogue social

Un système de dialogue social et de concertation devrait être mis en place de façon pérenne pour orienter et soutenir l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et la révision de la politique. De nombreux pays ont néanmoins pu constater qu'une concertation ample et continue peut aboutir à la lenteur et à l'inefficacité du processus. Il s'agit donc de trouver un équilibre en créant un petit groupe de concertation représentatif impliqué dans un dialogue régulier et en mesure de synthétiser ses réflexions et ses décisions de manière transparente. Cela peut ensuite être complété par une consultation plus large des parties prenantes à certaines étapes clés du processus de conception et de mise en œuvre de la politique. Il existe également l'option (alternative ou complémentaire) consistant à répartir les parties prenantes

¹¹ Les institutions du marché du travail peuvent être définies au sens large comme le système de réglementation et de régulation régissant les marchés du travail, et peuvent inclure des systèmes qui réglementent le lieu de travail (comme la négociation collective, le salaire minimum, etc.), ainsi que des systèmes dont les institutions s'attachent à redistribution des revenus (tels que les services de sécurité sociale) (O'Higgins et Moscariello 2017).

en sous-groupes afin de pouvoir se concentrer sur des éléments spécifiques de la conception, de la mise en œuvre et du suivi de la politique. Le recours à des consultants externes pour gérer ces consultations peut être un bon moyen de garantir l'objectivité du processus (voir l'Annexe G pour un cahier des charges type afférent au recrutement d'experts internationaux et/ou nationaux).

La concertation prendra ainsi différentes formes tout au long du processus d'élaboration de la politique, et notamment:

- Dialogue social avec les organisations de travailleurs et d'employeurs représentatives au niveau national;
- Consultation directe informelle: enquêtes en ligne, échange de correspondance, appels téléphoniques, réunions privées;
- Consultation directe formelle: réunions de concertation et/ou requêtes formelles en ligne pour soumettre des données probantes ou solliciter une contribution/un retour officiel;
- Groupes de travail: un groupe mixte de parties prenantes se concentre sur un domaine particulier de la politique de migration de main-d'œuvre; et
- Conférences nationales/infranationales: utiles en vue d'une concertation et/ou une validation plus large.

Voir l'**étude de cas 6** sur l'approche basée sur les groupes de travail adoptée au Pakistan pour assurer la concertation et les contributions d'un large éventail de parties prenantes. Des approches similaires ont également été adoptées au Cambodge et au Sri Lanka.

► Étude de cas 6. Approche basée sur les groupes de travail adoptée au Pakistan

Au Pakistan, une approche basée sur les groupes de travail a été adoptée pour les consultations et la rédaction de la politique. Cinq groupes de travail ont ainsi été créés pour aborder cinq domaines thématiques liés à cette politique:

1. Émigration de main-d'œuvre, protection des travailleurs à l'étranger et migration inclusive;
2. Tendances du marché du travail mondial et développement des compétences;
3. Bien-être des travailleurs émigrés et des Pakistanais de l'étranger;
4. Promotion des envois de fonds par des canaux légaux et de l'utilisation productive des fonds ainsi transférés; et
5. Réintégration des migrants de retour (y compris les déportés).

La composition suggérée de chaque groupe comprenait des représentants du ministère des Pakistanais de l'étranger et du Développement des ressources humaines et de différents départements relevant du ministère, ainsi que des représentants du monde universitaire, de la société civile et des organisations internationales. Chaque groupe de travail a été conçu pour que huit à dix membres puissent se réunir régulièrement pour discuter et délibérer des défis afférents à leurs domaines thématiques; s'entendre sur les principales questions; et faire des recommandations sur la façon dont la politique pourrait répondre à ces questions. Les groupes de travail ont fait des recommandations relatives à la politique, qui ont ensuite été triangulées avec d'autres consultations bilatérales et discussions de groupe. L'approche basée sur les groupes de travail est à même de potentialiser la contribution directe des parties prenantes, tout en favorisant leur appropriation durable de la politique.

3.3. Finalisation de l'étape 3: Liste de contrôle pour la conception d'une politique

► **Tableau 3.** Liste de contrôle: Questions spécifiques auxquelles répondre pour finaliser l'étape 3 de conception d'une politique

Questions spécifiques auxquelles répondre pour finaliser l'Étape 3 de conception d'une politique		Contrôle
Définir les priorités, la vision globale et la mission	Les objectifs de la politique sont-ils clairs pour toutes les parties prenantes?	
	Les déclarations de mission et de vision ont-elles été rédigées et validées?	
Assurer des consultations amples et efficaces	Des procédures et des systèmes de concertation ont-ils été mis en place et des réunions régulières ont-elles lieu pour assurer le dialogue social (notamment avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, la société civile, les associations de migrants et les travailleurs migrants eux-mêmes) sur la conception de la politique et autres questions législatives y afférentes?	





Élaborer une politique, un plan d'action et un cadre de suivi et d'évaluation conformément aux normes internationales du travail et des droits de l'homme, ainsi qu'aux priorités politiques nationales

Une fois rédigées les déclarations de mission et de vision, et définies les priorités, on peut commencer à travailler sur l'impact, les résultats, les produits et les activités (voir le **tableau 4** ci-dessous pour une structure type de politique)¹², ainsi que sur le texte du plan d'action (voir l'Annexe C pour un modèle de plan d'action). En principe, la politique et le plan d'action devraient:

- Être fondés sur les droits et répondre aux besoins spécifiques des hommes et des femmes; répondre aux besoins du marché du travail; inclure la coopération internationale, régionale et bilatérale; et être conformes aux normes internationales du travail et des droits de l'homme (voir la Section 4.2.1 pour des orientations sur les normes internationales relatives à la migration de main-d'œuvre, et la Section 4.3 pour des orientations sur les politiques répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes).
- S'aligner sur les priorités politiques nationales telles qu'exprimées dans les stratégies nationales de réduction de la pauvreté ou les plans de développement et autres politiques sectorielles, telles que les politiques nationales de l'emploi et du travail, les politiques nationales de développement des ressources humaines et les politiques d'éducation et de formation (Voir la Section 4.4 pour en savoir plus sur la cohérence des politiques).
- Inclure des activités ponctuelles en phase avec les calendriers nationaux et axées sur les résultats, avec un responsable clairement identifié.
- Inclure un cadre de suivi et d'évaluation (S&E), avec des indicateurs et des cibles spécifiques, ainsi qu'un plan de reddition de comptes (Voir l'Étape 6 pour plus d'informations sur le S&E et l'Annexe D pour un cadre type de S&E).

4.1. Structure de la politique de migration de main-d'œuvre

La structure du document présentant la politique de migration de main-d'œuvre doit permettre à ses utilisateurs et lecteurs de comprendre clairement l'impact escompté, les résultats à atteindre et les produits devant être fournis pour atteindre les objectifs et les résultats attendus. Les termes impact, résultats et produits peuvent être définis comme suit:

- **Impact**
Il s'agit de l'objectif final global de la politique - quel en sera l'impact final? L'impact sera probablement le reflet de la déclaration de mission.

¹² Il convient de noter que différents termes peuvent être utilisés lors de la structuration des politiques – ce guide a choisi les termes «résultat» et «produit». Mais l'utilisation des termes «objectif» et «résultats» demeure néanmoins courante. L'essentiel est que la structure de la politique représente une chaîne de résultats réaliste et que le langage et la terminologie utilisés le soient de manière cohérente.

► **Résultats**

Les résultats représentent les thèmes centraux et les intentions de la politique de migration de main-d'œuvre, et seront fortement influencés par les priorités identifiées lors de la phase de collecte de données probantes. D'une manière générale, les droits de l'homme et du travail, l'égalité des sexes et la non-discrimination devraient être intégrés au libellé des résultats. Voici des exemples de domaines de résultats, les politiques de migration de main-d'œuvre en comportant généralement trois ou quatre:

- améliorer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre;
- renforcer la protection des travailleurs migrants;
- tirer profit de la migration pour le développement;
- organiser une mobilité efficace;
- augmenter la précision de la collecte et de la gestion des données; et
- renforcer les partenariats et la coopération internationale.

► **Produits**

Il s'agit des produits et services tangibles devant être fournis. En voici quelques exemples:

- informations précises et accessibles (pour les travailleurs, les employeurs et le public tout au long du processus de migration);
- services et soutien aux migrants tout au long du processus de migration;
- opportunités de migration sûres et régulières pour les hommes et les femmes (en s'attaquant par exemple aux barrières sexistes et autres obstacles discriminatoires);
- initiatives ou programmes ayant un impact sur les résultats de la migration pour les migrants à titre individuel (par exemple, proposer un développement des compétences aux migrants choisissant une opportunité de migration spécifique); et
- lois et politiques modifiées.

Un **plan d'action** complémentaire précisera les activités à mettre en œuvre et par qui (voir l'Annexe C pour un modèle). Il fournira des détails sur le déroulement des événements, les personnes ou institutions responsables de la mise en œuvre, les ressources nécessaires (financières et techniques), et le calendrier. Il est utile à ce stade d'identifier les éventuels obstacles aux actions à mettre en place, et de définir qui sera impliqué dans ces actions.

Cadre de suivi et d'évaluation (S&E) (voir la Section 6.2 pour plus d'informations et l'Annexe F pour un cadre type de S&E): Le suivi peut être défini comme un processus continu à même de fournir les preuves qu'une politique progresse vers la réalisation des objectifs qu'elle s'est fixés. L'évaluation consiste quant à elle en un processus ponctuel mené à un moment donné pour déterminer si la politique a l'impact escompté.

4.1.1. Modèle de politique de migration de main-d'œuvre

Il s'agit ici de proposer une structure type de politique de migration de main-d'œuvre pouvant être adaptée au contexte national. Les Annexes C et D fournissent des indications supplémentaires sur le plan d'action et le cadre de suivi et d'évaluation référencés à la fin du **tableau 4** et détaillés dans le Guide ci-après.

► **Tableau 4. Modèle de politique de migration de main-d'œuvre**

Modèle de politique de migration de main-d'œuvre	
Partie 1.	
1.1 Introduction	Cette section peut comprendre: un avant-propos du ministre de tutelle pour donner un poids institutionnel à la politique; un résumé; et une introduction générale présentant le contexte national de la politique.
1.2 Contexte national	<ul style="list-style-type: none"> • Histoire de la migration de main-d'œuvre vers/depuis le pays • Situation économique • Démographie • Secteurs clés • Emploi/marché du travail • Situation socioculturelle • Facteurs politiques
1.3 Contexte de la migration de main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Tendances et résultats de la migration de main-d'œuvre • Fondements d'une politique nationale de migration de main-d'œuvre • Politique actuelle de migration de main-d'œuvre • Cadres législatifs et politiques: <ul style="list-style-type: none"> - Nationaux: (alignement sur les plans nationaux de développement; cohérence avec les politiques connexes, notamment relatives à l'emploi, aux compétences, à la formation, à l'éducation, etc.) - Régionaux: (cadres et processus politiques continentaux et régionaux) - Internationaux (traités et protocoles des Nations Unies; conventions, recommandations et protocoles de l'OIT; mécanismes d'information)
1.4 Vision	Section visant à identifier la ligne directrice des projets en gardant à l'esprit une approche fondée sur les droits, répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes, et basée sur des données probantes.
1.5 Mission	
1.6 Impact	
1.7 Résultats et produits	<ul style="list-style-type: none"> • Gouvernance/Administration • Protection/Autonomisation/Égalité des chances et de traitement/Réponse aux crises • Données pour le suivi et l'évaluation des politiques • Développement • Autres, en fonction du contexte national
Partie 2.	
2.1 Résultat 1	Cette section peut inclure un récit plus détaillé de la situation, les principaux défis et la réponse politique proposée pour chacun des résultats et produits identifiés au point 1.7 ci-dessus.
Partie 3.	
3.1 Résultat 2	
Partie 4.	
4.1 Résultat 3	
Partie 5.	
5.1 Cadre institutionnel de mise en œuvre de la politique	
5.2 Mécanismes de coordination	
5.3 Mécanisme de consultation des partenaires sociaux/parties prenantes	
5.4 Mobilisation des ressources	
Partie 6. Plan d'action: Résultats, produits, activités, ressources, calendrier et responsabilités	
Partie 7. Cadre de suivi et d'évaluation	
Annexes	

4.2. Garantir une approche fondée sur les droits dès la phase de conception de la politique

Ce guide vise à mettre en lumière les principes, droits et obligations essentiels sur lesquels États devraient s'engager lorsqu'ils adoptent une politique de migration de main-d'œuvre fondée sur les droits et répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes. Ce guide ne fournissant pas l'ensemble du contenu à inclure dans une politique de migration de main-d'œuvre, les lecteurs sont dirigés vers des recherches, des orientations ou des outils complémentaires déjà développés sur le sujet par l'OIT.

► Orientations complémentaires: Conception de politiques

Le manuel de l'OSCE, de l'OIM et de l'OIT sur l'établissement de politiques efficaces de migration de main-d'œuvre (*Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies* (2006)) a été conçu pour soutenir les décideurs dans leurs efforts pour développer de nouvelles solutions et approches politiques en vue d'une meilleure gestion des migrations de main-d'œuvre et de leurs flux dans les pays d'origine et de destination. Il couvre dans les détails un ensemble de questions allant du cadre juridique international de la protection des travailleurs migrants à l'élaboration de politiques dans les pays d'origine et de destination, en passant par la gestion de la migration de main-d'œuvre, les politiques d'admission et de post-admission, et les mesures à prendre pour réduire la migration irrégulière.

4.2.1. Ratification des conventions et protocoles de l'OIT

Une politique de migration de main-d'œuvre fondée sur le cadre normatif international et encourageant la ratification des conventions et protocoles pertinents de l'OIT peut garantir la protection efficace par les gouvernements des droits humains et du travail des travailleurs migrants. Le cadre des normes internationales du travail comprend les conventions, protocoles (à ratifier) et recommandations (non ouverts à la ratification) de l'OIT, ainsi que les conventions des Nations Unies.

La ratification d'une convention ou d'un protocole par un État lui impose de respecter les obligations en procédant. Les mécanismes de contrôle de l'OIT aident les États Membres à mettre en œuvre les conventions ratifiées ou les recommandations adoptées. Les gouvernements doivent soumettre des rapports périodiques et peuvent être invités à présenter des rapports spéciaux (comme dans le cas d'une Étude d'ensemble)¹³. Une procédure existe selon laquelle une plainte peut être déposée lorsqu'un État donné ne respecte pas ses obligations¹⁴.

Même lorsqu'un État n'a pas encore ratifié une convention ou un protocole, ces instruments, ainsi que les recommandations y afférentes, peuvent néanmoins fournir des orientations importantes quant à la protection et à la promotion des droits de l'homme et du travail tout au long des processus de migration de main-d'œuvre. L'**encadré 7** présente plusieurs raisons pour lesquelles les pays devraient ratifier les conventions de l'OIT concernant les travailleurs migrants (à savoir les conventions n° 97 et 143). L'Annexe B présente les principales conventions de l'OIT et des Nations Unies relatives à la migration de main-d'œuvre et en résume leurs principaux articles.

13 L'étude la plus récente sur les normes de l'OIT relatives aux travailleurs migrants a été menée en 2016. Voir: OIT, *Promouvoir une migration équitable – Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants*, ILC.105/III/1B (2016).

14 Un aperçu des mécanismes de contrôle de l'OIT est disponible ici: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--fr/index.htm>.

► Encadré 7. Pourquoi est-il important de ratifier et de mettre effectivement en œuvre les conventions n° 97 et 143 de l'OIT?

Ratifier et mettre effectivement en œuvre les conventions n° 97 et 143 de l'OIT sur les travailleurs migrants et les recommandations n° 86 et 151 qui les accompagnent constitue un pilier essentiel pour atteindre les objectifs liés à la migration de main-d'œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, ainsi que pour mettre en application les programmes de l'OIT en matière de travail décent et de migration équitable.

La convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, renforcent mutuellement la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles, adoptée en 1990 par l'Assemblée générale des Nations Unies. Ensemble, ces trois instruments constituent un cadre de normes internationales complémentaires visant à reconnaître et à garantir les droits des travailleuses et travailleurs migrants dans les pays d'origine, de transit et de destination. Les structures des conventions n° 97 et 143 sont très flexibles et permettent aux États Membres de les ratifier partiellement (toutes deux sont divisées en plusieurs parties) ou entièrement, leur permettant ainsi d'être compatibles avec les législations et pratiques existantes au niveau national.

La classification traditionnelle entre pays d'origine, de transit et de destination devenant désormais moins claire, tous les États ont encore des progrès à réaliser en matière de promotion et de ratification des normes internationales concernant les migrations de main-d'œuvre. La ratification des conventions n° 97 et 143 accroît la légitimité internationale des pays en vue de la mise en œuvre de mesures et de négociations avec d'autres États pour protéger les droits au travail de leurs travailleurs migrants à l'étranger et les droits des travailleurs migrants présents sur leur territoire.

La ratification des conventions n° 97 et 143 de l'OIT promeut et renforce le processus de modernisation des politiques et législations afférentes aux migrations de main-d'œuvre, tout en permettant aux États de consolider leurs progrès en vue d'une gouvernance équitable des migrations de main-d'œuvre basée sur: la coopération internationale; la reconnaissance des besoins du marché du travail à tous les niveaux de qualification; la promotion du respect des principes et droits fondamentaux au travail; et les principes d'égalité des chances et de traitement entre travailleurs migrants et nationaux.

Les conventions n° 97 et 143 reconnaissent le rôle central du dialogue social et du tripartisme pour une gouvernance efficace des migrations de main-d'œuvre, et en particulier dans le cadre de la formulation et de la mise en œuvre de politiques de migration de main-d'œuvre.

D'autres principes inscrits dans les conventions comprennent:

- la reconnaissance des droits fondamentaux du travail au bénéfice de tous les travailleurs migrants;
- l'égalité de traitement entre travailleurs migrants en situation régulière et travailleurs nationaux;
- l'égalité des chances et de traitement entre travailleurs migrants en situation régulière et travailleurs nationaux; et
- l'égalité de traitement entre travailleurs migrants en situation irrégulière et travailleurs migrants en situation régulière.

Pour plus d'informations, veuillez consulter: OIT, Ratification et application effective des conventions n° 97 et 143 de l'OIT, à paraître.

► Autres orientations concernant les normes internationales du travail

OIT, *Promouvoir une migration équitable – Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants*, ILC.105/III/1B (2016).

OIT, «Application et promotion des normes: Système de contrôle des normes de l'OIT».

OIT, Ratification et application effective des conventions n° 97 et 143 de l'OIT, à paraître.

OIT, *Normes de l'OIT et COVID-19 (coronavirus)* - Version 3.0, Avril 2021, Questions fréquentes - Principales dispositions des normes internationales du travail à prendre en compte dans le contexte de la pandémie de COVID-19 et de la reprise, et orientations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.

4.2.2. Prévention et protection contre les pratiques migratoires abusives, y compris à travers la promotion des principes et droits fondamentaux au travail

Les déficits de travail décent dont souffrent encore les travailleurs migrants ont été bien documentés. Il s'agit notamment du déni des principes et droits fondamentaux au travail, et autres violations de leurs droits humains et du travail. Les estimations publiées en 2017 montrent que sur les 25 millions de personnes soumises au travail forcé, une sur quatre était exploitée en dehors de son pays de résidence (OIT 2017f). En raison de leur nationalité, de leur statut de résidence ou de leur statut migratoire, les travailleurs migrants peuvent se voir refuser le droit à la liberté d'association ou de négociation collective. La discrimination et la xénophobie à l'encontre des migrants sont monnaie courante et peuvent également être présentes sur leur lieu de travail, en particulier lorsqu'ils se trouvent en situation irrégulière et peuvent craindre l'expulsion ou d'autres formes de représailles s'ils décidaient de faire valoir leurs droits au travail. Aussi bien les hommes que les femmes peuvent se montrer vulnérables au harcèlement et aux agressions physiques et sexuelles, en particulier lorsqu'ils occupent un emploi qui peut les isoler de leur communauté ou des services d'assistance, tels que le travail sur des bateaux de pêche ou le travail domestique. Le paiement de commissions de recrutement excessives (voir la Section 4.2.3 ci-dessous) peut rendre les travailleurs migrants vulnérables à la servitude pour dettes et au travail forcé. En termes de sécurité et santé au travail, l'OIT a observé que par rapport à la population non migrante, les travailleurs migrants ont tendance à être touchés de manière disproportionnée par les lésions professionnelles. En moyenne, les travailleurs migrants gagnent 13 pour cent de moins que les nationaux, et cet écart peut même atteindre 42 pour cent dans certains pays (OIT, 2020b). Il a enfin été également observé que les travailleurs migrants peuvent être confrontés à d'importants obstacles lorsqu'ils tentent d'accéder à la protection sociale, y compris en matière de soins médicaux et autres prestations de sécurité sociale (OIT 2017c).

Compte tenu de ces observations générales sur les pratiques abusives auxquelles peuvent être soumis les travailleurs migrants – aussi bien avant leur affectation qu'en cours d'emploi –, l'étape de conception d'une politique de migration de main-d'œuvre représente un processus important pour procéder à l'analyse et à l'inventaire des lacunes en matière de protection dans les cadres législatifs, politiques et programmatiques, avant d'introduire dans la politique les mesures qui s'imposent pour les combler au moyen d'objectifs, de produits et d'actions spécifiques. Le **tableau 5** décrit les aspects qu'une politique de migration de main-d'œuvre pourrait aborder pour protéger les principes et droits fondamentaux au travail.

► **Tableau 5. Liste de contrôle: Considérations visant à protéger les principes et droits fondamentaux au travail**

La politique de migration de main-d'œuvre prend-elle en compte les aspects généraux suivants pour protéger les principes et droits fondamentaux au travail?	Contrôle
Respecter, protéger et mettre en œuvre les droits humains internationalement reconnus, y compris les principes et droits fondamentaux au travail et autres normes internationales pertinentes en matière de droits de l'homme et du travail. (MLFM 9; PGDO 1, 21, 22)	
Veiller à ce que les lois et pratiques nationales de promotion et de protection des droits humains s'appliquent également aux travailleurs migrants, et ce quel que soit leur statut. (MLFM 8.1)	
Renforcer les capacités des responsables gouvernementaux impliqués dans la migration pour qu'ils soient en mesure de défendre et de faire respecter les droits humains des travailleurs migrants. (MLFM 8.3)	
Lutter contre les déplacements irréguliers ou forcés de personnes à l'étranger à des fins de travail (et en particulier d'exploitation par le travail). (C029, Art. 1; C143, Art. 3; ICRMW, Art. 11; Palerme, Art. 9; MLFM 8.4, 11 et 14.4)	
Garantir des conditions d'emploi et de travail décentes, notamment en ce qui concerne les salaires (régularité des montants et égalité entre travailleurs nationaux et migrants), le temps de travail, la sécurité et la santé au travail, la protection sociale, la liberté d'association et de négociation collective, l'absence de violence et de harcèlement. (C189, Arts 3 et 6; R151, Para. 2; ICRMW, Art. 25; GR26, Para. 26(b); MLFM 1, 8.4, 9.11 et 9.12; PGDO 1.; C190, Art. 6 et 11; R206, Art.10)	
Dispositions spécifiques au travail et à la protection sociale des travailleuses et travailleurs domestiques. (C189)	
Dispositions spécifiques au travail et à la protection sociale des pêcheurs. (C188)	
Établir des procédures d'entrée fondées sur les droits. (ICRMW, Art. 21)	
Faciliter l'arrivée et l'emploi en toute sécurité grâce à l'information, la formation et l'assistance. (C143, Art. 12(c); C097, Arts 2-4; C189, Art. 7; R086, Paras 5 et 10; R151, Para. 7; ICRMW, Art. 43; GR26, Para. 26(g); MLFM 8.2)	
Fournir des services consulaires et autres aux travailleurs migrants dans les pays de destination. (ICRMW, Art. 23; GR26, Para. 24(j); MLFM 12.8)	
Protéger les droits de l'homme et du travail des travailleurs migrants (égalité de traitement et lutte contre la discrimination, le racisme et la xénophobie). (C143, Art. 1; C189, Art. 3; ICRMW, Arts 8-35, 43; R200, Para. 28; MLFM 8.4, 9.8 et 14)	
Faciliter le retour en toute sécurité des migrants et leur réinsertion, grâce à l'information, à la formation, à la reconnaissance des compétences et aux services financiers et pour l'emploi, ainsi qu'aux services et procédures de plainte pour ceux qui auraient été victimes d'abus et d'exploitation. (ICRMW, Art. 67; GR26, Para. 24(h); MLFM 12.2 et 15.9; PGDO 8)	
Contrôler et faire appliquer les lois, et poursuivre les employeurs et les acteurs qui exploitent les migrants ou les emploient illégalement. (C143, Art. 6; C189, Art. 15; MLFM 10; PGDO 5)	
Mettre en place des procédures de réclamation et de plainte, et garantir l'accès à la justice (y compris à des mécanismes efficaces de réparation). (C189, Art. 16-17; GR26, Para. 26(c); MLFM 9.5, 10; PGDO 8)	

La politique de migration de main-d'œuvre prend-elle en compte les aspects généraux suivants pour protéger les principes et droits fondamentaux au travail?

C029 = Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

C097 = Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

C143 = Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

C188 = Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007

C189 = Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

C190 = Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019

GR26 = Recommandation générale n° 26 concernant les travailleuses migrantes de la CEDAW

ICRMW = Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990

MLFM = Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre

Palerme = Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, 2000

PGDO = Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable

R086 = Recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

R151 = Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975

R200 = Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010

R206 = Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019)

► Orientations complémentaires sur la protection des droits pendant l'emploi

[Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#)

[Portail thématique de l'OIT sur la «liberté d'association»](#)

[Portail thématique de l'OIT sur la «négociation collective et les relations de travail»](#)

OIT, 2020. [Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19: Recommandations aux décideurs politiques et aux mandants](#). Cette note de synthèse est destinée à partager des informations et à aider les gouvernements et autres parties prenantes à apporter des réponses politiques au COVID-19 à même d'assurer la protection des travailleurs migrants. Il s'agit en outre de proposer des pistes pour la protection des réfugiés et autres personnes déplacées travaillant dans des pays autres que le leur.

OIT, 2020. [The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals](#). Ce rapport analyse l'évolution des salaires des migrants dans 49 pays avant la pandémie de COVID-19. Il détaille les difficultés rencontrées par les migrants pour percevoir le même salaire que les nationaux. Il examine la discrimination fondée sur le genre affectant les femmes migrantes, ainsi que les difficultés rencontrées par les migrants pour obtenir un emploi correspondant à leur niveau d'éducation. Il comprend également les premières indications concernant l'impact de la crise du COVID-19 sur les travailleurs migrants.

4.2.3. Promouvoir le recrutement équitable et la protection au cours des processus de migration

Le recrutement est la première étape dans l'établissement d'une relation de travail, mais c'est également le processus au cours duquel la vulnérabilité des travailleurs migrants à l'exploitation peut se faire jour. Malgré l'existence de normes internationales du travail relatives au recrutement, les législations nationales et leur application ne parviennent souvent pas à protéger les droits des travailleurs en général, et des travailleurs migrants en particulier¹⁵.

L'Initiative pour le recrutement équitable a été inaugurée en 2014 à la suite de l'appel du Directeur général de l'OIT en faveur d'un Programme de migration équitable. Depuis son lancement, l'Initiative a été essentielle au travail de l'OIT dans le domaine du recrutement national et international des travailleurs, et a donné une nouvelle impulsion et visibilité à ce sujet important. La vision de la seconde phase de l'Initiative (2021-2025) est de s'assurer que les pratiques de recrutement au niveau national et transfrontalier sont fondées sur les normes du travail, qu'elles sont élaborées par le biais du dialogue social et qu'elles garantissent l'égalité des genres. Plus précisément, elles:

- sont transparentes et efficacement réglementées, contrôlées et appliquées;
- protègent tous les droits des travailleurs, y compris les Principes et droits fondamentaux au travail, et préviennent la traite des êtres humains et le travail forcé;
- contribuent aux politiques en faveur de l'emploi et répondent efficacement aux besoins du marché du travail, y compris en matière de reprise et de résilience.

Les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes de l'OIT fournissent les orientations globales les plus à jour en matière de promotion du recrutement équitable¹⁶. Le **tableau 6** rassemble les considérations stratégiques mises en évidence dans ces outils, ainsi que d'autres normes pertinentes de l'OIT et des Nations Unies. Ces questions doivent être prises en compte lors de l'élaboration d'une politique de migration de main-d'œuvre afin de garantir qu'elle soit à même de promouvoir le recrutement équitable et la protection tout au long des processus de migration.

15 À titre d'exemple, une étude de KNOMAD a révélé que les coûts du recrutement peuvent représenter l'équivalent d'un an de salaire, et que les autres dépenses des travailleurs migrants liées aux déficiences en matière de santé, de revenus et de conditions de travail peuvent représenter jusqu'à 27 pour cent du total des salaires réels (Aleksynska, Aoul et Petrencu 2017).

16 Sur la base de ces orientations, l'OIT a fourni une assistance technique aux États Membres sur des sujets tels que: l'interdiction de faire payer des commissions aux travailleurs; l'octroi de licences aux agences de recrutement et leur autorégulation; l'accès aux procédures de plainte; les pratiques de recrutement des services publics de l'emploi; le renforcement de la capacité des syndicats à contrôler le recrutement et à fournir des services aux travailleurs; et l'établissement d'un couloir de recrutement équitable.

► **Tableau 6. Liste de contrôle: Considérations à prendre en compte dans une politique pour assurer un recrutement équitable**

La politique de migration de main-d'œuvre prend-elle en compte les aspects suivants pour promouvoir le recrutement équitable?	Contrôle
Faciliter le recrutement équitable, le départ et le voyage des migrants; veiller à ce que toutes les parties prenantes soient impliquées dans la fourniture, dès l'arrivée, d'informations, de formation et d'assistance concernant les droits et les conditions de vie et de travail, et ce dans une langue que le migrant puisse comprendre. (C143, Art. 12(c); C097, Art. 2-4; C189, Art. 8; R086, Para. 5; ICRMW, Art. 37; GR26, Para. 24(a) et (b), R200, Para. 40; MLFW 12.1)	
Garantir des processus de recrutement réglementés et fondés sur les droits (qu'ils soient publics, privés ou directs), notamment en veillant à ce qu'aucune commission ni frais connexe ne soit facturé au travailleur. (C189, Art. 15; R086, Para. 14; C181, Art. 7; GR26, Para. 24(c); MLFM 12.3 et 13; PGDO 2, 3, 4, 6, 15, 17)	
Éliminer les commissions de recrutement et frais connexes à la charge des travailleurs, notamment grâce à la détermination des commissions et frais qui doivent être pris en charge par le gouvernement, l'employeur ou l'agence de recrutement. (C181, Art. 7, Définition PGDO, para. 12)	
Réglementer et agréer les agences de recrutement privées, et assurer leur contrôle (grâce, par exemple, à l'inspection des agences de recrutement). (C189, Art. 15; R086 Para.14; C181, C029 et P029; MLFM 13; PGDO 2, 3, 4)	
Veiller à ce que les travailleurs migrants ne soient pas tenus de subir des examens médicaux discriminatoires. (R200, Para. 25 et 27; MLFM 12.11)	
Identifier et éliminer les obstacles à une migration sûre et régulière pour un travail décent, notamment en ce qui concerne les femmes et les migrants non qualifiés et vulnérables. (C189; MLFM 11)	
Assurer le suivi et la mise en application des lois pour prévenir les pratiques abusives, y compris le passage clandestin et la traite; poursuivre les acteurs responsables de telles pratiques; et fournir une protection et des mécanismes de réparation aux victimes. (Palerme, Art. 9; MLFW 11; PGDO 5)	
<p>C029 = Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 C097 = Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 C143 = Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 C181 = Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997 C189 = Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 Définition PGDO = Définition des commissions de recrutement et frais connexes de l'OIT, 2019 GR26 = Recommandation générale n° 26 concernant les travailleuses migrantes de la CEDAW ICRMW = Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990 MLFM = Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre P029 = Protocole de 2014 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1930 Palerme = Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, 2000 PGDO = Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable R086 = Recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 R200 = Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010</p>	

► Orientations complémentaires: Documents de référence sur le recrutement équitable

Le portail thématique de [l'Initiative pour le recrutement équitable de l'OIT](#) donne un aperçu des travaux de l'OIT sur le recrutement équitable, y compris les derniers outils, publications et brochures disponibles.

Les [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes](#) de l'OIT fournissent des orientations concrètes aux gouvernements, aux partenaires sociaux et à la société civile quant à la promotion du recrutement équitable. Ces principes et directives proviennent de plusieurs sources, dont les normes internationales du travail et les instruments connexes de l'OIT, entre autres.

[Des supports de formation de l'OIT sur le recrutement équitable](#) sont disponibles en ligne. Cette formation est disponible en version interactive (en ligne) et sous forme de modules individuels téléchargeables (pdf). Elle contient cinq modules couvrant les différents aspects du recrutement équitable:

- Module 1: Pourquoi le recrutement équitable est-il important?
- Module 2: Le cadre juridique et normatif pour un recrutement équitable
- Module 3: Les agences d'emploi privées et les services publics de l'emploi dans un paysage du recrutement en évolution
- Module 4: Suivi et application de la réglementation en matière de recrutement
- Module 5: Le recrutement équitable dans le contexte des chaînes d'approvisionnement mondiales en main-d'œuvre.

Cet outil de formation est également disponible en anglais et en espagnol.

[Pratiques prometteuses de recrutement équitable](#) : Il s'agit d'un ensemble de bonnes pratiques mises en œuvre par les parties prenantes tripartites dans le but d'assurer le recrutement équitable des travailleurs migrants.

OIT, 2020, [Garantir le recrutement équitable durant la pandémie de COVID-19](#). Cette note de synthèse met en lumière les principaux défis liés au recrutement national et international de travailleurs pendant la pandémie de COVID-19, la manière dont l'OIT y répond, ainsi que les politiques et mesures recommandées. L'annexe décrit les pratiques adoptées par les parties prenantes de l'OIT pour promouvoir un recrutement équitable pendant la pandémie de COVID-19.

4.2.4. Améliorer la protection sociale des travailleuses et travailleurs migrants

Le terme «protection sociale» peut englober une grande variété d'instruments, notamment en matière d'assurance sociale, d'assistance sociale, de prestations universelles et autres formes de transferts en espèces, ainsi que des mesures visant à garantir un accès effectif aux services de santé et à d'autres prestations en nature de protection sociale. Bien que «toute personne, en tant que membre de la société, [ait] droit à la sécurité sociale» (Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948, Art. 22), la réalité nous montre que par rapport aux travailleurs nationaux travaillant toute leur vie dans un pays, les migrants sont confrontés à d'énormes défis dans l'exercice de leurs droits à la sécurité sociale. Ainsi, en raison de leur statut, de leur nationalité ou de la durée insuffisante de leurs périodes d'emploi et de résidence, ils peuvent se voir refuser l'accès ou avoir un accès effectif limité à la couverture sociale dans leur pays d'accueil. Cet accès peut être encore plus restreint en raison d'un manque de connaissance et de prise

de conscience de leurs droits et obligations. Dans le même temps, ils peuvent perdre leurs droits aux prestations de sécurité sociale dans leur pays d'origine en raison de leur absence temporaire.

Une politique efficace de migration de main-d'œuvre prend en considération les obstacles auxquels sont confrontés les migrants pour accéder à leurs droits à la protection sociale (à la fois pendant l'emploi et au retour), que ce soit par le biais de mesures unilatérales, bilatérales et multilatérales, comme le décrit le **tableau 7** ci-après.

► **Tableau 7. Liste de contrôle: Considérations à prendre en compte dans une politique pour améliorer la protection sociale**

La politique de migration de main-d'œuvre prend-elle en compte les aspects suivants pour promouvoir l'accès des travailleurs migrants à la protection sociale?	Contrôle
Incorporer des stratégies visant la ratification et l'application des conventions, protocoles et recommandations de l'OIT contenant des normes relatives aux travailleurs migrants et à leur protection sociale. (C102, C118, C157, R202)	
Conclure des conventions de sécurité sociale (bilatérales/multilatérales) pour assurer la coordination des dispositions en matière de sécurité sociale dans les accords bilatéraux de travail (ABT). (R086, Annexe)	
Garantir un accès adéquat aux soins médicaux (y compris la santé sexuelle et reproductive), à la prévention, à de bonnes conditions d'hygiène et à la santé et sécurité au travail tout au long de la migration. (C097, Art. 5; R086, Para. 12; R151, Paras 20–22; ICRMW, Art. 28; GR26, Para. 24(d); R200, Para. 47)	
Adopter des mesures unilatérales en incorporant certains principes dans la législation nationale et/ou en mettant en place des régimes ou mécanismes spécifiques pour garantir ou améliorer l'accès des migrants à la protection sociale. Garantir l'égalité des chances et de traitement en matière d'avantages sociaux et de sécurité sociale (y compris la portabilité des prestations). (C189, Arts 13–14; R086, Para. 16; R151, Paras 2, 23–29; ICRMW, Arts 27 et 54; MLFM 9.3, 9.9)	
Établir des socles nationaux de protection sociale pour garantir (unilatéralement) l'accès aux soins médicaux essentiels et à la protection sociale de base à tous, y compris aux migrants et à leurs familles. (R202)	
Envisager la création d'un fonds de protection sociale pour aider les travailleurs migrants et leurs familles, y compris en cas de maladie, de blessure, de rapatriement, d'abus ou de décès. (MLFM 12.10)	
<p>C097 = Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 C102 = Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 C118 = Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 C157 = Convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982 C189 = Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 GR26 = Recommandation générale n° 26 concernant les travailleuses migrantes de la CEDAW ICRMW = Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990 MLFM = Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre R086 = Recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 R151 = Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975 R200 = Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010 R202 = Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012</p>	

► Orientations complémentaires: Documents de référence sur la protection sociale des travailleurs migrants

La fiche d'information de l'OIT intitulée "[Labour Migration Highlights No. 4: Social Protection for Migrant Workers](#)" donne un aperçu général de l'approche, des actions et des normes de l'OIT visant à garantir l'accès des travailleurs migrants à la protection sociale.

L'OIT a publié un [guide pratique sur l'extension de la protection sociale aux travailleurs migrants](#), qui proposera un certain nombre de modules de formation.

OIT, 2020. [Protection sociale des travailleurs migrants. Une réponse nécessaire à la crise du COVID-19](#). Cette fiche d'information présente des orientations stratégiques visant à assurer une protection sociale complète aux travailleurs migrants dans le contexte de la pandémie de COVID-19 et au-delà.

4.3. Les politiques de migration de main-d'œuvre tenant compte du genre

Les femmes représentent un peu moins de la moitié des 244 millions de migrants internationaux (ONU-DAES 2016). A travers le monde, les migrations de main-d'œuvre autonomes des femmes sont en augmentation, ce qui fait que les travailleuses migrantes ont un taux de participation au marché du travail nettement plus élevé que les femmes non-migrantes dans les pays à revenu élevé, à revenu intermédiaire supérieur et à revenu intermédiaire inférieur (BIT 2018a). Cependant, même si l'ampleur de la migration des femmes se situe sans doute au même niveau que celle des hommes, les tendances et les aboutissements peuvent s'avérer très différents entre les hommes et les femmes. En effet, les travailleuses migrantes doivent subir de multiples formes de discrimination qui s'entrecroisent et qui limitent leur accès à une migration sécurisée, au recrutement équitable et au travail décent tout au long du cycle de la migration. Les femmes disposent de moins de possibilités que les hommes en matière de migration légale, occupent souvent des métiers faiblement rémunérés au sein de l'économie informelle et ne disposent pas ou de peu de protection sociale (par exemple, le travail domestique offre rarement les mêmes droits au travail que d'autres types d'emplois). Cependant, les migrations de main-d'œuvre des femmes peuvent aussi créer des contributions au niveau du genre à la protection sociale, à la fois dans les pays d'origine et de destination.

Malgré le nombre croissant de preuves portant sur les conséquences de la migration en fonction du genre, les parties prenantes sont nombreuses à avoir du mal à comprendre ou à accepter le concept de l'égalité des genres et les besoins différents des hommes et des femmes. En particulier, elles demeurent inconscientes des difficultés auxquelles doivent faire face les femmes «invisibles» qui travaillent au sein de foyers privés ou dans des secteurs dominés traditionnellement par les hommes, comme la construction. Les politiques visant à restreindre la migration légale des femmes (comme les interdictions par secteur ou vers un pays précis de destination) peuvent accroître la migration illégale. Le manque de compréhension face à ces différentes situations, à ces perspectives et à la capacité d'action des femmes peut entraîner des politiques mal orientées dans lesquelles les conditions profondes d'inégalité persistent et faire que des politiques discriminatoires n'évoluent pas.

Dans un document de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) intitulé *Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies*, les politiques portant sur les migrations de main-d'œuvre tenant compte du genre ont été définies comme des politiques «qui reconnaissent que les femmes comme les hommes migrent pour des raisons économiques et pour trouver de meilleures possibilités d'emploi et que l'expérience qu'ils connaissent de la migration peut différer sensiblement» (OSCE 2009,2). Elles reconnaissent également que les travailleuses migrantes sont amenées à subir des désavantages

plus nombreux ainsi qu'un plus grand nombre de discriminations à toutes les étapes du processus de migration en raison du type d'emplois et de secteurs proposés, des exigences en matière d'éducation et des stéréotypes liés au genre, ce dernier aspect étant souvent accentué par une marginalisation multidimensionnelle au niveau de l'âge, de la classe sociale et de l'origine ethnique. De plus, les politiques portant sur les migrations de main-d'œuvre tenant compte du genre prennent en compte les contributions importantes des travailleuses migrantes en faveur de leurs pays d'origine et de leurs pays de destination. C'est pourquoi ces politiques visent à :

- créer des politiques propices et des environnements législatifs qui aboutissent à l'égalité en matière d'emploi et à l'accès aux prestations pour les travailleuses et les travailleurs migrants;
- suivre une approche «en deux temps» incluant des mesures générales pour protéger les migrants et des mesures qui ciblent spécifiquement les travailleuses migrantes, en les autonomisant afin qu'elles puissent exercer leurs choix, accéder à des ressources et faire valoir leurs droits.
- Introduire des mesures temporaires exceptionnelles afin de compenser les discriminations subies par le passé qui pourraient affecter défavorablement la situation actuelle des femmes (OSCE 2009,2).

► **Étude de cas 7. Sri Lanka: Tenir compte du genre au sein des politiques de migration de main-d'œuvre**

La politique nationale portant sur les migrations de main-d'œuvre de 2008 comprenait une déclaration de politique nationale sur les migrations de main-d'œuvre qui réaffirmait non seulement l'égalité fondamentale devant la loi entre hommes et femmes et le rôle important des femmes dans la construction du pays, mais reconnaissait aussi la contribution des travailleuses migrantes et s'engageait à utiliser des critères tenant compte du genre dans la formulation et la mise en œuvre des mesures politiques et des programmes touchant les travailleurs migrants. Cet engagement s'étendait à la composition des organismes chargés du bien-être et de l'autonomisation des travailleurs migrants. La politique reconnaissait la vulnérabilité spécifique des travailleuses migrantes par rapport à des emplois peu qualifiés et dans des secteurs régulés de manière inadéquate (notamment dans le travail domestique) et tentait d'y remédier. Depuis la mise en œuvre de cette politique, plusieurs mesures ont été prises en matière de protection et d'autonomisation afin de réduire la migration des femmes vers des métiers peu qualifiés et non réglementés. Une action a été entreprise afin d'aller vers un niveau minimum de qualification pour les travailleuses domestiques (notamment celles cherchant du travail dans les États arabes) et de pousser en faveur de la migration d'un plus grand nombre de femmes qualifiées plutôt que de travailleuses domestiques. Les deux axes essentiels de la nouvelle politique portant sur les migrations de main-d'œuvre sont l'amélioration des compétences, leur reconnaissance et leur certification afin de leur permettre de chercher des emplois qualifiés ou semi-qualifiés (et non peu qualifiés), ainsi que l'implication d'un nombre plus important de parties prenantes dans le processus de gouvernance de la migration.

Source: Sri Lanka 2008.

Il est nécessaire de s'assurer que les politiques ne tiennent pas compte non seulement du genre mais que, lorsque c'est nécessaire, elles comportent bien des incidences en matière de migration genrée (voir l'exemple donné dans l'étude cas 7 au Sri Lanka) (BIT 2016c). Il faut notamment accorder une attention particulière aux aspects suivants¹⁷:

- S'assurer que les politiques et les législations tenant compte du genre soient développées conformément aux normes internationales, notamment la recommandation générale (n° 26) du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, la convention (n°189) de l'OIT sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011 ainsi que la convention (n°190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019.
- S'assurer que les femmes disposent bien d'un accès égal et de possibilités égales pour suivre des parcours légaux en matière de migration en disposant de compétences (ce qui signifie, si besoin, de prendre les mesures nécessaires en matière de développement des compétences dans les pays d'origine et de développer le capital financier et l'information sur les possibilités d'emploi).
- Accorder des chances égales et un traitement égal aux travailleuses et travailleurs migrants en abolissant toute mesure restreignant la migration des femmes.
- Lever les obstacles en vue d'accéder à une information exacte tout au long de la migration (en particulier dans la période de pré-départ).
- La réévaluation des secteurs dans lesquels les femmes travaillent (en s'assurant également que tous les secteurs sont bien couverts par l'ensemble du code du travail).
- Accorder une attention particulière à ces femmes qui sont particulièrement vulnérables au sein de leur parcours migratoire, par exemple en raison de la nature isolée, informelle ou non protégée de leur travail (comme le travail domestique ou le travail sexuel).
- La reconnaissance et le développement des compétences des travailleuses migrantes et la conception de programmes spécifiques afin d'attirer les femmes vers la formation professionnelle et afin qu'elles puissent être employées dans des métiers non traditionnels.
- S'assurer que les femmes puissent avoir accès aux services dans le domaine de la santé sexuelle et génésique à tous les niveaux, y compris en matière de protection de la maternité.
- L'incorporation de spécialistes dans le domaine du genre au sein des équipes chargées de développer les politiques.
- Le développement des capacités des parties prenantes afin de créer et de mettre en œuvre des lois et des politiques prenant en compte le genre (voir **encadré 8**).
- Le développement des capacités institutionnelles afin de rassembler et d'analyser toutes les données en matière de migration et de travail selon l'âge, le sexe, le métier et le niveau de compétences.
- Accroître l'égalité de genre dans la constitution des institutions régissant les migrations de main-d'œuvre.
- S'assurer que tous les travailleurs, en particulier les femmes ainsi que les personnes appartenant à des groupes vulnérables ou à des groupes en situation de vulnérabilité, sont bien couverts par les lois, les réglementations et les politiques qui veillent au droit à l'égalité et à l'absence de discrimination au niveau de l'emploi et de la profession (article 10 de la convention (n°190) de l'OIT).

¹⁷ Pour une liste complète de considérations politiques, voir ONU Femmes 2017.

► Encadré 8. Intégration de la formation aux questions liées au genre pour les parties prenantes au processus de migration

Il est indispensable de s'attaquer aux discriminations basées sur le genre pour établir une politique portant sur les migrations de main-d'œuvre cherchant à obtenir des résultats équitables. Cependant, les capacités permettant de définir et de mettre en œuvre des mesures et des programmes tenant compte du genre peuvent s'avérer limitées au sein des parties prenantes au processus de migration. L'intégration de formations liées au genre tout au long du processus de création des mesures politiques peut permettre de palier à cette difficulté. Dans ce cadre, les formations sur le genre pourraient inclure les éléments suivants:

Au plan général

- La sensibilisation à la discrimination basée sur le genre en tant que phénomène qui existe aux niveaux social, culturel et institutionnel ainsi qu'à l'impact négatif pour les personnes concernées dans tous les domaines de la vie, y compris en ce qui concerne les facteurs déterminants et les aboutissements dans le domaine des migrations de main-d'œuvre.
- L'amélioration de la compréhension des conséquences des relations de pouvoir genrées et la reconnaissance de l'importance et de la valeur de l'intégration de l'égalité de genre dans le contexte du travail.
- L'amélioration de la connaissance des mécanismes et des outils visant à promouvoir l'égalité de genre et à faciliter leur application dans la pratique.
- L'accroissement de la confiance et de la capacité organisationnelle pour militer en faveur de l'autonomisation des femmes.

Au plan spécifique aux migrations

- Donner des informations à propos des différentes dimensions liées au genre des migrations de main-d'œuvre, y compris les secteurs de travail féminisés, la discrimination basée sur le genre, la violence et le harcèlement au travail ainsi que les moteurs et les aboutissements de la migration genrée.
- S'attaquer aux obstacles structurels qui empêchent le développement et l'avancement complets des femmes au sein de la migration, y compris en tant que migrantes mais aussi en tant que représentantes féminines au sein des partenaires sociaux, d'inspectrices du travail et de femmes exerçant des fonctions de direction (au sein des gouvernements et en dehors de ces derniers).
- Établir les fondations permettant d'aller vers l'égalité de genre et faire que le bénéfice soit égal à la fois pour les travailleurs migrants et pour les travailleuses migrantes.
- Créer et permettre un environnement propice à une hausse de la participation des femmes et au fait que ces dernières puissent faire entendre leur voix en tant que personnes actives pour influencer et déterminer les aboutissants de la politique portant sur les migrations de main-d'œuvre.
- Soutenir les organisations de femmes ainsi que leur représentation, y compris à travers les syndicats et le développement de formations en matière de leadership ainsi que de stratégies dans le domaine de l'organisation tournées vers les travailleuses migrantes.

Source: BIT, 2016c.

► Pour aller plus loin: Politiques de migration de main-d'œuvre tenant compte du genre

Le guide du BIT intitulé *Gender Equality in Labour Migration Laws, Policy and Management – GEM Toolkit* comprend neuf outils pratiques visant à faciliter la mise en œuvre de programmes d'intégration des questions liées au genre dans les migrations de main d'œuvre et les emplois qui y sont liés, à la protection sociale, à la législation, aux politiques, aux programmes et aux projets en matière d'égalité, ainsi qu'aux pratiques de gestion au quotidien des migrations de main-d'œuvre en ce qui concerne les lois, les politiques et la gestion de ces migrations de main-d'œuvre.

BIT, 2021. *La violence et le harcèlement dans le monde du travail: Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206*. Ce guide offre un éclairage à propos des définitions, des mesures et des principes fondamentaux inscrits dans ces instruments.

4.4. Promouvoir la cohérence au niveau des politiques de l'emploi, de l'éducation, de l'apprentissage et des migrations de main-d'œuvre

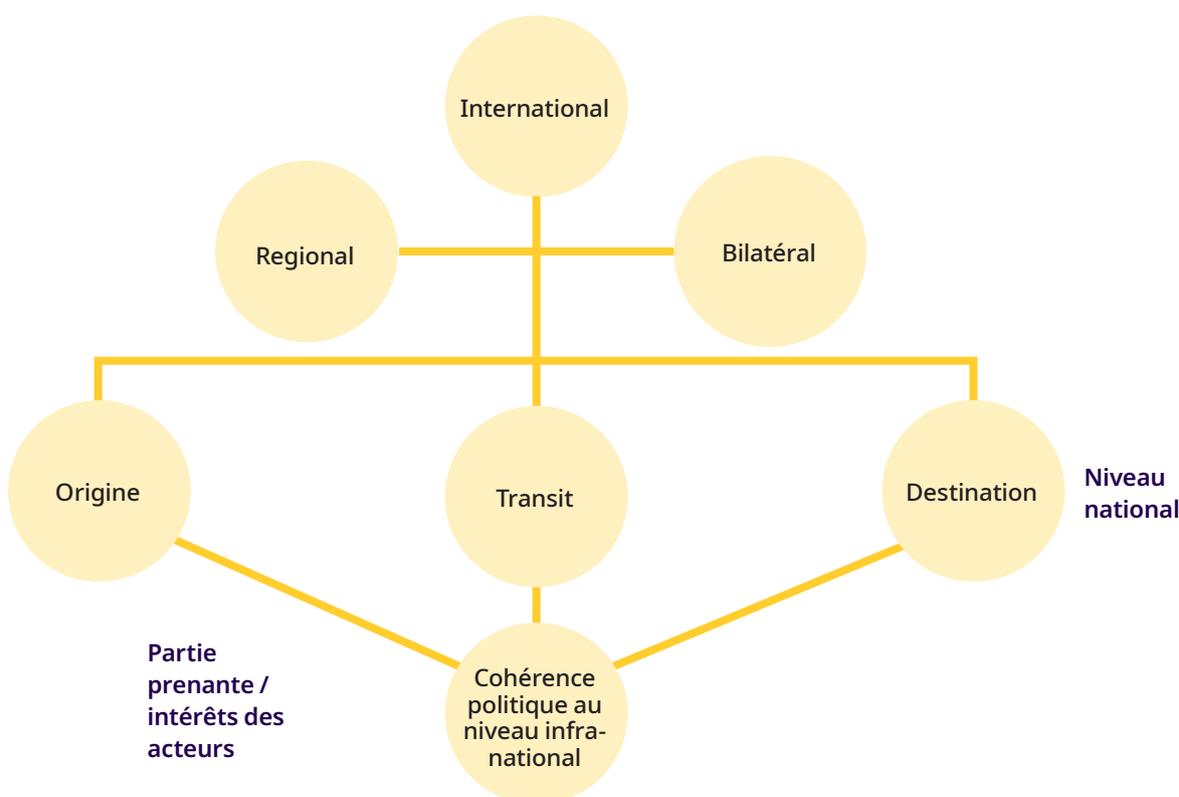
4.4.1. Qu'est-ce-que la cohérence au niveau des politiques?

Les politiques portant sur les migrations de main-d'œuvre n'existent pas en vase clos. Les migrations de main-d'œuvre sont influencées par des interactions horizontales avec d'autres sujets de préoccupation au niveau national (notamment l'emploi, l'immigration, l'aide sociale, la santé et l'éducation). Elles sont également influencées de manière verticale, en partant du niveau infranational jusqu'aux niveaux bilatéral et international. En tant que telle, une méthode cohérente s'assurera du renforcement mutuel des mesures à la fois horizontalement et verticalement mettant en avant la coordination et l'harmonisation des programmes politiques (voir la figure 2 qui présente un exemple de modèle de cohérence en matière de politique nationale).

Le cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre (OIT 2006) souligne l'importance de s'assurer d'une «cohérence entre les politiques portant sur les migrations de main-d'œuvre, les politiques de l'emploi et les autres politiques nationales, compte tenu des vastes conséquences sociales et économiques des migrations de main-d'œuvre et pour promouvoir un travail décent pour tous et des emplois pleins, productifs et librement choisis» (ligne directrice 4.2). Pour parvenir à une cohérence dans la politique, le processus minimisera les conflits (voir l'**encadré 9** pour obtenir des exemples de ce genre de conflits) et maximisera les synergies, ce qui permettra alors d'accroître la crédibilité et l'efficacité de la politique et de son succès potentiel.

Lors du Forum mondial sur la migration et le développement de 2017, la cohérence en matière de politique a été considérée comme un élément essentiel pour parvenir à la cible 10.7 des ODD consistant à «faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées».

► **Figure 2.** Modèle de cohérence politique au niveau national



Source: (GFMD, 2017)

► **Encadré 9.** Exemples de politiques manquant de cohérence

- Une politique de réduction de la dépendance vis-à-vis de la main-d'œuvre étrangère ne peut être cohérente avec une politique visant à réduire le coût pour les employeurs de recruter des travailleurs étrangers plutôt que des travailleurs nationaux.
- Une politique mise en place par un pays d'origine visant à exiger des mesures de protection au travail pour les travailleurs domestiques se trouvant dans des pays étrangers n'est pas cohérente avec l'absence de mesures de protection au travail des travailleurs domestiques sur le plan national.
- Une politique qui place des restrictions en matière de migration pour certaines catégories de personnes est en contradiction avec le droit à la liberté de mouvement.
- Une politique qui lie les permis de travail à un seul employeur et empêche les migrants de changer légalement d'emploi sera en contradiction avec une politique qui cherche à réduire les migrations illégales.
- Une politique mise en place par un pays d'origine qui interdit la migration de catégories de personnes spécifiques dans des secteurs spécifiques sera contradictoire avec celle d'un pays de destination qui visera à faciliter leur régularisation, permettant ainsi à ces travailleurs qui ont quitté leur pays d'origine de manière irrégulière d'être régularisés et d'être autorisés à travailler dans leur pays de destination.
- Une politique interdisant les migrations de femmes sous toutes ses formes sera inconsistante avec un cadre constitutionnel et politique qui cherche à prendre en compte le genre et à éliminer la discrimination.

4.4.2. Comment parvenir à la cohérence en matière de politiques?

En accordant de l'attention aux suggestions suivantes, on sera en mesure d'accroître la cohérence des politiques portant sur les migrations de main-d'œuvre qui sont préparées en se basant sur les politiques et les normes existantes au niveau national, régional et international.

S'assurer du respect des normes internationales

Un moyen avéré de s'assurer d'une cohérence politique au niveau vertical ainsi que d'une harmonisation au niveau horizontal consiste à s'assurer que les politiques sont bien créées en conformité avec les normes internationales. Ainsi, de nombreuses normes de l'OIT s'appliquent à l'ensemble des travailleurs, certaines normes ciblant plus particulièrement les travailleurs migrants. Cela signifie que lorsque l'on crée séparément une politique nationale portant sur les migrations de main-d'œuvre et une politique nationale de l'emploi, mais conformément aux normes de l'OIT, il est probable que la cohérence entre les deux sera plus forte, notamment sur les droits fondamentaux au travail et sur les libertés pour les travailleurs.

Renforcer les politiques et les pratiques concernant la mobilité du travail au niveau régional

En plus de s'assurer de l'harmonisation des politiques à travers la conformité aux normes internationales, la cohérence verticale et horizontale peut également être renforcée par des cadres régionaux (voir l'[étude de cas 8](#) qui présente un exemple venant de la Communauté de développement d'Afrique australe).

Pratiquer une analyse des engagements politiques existants (au niveau national et infranational)

L'analyse du cadre politique au niveau national et infranational permettra d'identifier d'éventuelles incohérences. Il faut veiller à ce que, lorsqu'il existe des incohérences, ces dernières soient analysées par rapport aux normes régionales et internationales. Un engagement politique qui s'aligne sur les normes internationales et régionales doit avoir la priorité sur celui qui ne s'y aligne pas. On peut inclure dans la politique elle-même la recherche de modifications du cadre politique plus large du pays.

Établir un mécanisme de coordination

Un tel mécanisme peut inclure des représentants de ministères-clés au niveau national et de représentants de régions importantes pour qu'ils se réunissent afin d'échanger des informations sur les tendances, sur les derniers développements et pour évoquer les considérations politiques, afin d'identifier et de s'attaquer aux conflits politiques potentiels et afin d'améliorer les synergies. Ces systèmes de coordination doivent aussi s'étendre au niveau bilatéral par des échanges réguliers entre pays d'origine et pays de destination. Par exemple, dans le cas des politiques concernant la facturation de commissions de recrutement, qui peuvent être autorisés dans le pays d'origine mais interdites dans le pays de destination et vice versa, un accord bilatéral peut être signé qui stipule qu'aucune commission de recrutement ou de frais connexes ne peuvent être portés à la charge du travailleur migrant dans le pays d'origine ou de destination.

Identifier et intégrer les questions transversales

Les politiques bénéficient généralement de l'identification et de l'intégration de questions transversales (comme souvent les questions autour du genre, de la non-discrimination, de la coordination et de l'environnement). En identifiant ces questions transversales qui existent dans les plans nationaux de développement et au niveau de politiques importantes au niveau national, la politique portant sur les migrations de main-d'œuvre peut créer un lien direct avec ces questions, améliorant ainsi la cohérence avec le cadre national.

La cohérence n'est pas une rue à sens unique

La politique portant sur les migrations de main-d'œuvre au niveau national ne doit pas seulement s'avérer cohérente avec les politiques nationales existantes mais aussi il faut que d'autres politiques qui y sont liées (par exemple l'éducation, la formation, l'emploi) prennent en compte les migrations de

main-d'œuvre existantes. Il est donc important de veiller à ce que la migration soit bien intégrée au sein du cadre politique national¹⁸.

► **Étude de cas 8. Le cadre des politiques de migration de main-d'œuvre de la Communauté de développement d'Afrique australe**

Le cadre des politiques de migration de main-d'œuvre de la Communauté de développement d'Afrique australe (CDAA) tente de s'attaquer à l'harmonisation des politiques en plaçant ce sujet en tête de 11 domaines politiques. Dans le cadre de ce domaine, on anticipe trois objectifs:

- Des lois et des politiques harmonisées à propos des documents d'identité et permettant l'entrée et le séjour des travailleurs migrants de la CDAA ou de demandeurs d'emplois et des ressortissants de pays-tiers;
- L'harmonisation des lois et des politiques de recrutement et traitant des conditions d'emploi des travailleurs migrants de la CDAA ainsi que des ressortissants de pays-tiers allant vers un socle minimum de droits; et
- L'intégration de la stratégie de la CDAA dans le domaine des migrations de main-d'œuvre dans les plans nationaux de développement et de réduction de la pauvreté.

Source: CDAA 2014.

► **Pour aller plus loin: La cohérence en matière de politiques**

General Practical Guidance on Promoting Coherence among Employment, Education/Training and Labour Migration Policies (ILO, 2018).

Ce guide pratique s'inscrit dans le cadre d'un effort plus large du BIT pour encourager la cohérence au sein des politiques en matière d'emploi, d'éducation, d'apprentissage et de migrations et pour répondre aux exigences des mandants dans ce domaine. Il est basé sur les recherches existantes en matière de politiques publiques et s'appuie sur l'expérience du BIT et sur les leçons tirées dans le monde entier. Il constitue une fondation permettant des analyses complémentaires au niveau national ainsi que le développement d'un guide spécifique et d'un manuel de formation.

BIT, *Coherence of Labour Migration, Employment, Education and Training Policies in the ECOWAS Subregion*, 2020.

Ce rapport résume les principaux enseignements et les recommandations concernant les indications du BIT en matière de cohérence politique au sein de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO). Il procure aux États membres de la CEDEAO une série d'analyses mises à jour et de recommandations sur comment encourager la cohérence BIT matière de politiques dans la sous-région.

ILO, *Manual on participatory assessment of policy coherence*, 2021. Ce manuel présente une évaluation participative de la cohérence en matière de politiques afin de permettre aux pays d'être en mesure d'évaluer et de renforcer la cohérence des politiques au niveau national.

¹⁸ Voir GMFD 2017 pour obtenir des exemples de bonnes pratiques d'intégration de la migration dans la planification du développement.

4.5. La prise en considération des besoins du marché du travail

Les migrations de main d'œuvre doivent avoir lieu dans des conditions qui, outre le fait de garantir les droits des travailleurs, doivent veiller à l'adéquation entre les emplois et les compétences afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail et d'augmenter la productivité économique. Comme nous l'avons déjà mentionné, le 1er paragraphe de la recommandation n° 151 de l'OIT indique que la politique en matière de migration «doit être fondée sur les besoins économiques et sociaux des pays d'origine et des pays d'emploi; [et] devrait tenir compte non seulement des besoins et des ressources à court terme en main-d'œuvre, mais aussi des conséquences économiques et sociales à long terme des migrations tant pour les migrants que pour les communautés intéressées». L'article 1(b) de l'Accord type annexé à la recommandation n° 86 mentionne également la nécessité pour les pays d'immigration de fournir les informations appropriées aux pays d'émigration, y compris «le nombre, les catégories et les qualifications professionnelles des migrants désirés».

La demande sur le marché du travail est liée aux activités économiques primaires, alors que l'offre sur le marché du travail dépend des caractéristiques de la population et de l'éducation. Les besoins du marché du travail peuvent être déterminés et prévus en utilisant les données du système d'information sur le marché du travail (SIMT). L'objectif du SIMT est de générer, d'analyser et de disséminer l'information sur les besoins actuels et futurs en matière de compétences. Idéalement, le SIMT aura la capacité de fournir des chiffres concernant les pénuries de personnel, l'offre et la demande en matière de compétences, les besoins en compétences et en formation, ainsi qu'en ce qui concerne le processus de développement et de reconnaissance concernant les travailleurs migrants. Voir l'**encadré 10** pour des informations complémentaires sur le type d'indicateurs et de données afin de mesurer l'offre et la demande en matière de compétences. Les SIMT constituent donc une base essentielle concernant l'emploi et les politiques liées au travail, puisqu'ils sont en mesure de produire des données permettant de fournir des informations afin de concevoir, de mettre en œuvre, de faire le suivi et l'évaluation de politiques ciblées (BIT 2017d). En ce qui concerne les politiques portant sur les migrations de main-d'œuvre, les données générées par les SIMT sont très importantes pour déterminer les politiques d'admission des travailleurs migrants (par exemple, par l'intermédiaire de quotas ou de systèmes d'admission basés sur un certain nombre de points). Malheureusement, les SIMT peuvent être limités dans leur action en raison d'un manque de données, notamment sur des questions complexes comme le travail informel, la protection de l'emploi et les migrations de main-d'œuvre, mais aussi sur les indicateurs concernant l'emploi et le chômage là où ils ne sont pas relevés régulièrement.

Un autre volet visant à s'assurer que la migration répond bien aux besoins du marché du travail consiste à introduire des moyens qui permettent la reconnaissance des qualifications à travers les frontières. Une mauvaise adéquation en matière de compétences ou l'absence de reconnaissance des qualifications peut conduire à la déqualification ou à la «déperdition des cerveaux» qui constitue un coût spécifique des migrations de main-d'œuvre (BIT 2017). De plus, étant donné que les travailleurs peu qualifiés et moyennement qualifiés manquent souvent de qualifications reconnues, il faut mettre en place des systèmes permettant de reconnaître leurs compétences et leurs acquis précédents et faire en sorte qu'ils puissent être facilement évalués.

Voir l'**étude de cas 9** sur les Seychelles qui présente un exemple de la manière dont des politiques portant sur les migrations de main-d'œuvre peuvent fournir des informations afin de pouvoir prendre des décisions à propos des compétences nécessaires, du développement des programmes de transfert de compétences et les incitations visant à retenir les ressortissants nationaux qualifiés. Le **tableau 8** fournit une liste de vérification qui peut être utilisée pour contribuer à s'assurer que les besoins du marché du travail sont bien pris en compte au cours du développement de mesures politiques.

► Encadré 10. Exemples de mesures de l'offre et de la demande en matière de compétences

Parmi les sources de données qui sont utiles pour analyser l'offre, la demande et l'inadéquation des compétences, on peut citer:

- Les enquêtes sur la population active et les enquêtes sur les ménages;
- Les statistiques des agences publiques pour l'emploi concernant les offres d'emploi et les demandeurs d'emploi;
- Les statistiques sur les entreprises;
- Les statistiques en matière d'éducation;
- Les recensements;
- Les autres données administratives (impôts, sécurité sociale);
- Les enquêtes sur les compétences du personnel;
- Les études de suivi;
- Les données qualitatives sur les compétences;
- Les prévisions concernant l'offre et la demande en matière de travail;
- Les bases de données internationales.

Les indicateurs sur l'offre en matière de compétences nous renseignent sur les compétences qui sont ou qui seront disponibles sur le marché du travail en termes de nombre et de structure de la main-d'œuvre. Ils se focalisent sur la réserve disponible (main-d'œuvre totale) et sur le flux (les personnes intégrant la main-d'œuvre, comme les personnes venant d'obtenir leur diplôme). Parmi les indicateurs sur l'offre en matière de compétences et parmi les sources dont ils proviennent, on peut citer:

- La structure des personnes diplômées/de la population/ de la main-d'œuvre par secteur et par niveau d'éducation (source: les données administratives comme les statistiques en matière d'éducation);
- La courbe de Beveridge qui décrit la relation entre le chômage et les offres d'emploi (sources: les statistiques des agences publiques pour l'emploi à propos des offres d'emploi; les données des enquêtes sur la population active à propos du chômage).

Les indicateurs sur la demande en matière de compétences permettent de décrire les compétences dont on a besoin ou dont on aura besoin à l'avenir sur le marché du travail. Ils portent sur la demande suscitée par les tendances économiques ou sur la demande consécutive au fait que des personnes sortent de la main-d'œuvre. Parmi ces indicateurs et leurs sources, on peut inclure:

- La structure de l'emploi par secteur/par profession (sources: enquêtes sur la population active; enquêtes auprès des établissements);
- La structure de l'âge dans l'emploi par secteur/par profession (sources: enquêtes sur la population active; recensements);
- Les modèles de demande de remplacement;
- Les écarts en matière de compétences (sources: enquêtes d'opinion, comme les enquêtes nationales d'établissement, les enquêtes concernant la pénurie de talents et les enquêtes menées auprès des employeurs);
- La part des offres d'emploi difficiles à pourvoir et les pénuries en matière de compétences (sources: enquêtes auprès des employeurs et des établissements, enquêtes à propos des talents; enquêtes auprès des entreprises).

► Étude de cas 9. Seychelles: besoins en compétences et politique nationale portant sur les migrations de main-d'œuvre

Aux Seychelles, petit état insulaire devant faire face à des pénuries structurelles de main-d'œuvre en parallèle de la montée du chômage local, on estime qu'un tiers de la main-d'œuvre est composé de travailleurs migrants. Ces derniers occupent des emplois à tous les niveaux de compétences dans de nombreux secteurs comme le bâtiment, le tourisme, l'industrie, les services financiers, la santé et l'éducation.

Dans le cadre de la politique nationale portant sur les migrations de main-d'œuvre adoptée en 2018, le gouvernement reconnaît le rôle essentiel des travailleurs migrants qui fournissent la main-d'œuvre et les compétences nécessaires au développement du pays, tout en reconnaissant également la nécessité d'investissements soutenus en faveur de la formation des ressortissants nationaux afin de réduire l'inadéquation des compétences et le chômage. Cette politique comprend un certain nombre de mesures visant à attirer, retenir et développer les compétences dont le pays a besoin, parmi lesquelles on peut citer:

- La collecte et l'analyse de données quantitatives et qualitatives afin de déterminer les besoins en compétences actuelles ou à venir, ainsi que la disponibilité de la main-d'œuvre dans des secteurs et métiers essentiels.
- La création de commissions sectorielles rassemblant des professionnels de l'industrie, des représentants des ministères de la planification économique et de l'éducation, des ministères chargés des différents secteurs, des employeurs des grandes, des petites et des moyennes entreprises, des syndicats et des corps professionnels ainsi que des agences pour l'emploi publiques et privées, afin que toutes ces personnes puissent contribuer à l'amélioration de la coordination et de l'implication au sein de secteurs essentiels, en développant un consensus autour des besoins en compétences ainsi qu'en matière de plans de développement et en fournissant une analyse pouvant servir à l'adaptation des politiques migratoires d'admission.
- Le renforcement de la coopération entre employeurs et recruteurs afin d'améliorer les programmes de transfert des compétences des migrants vers la population locale afin de faciliter l'accès à l'emploi pour les populations locales.
- La mise en place de mesures visant à la réintégration des Seychellois de retour au pays ainsi qu'à la rétention des compétences pour empêcher la perte de ces dernières («la fuite des cerveaux»).

Source: Seychelles 2019.

► **Tableau 8.** Liste de vérification destinée à la création de politiques veillant à ce que les besoins du marché du travail soient bien pris en compte

Domaines spécifiques qu'une politique portant sur les migrations de main -d'œuvre pourrait prendre en considération	Contrôle
Établissement de mécanismes et de structures pour analyser le marché du travail, tenant compte du genre ainsi que des besoins en main-d'œuvre, des pénuries en matière de compétences (pays d'origine et pays de destination) et pouvant prévoir les effets à long terme sur le plan démographique et économique des politiques concernant les migrations. (CMMM 5.1; PGRE 10, 16)	
Promotion de la reconnaissance et de la validation des qualifications et des compétences des travailleurs migrants. (CMMM 12.6)	
Fourniture aux travailleurs migrants de formations professionnelles et d'opportunités dans le domaine de l'éducation afin d'améliorer leurs positions sur le marché du travail. (MLFM 12.3)	
Reconnaître et s'attaquer aux conséquences et aux contributions que les migrations de main-d'œuvre exercent sur le développement social et économique, notamment en intégrant les migrations au sein des politiques de développement, et identifier et répondre aux effets négatifs. (CMMM 15)	
Établissement d'une vision transparente par rapport aux autorisations, à l'emploi et au droit de résidence des travailleurs migrants (systèmes basés sur un nombre de points, examens du marché du travail, quotas, accès au permis de séjour temporaire/permanent). (R086, Para. 4; CMMM 5.2)	
Établissement d'un système d'admission et de coordination par l'intermédiaire de permis de travail, de visas ou d'autorisations. (CMMM 5.2)	
Offrir un traitement égal aux différentes nations en matière de possibilités de formation. (CMMM 9.4)	
CMMM = Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre PGRE = Principes généraux de l'OIT concernant le recrutement équitable R086 = Recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	

► Pour aller plus loin: Prise en compte des besoins du marché du travail**1. Le marché du travail nécessite une analyse, une anticipation au niveau des compétences et de l'adéquation des emplois**

Using Labour Market Information – Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs, Volume 1 (Řihova 2016) constitue un ouvrage d'introduction pour les personnes souhaitant comprendre comment l'information concernant le marché du travail peut être utilisée pour mieux anticiper et faire correspondre l'offre et la demande en matière de compétences. L'ouvrage fournit des conseils et des recommandations aux législateurs et aux décideurs sur la manière de répondre aux signaux du marché et explique comment réagir aux alertes motivées par les statistiques en matière de migrations internationales de main-d'œuvre.

The *Guidelines for Inclusion of Skills Aspects into Employment-Related Analyses and Policy Formulation* (Řihova et Strietska-Ilina 2015) sont des directives qui offrent aux lecteurs une série d'étapes pratiques, de listes de vérification et d'études de cas au niveau national afin d'améliorer plusieurs aspects concernant le développement des compétences au sein des politiques nationales de développement ainsi que dans la formulation plus large de politiques en faveur de l'emploi, y compris au niveau sectoriel.

Le guide intitulé *How to Facilitate the Recognition of Skills of Migrant Workers: Guide for Employment Service Providers* (BIT 2017a) explique comment les entités chargées des services de l'emploi peuvent mieux utiliser la reconnaissance des acquis dans leurs pays afin que cela puisse bénéficier aux travailleurs migrants et aux réfugiés. Il contient des informations concrètes, des exemples, des listes de vérification ainsi que d'autres outils afin d'aider les fournisseurs de service à mieux comprendre ce qu'est la reconnaissance des acquis, comment la faire mieux connaître et comment faciliter son utilisation.

La note d'orientation du BIT (2015e) *Anticiper et ajuster compétences et emplois* décrit les composantes essentielles des systèmes d'anticipation des compétences, notamment les données, les différentes méthodologies, les outils et les institutions.

2. Politiques d'admission et examens du marché de l'emploi

Voir la section V1.4 consacrée aux "Politiques d'admission: migrations de main-d'œuvre temporaires" dans l'ouvrage de l'OSCE, de l'OMI et du BIT, *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination*, 2005.

Voir "Module 4: Employing foreign workers" dans BIT, *Labour Migration Policy and Management: Training Modules*, 2005

3. Contributions économiques des migrants

Voir OCDE et BIT, *How Immigrants Contribute to Developing Countries' Economies*, 2018.

4.6. La coopération bilatérale, régionale et internationale

Les politiques concernant les migrations de main-d'œuvre peuvent constituer une façon de promouvoir la coopération bilatérale, régionale et internationale afin de s'assurer d'une plus grande cohérence au niveau vertical. Le Programme de l'ONU de développement durable à l'horizon 2030 ainsi que les négociations et le processus de mise en œuvre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (PMM) démontrent l'importance au niveau mondial que constitue l'amélioration de la gouvernance des migrations internationales et l'appel au renforcement de la coopération bilatérale, régionale et internationale dans ce domaine. Ces questions sont également abordées de manière complète par les deux instruments de l'OIT sur les migrations liées à l'emploi, en l'occurrence les conventions n°97 et n°143, et qui ont été soulignées à nouveau au sein du Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre et dans une résolution de la Conférence internationale du Travail de 2017 relative à une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre.

L'objectif du PMM est de définir toute une série de principes, d'engagements et d'accords entre les États membres de l'ONU concernant les migrations internationales, y compris sur le plan humanitaire, en matière de développement, liés aux droits de l'homme et à d'autres aspects des migrations. Le PMM doit aussi être guidé par le Programme 2030 et comprend des engagements réalisables, des moyens de mise en œuvre ainsi qu'un cadre de suivi et d'examen de la mise en œuvre¹⁹. Les objectifs et les points d'action du PMM, en particulier ceux contenus dans l'Objectif 6, doivent être pris en compte lorsqu'il s'agit de définir les priorités de la politique concernant les migrations de main-d'œuvre.

Les Objectifs de développement durable (ODD) offrent un cadre exhaustif afin d'atteindre le développement durable pour tous (ONU 2015). De nombreux objectifs et indicateurs s'appliquent aux migrations de main-d'œuvre et doivent être pris en considération lors de la conception de politiques concernant les migrations de main-d'œuvre, comme le montre ci-dessous le tableau.

► **Tableau 9. Cibles et indicateurs des Objectifs de développement durable**

Objectif 1. Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde

- 1.1 D'ici à 2030, éliminer complètement l'extrême pauvreté dans le monde entier (s'entend actuellement du fait de vivre avec moins de 1,25 dollar des États-Unis par jour)
- 1.3 Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient.

Objectif 3. Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge

- 3.7 D'ici à 2030, assurer l'accès de tous à des services de soins de santé sexuelle et procréative, y compris à des fins de planification familiale, d'information et d'éducation, et la prise en compte de la santé procréative dans les stratégies et programmes nationaux.
- 3.8 Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable.
- 3.c Accroître considérablement le budget de la santé, le recrutement, le perfectionnement, la formation et le maintien en poste du personnel de santé dans les pays en développement, notamment dans les pays les moins avancés et les petits États insulaires en développement.

Objectif 4. Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

- 4.3 D'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable.

¹⁹ Les dernières informations à propos de l'application du PMM se trouvent à l'adresse suivante: www.refugeesmigrants.un.org.

Objectif 5. Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

- 5.2 Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation.
- 5.4 Faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national.

Objectif 8. Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

- 8.5 D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.
- 8.7 Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes.
- 8.8 Élargir les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

Objectif 10. Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre

- 10.7 Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées.
- 10.7.1 [Indicateur:] Dépense de recrutement à la charge du salarié en proportion de son revenu annuel dans le pays de destination.
- 10.c D'ici à 2030, faire baisser au-dessous de 3 pour cent les coûts de transaction des envois de fonds effectués par les migrants et éliminer les couloirs de transfert de fonds dont les coûts sont supérieurs à 5 pour cent.

Objectif 16. Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous

- 16.2 Mettre un terme à la maltraitance, à l'exploitation et à la traite, et à toutes les formes de violence et de torture dont sont victimes les enfants.
- 16.3 Promouvoir l'état de droit aux niveaux national et international et donner à tous accès à la justice dans des conditions d'égalité.
- 16.7 Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions.

Objectif 17. Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement et le revitaliser

- 17.18 D'ici à 2020, apporter un soutien accru au renforcement des capacités des pays en développement, notamment des pays les moins avancés et des petits États insulaires en développement, l'objectif étant de disposer d'un beaucoup plus grand nombre de données de qualité, actualisées et exactes, ventilées par niveau de revenu, sexe, âge, race, appartenance ethnique, statut migratoire, handicap et emplacement géographique, et selon d'autres caractéristiques propres à chaque pays.

4.6.1. Le rôle des communautés économiques régionales

Les cadres régionaux de gouvernance sont susceptibles de fournir des orientations ou même de constituer un levier pour parvenir à des changements et à les promouvoir au niveau national (BIT 2017c). Les politiques de migration de main-d'œuvre doivent prendre en considération les engagements pris au niveau régional et inclure un certain nombre d'efforts afin de concrétiser ces engagements au niveau national. En même temps, les politiques de migration de main-d'œuvre doivent faciliter et prévoir une participation active aux dialogues au niveau régional relatifs à la migration et à la gouvernance des structures concernant les migrations de main-d'œuvre. Voir l'**étude de cas 10** à propos du Nigeria pour avoir une idée de la façon dont cela se concrétise dans la pratique.

► **Étude de cas 10. Nigeria: l'intégration des engagements politiques régionaux au sein des actions menées au niveau national**

La politique nationale du Nigeria de 2014 sur les migrations de main-d'œuvre précise que «les protocoles de la CEDEAO sur la libre circulation des personnes, le droit de séjour et le droit d'établissement constituent des instruments régionaux applicables qui doivent être inclus au sein de la législation nigériane». Dans le cadre de son objectif au niveau de la gouvernance, la politique du Nigeria inclut un objectif spécifique visant à «collaborer avec la CEDEAO pour aller vers une application pleine et entière des protocoles pertinents». Dans la partie consacrée à la coopération internationale, on insiste à nouveau sur l'intention du Nigeria de coopérer avec la CEDEAO, de forger des accords bilatéraux en matière de travail et de s'engager dans le sens d'un plaidoyer international pour «encourager d'autres pays à respecter et à adhérer aux accords et aux instruments internationaux pertinents à propos des travailleurs migrants».

Source: Nigeria 2014.

4.6.2. Les accords bilatéraux en matière de travail entre gouvernements

Les accords bilatéraux en matière de travail entre les gouvernements des pays d'origine et de destination peuvent constituer un outil utile de gouvernance pour contribuer à faciliter des migrations de main-d'œuvre sûres, ordonnées et régulières lorsqu'elles:

- répondent aux besoins du marché du travail et à la protection des travailleurs migrants;
- sont conçues en consultation avec les partenaires sociaux;
- s'accompagnent de structures de suivi du bon fonctionnement de leurs mises en œuvre.

Ces accords doivent également comporter des mesures visant à faire face aux situations de crise, comme celles liées à la santé ou à la sécurité.

Comme nous l'avons déjà souligné, la recommandation n°86 de l'OIT comprend en annexe un Accord type sur les migrations temporaires et permanentes de travailleurs, y compris les réfugiés et les personnes déplacées, qui peut servir d'outil de référence en matière d'orientations régionales (BIT 2017c, para. 139). L'Accord type comprend un certain nombre de clauses concernant la régulation des flux migratoires, les conditions de vie et de travail et en matière de sécurité sociale universelle. Selon une étude générale de la CEACR réalisée en 2016, les États membres de l'OIT concluent généralement toute une série d'accords bilatéraux à des degrés variés en ce qui concerne la formalité (BIT 2016a). Dans l'**encadré 11** ci-dessous, on trouvera les conclusions de l'étude et de la modélisation les plus récentes du BIT à propos

des accords bilatéraux dans le domaine du travail. Voir également l'[étude de cas 11](#) à propos de l'Espagne qui présente un exemple montrant comment la coopération bilatérale et régionale peut être prise en compte dans la création de politiques.

L'objectif 5 du PMM appelle également à l'amélioration de la disponibilité et de la flexibilité des voies migratoires régulières et à la mise en œuvre de mesures afin de concrétiser cet engagement, notamment «élaborer, en coopération avec les acteurs concernés, des accords bilatéraux, régionaux et multilatéraux fondés sur les droits de l'homme et tenant compte de la problématique liée à l'égalité des genres concernant la mobilité de la main-d'œuvre, qui précisent les conditions d'emploi par branche d'activité».

► Pour aller plus loin : création d'accords bilatéraux concernant le travail

Réseau des Nations Unies sur les migrations, *Guidance on Bilateral Labour Migration Agreements (BLMAs)*, 2022.

L'objectif de ces orientations concernant les accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre est d'aider les pays d'origine et de destination à concevoir, à négocier, à mettre en œuvre, à effectuer un suivi et à évaluer ces derniers en se basant sur les droits et en tenant compte du genre, par la coopération et l'implication de l'ensemble des parties prenantes. Ces orientations ont été conçues par le groupe de travail thématique du Réseau des Nations unies à propos de ces accords. Codirigé par l'OIT et l'OIM, ce groupe de travail concernant les accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre comprend des représentants des agences de l'ONU, des organisations d'employeurs et de travailleurs, d'universitaires et d'organisations de la société civile.

BIT, *Directives relatives aux modules de compétences dans le cadre des accords bilatéraux sur les migrations de main d'œuvre*, 2020.

Les pénuries de main-d'œuvre figurent souvent parmi les raisons principales qui conduisent à de telles négociations et, en même temps, font souvent partie des aspects les plus négligés. Ce document met l'accent, premièrement, sur l'extension de la base de connaissances des accords bilatéraux concernant le travail, en systématisant les concepts essentiels et en présentant le cadre normatif international approprié ainsi que des exemples d'approches différentes en matière de compétences dans le cadre des accords existants. Par ailleurs, il met en lumière les mécanismes et les dispositions en matière de financement en ce qui concerne les compétences au sein de ces accords bilatéraux, qui sont essentiels pour s'assurer d'une mise en œuvre complète.

► Étude de cas 11. Le Programme Mondial de l'Espagne

En 2001, dans le cadre de sa politique migratoire, l'Espagne a adopté un «Programme mondial» visant à réguler et à coordonner les questions relatives aux résidents étrangers et à l'immigration (programme GRECO). Ce programme comprend cinq mesures:

- (i) approbation des critères d'admission des immigrants;
- (ii) calcul des besoins en matière de travailleurs permanents et de travailleurs temporaires;
- (iii) détermination des pays avec lesquels négocier des accords;
- (iv) gestion de tous les aspects liés aux migrations; et
- (v) établissement de mécanismes afin de sélectionner et, si besoin, de former les travailleurs étrangers dans les pays d'origine, avec la contribution des acteurs sociaux et des ONG.

Ensuite, l'Espagne a conclu des accords avec un certain nombre de pays. Certains d'entre eux, comme l'Argentine et le Mexique, comptent un nombre élevé d'Espagnols vivant sur leurs territoires. L'accord conclu avec l'Équateur, par exemple, a été conçu afin de couvrir l'ensemble du processus migratoire: la pré-sélection des travailleurs, le système visant à communiquer les offres d'emploi, la sélection et le recrutement de travailleurs dans le pays d'origine, des dispositions spéciales pour les travailleurs temporaires, l'organisation du voyage, les garanties concernant les conditions et les droits au travail à l'arrivée, la possibilité de regroupement familial et des dispositions pour le retour. Afin de coordonner les demandes de ses ressortissants souhaitant travailler en Espagne, les autorités équatoriennes, en collaboration avec l'OIM, ont mis en place un unité technique chargée de la sélection des travailleurs migrants.

Source: ILO 2004.

► **Encadré 11. Accords bilatéraux et protocoles d'entente sur les migrations de travailleurs peu qualifiés: conclusions des recherches menées par le BIT (2014-2015)**

Le BIT a réalisé une cartographie passant en revue 144 accords concernant les migrations de main-d'œuvre conclus en Asie, en Afrique, en Europe, dans les États arabes et dans les Amériques en les comparant à l'Accord type présenté en annexe de la recommandation n°86 et a analysé les bonnes pratiques en matière de bonne gouvernance des migrations de main-d'œuvre et en matière de protection des travailleurs migrants. En particulier, ces recherches significatives ont abouti aux conclusions suivantes:

À propos des bonnes pratiques par région

- Plus de 70 pour cent des accords contiennent des procédures concrètes d'application, de suivi et d'évaluation.
- En Afrique, en Europe et dans les Amériques, tous les accords incluait des mesures concernant la transparence et la sensibilisation, contre seulement 26 pour cent en Asie.
- Environ un-tiers des accords conclus en Asie, en Europe et dans les Amériques incluait des preuves de fondations normatives et de respect des droits des travailleurs migrants, contre la moitié de l'ensemble des accords en Afrique.
- 77 pour cent des accords en Europe et dans les Amériques contenaient des références spécifiques concernant le traitement égal des travailleurs migrants, la non-discrimination des travailleurs migrants ou la protection des droits de ces derniers, contre 53 pour cent des accords en Afrique et 21 pour cent des accords en Asie.
- 94 pour cent des accords en Afrique contenaient des mesures visant à protéger les travailleurs migrants de mauvaises pratiques au niveau du recrutement à la fois dans les pays d'origine et de destination, contre 67 pour cent des accords en Asie et 34 pour cent des accords en Europe et dans les Amériques.

A propos de la couverture par région des domaines de l'Accord type de la recommandation n°86

- Plus de 60 pour cent des accords contenaient des dispositions concernant le recrutement, l'introduction et le placement, et plus de 90 pour cent incluait des mesures concernant les méthodes de coopération.
- Plus de 75 pour cent des accords en Asie, en Europe et dans les Amériques contenaient des mesures à propos de l'échange d'informations, des formalités administratives ou concernant les conditions et les critères de migration.
- Plus de la moitié des accords conclus en Asie, en Europe et dans les Amériques contenaient des dispositions concernant le règlement des conflits.
- Plus de la moitié des accords conclus en Afrique, en Europe et dans les Amériques contenaient des mesures sur l'égalité de traitement (même si pratiquement aucun accord ne traitait des questions de genre ou des travailleurs migrants qui sont particulièrement vulnérables ou encore de mesures concernant le dialogue social).

Source: BIT, *Accords bilatéraux et protocoles d'entente sur la migration des travailleurs peu qualifiés: Bilan*, 2015, comme mentionné dans BIT 2016a.

4.6.3. Bilateral or multilateral agreements, among trade unions

Les politiques de migrations de main-d'œuvre peuvent aussi prendre en considération les moyens de promouvoir le réseautage transnational entre les organisations de travailleurs et de migrants afin de s'assurer que les travailleurs migrants sont bien informés et sont en mesure d'accéder à des services tout au long de cycle de la migration. Les organisations de travailleurs dans les pays de destination et d'origine peuvent ainsi établir des relations bilatérales, la plupart du temps sous la forme de protocoles d'entente, afin de formaliser les partenariats et les procédures d'échanges d'informations, de défendre les intérêts et les droits des travailleurs migrants, de fournir des services ou de mener des campagnes d'information. Avec le soutien du Bureau des activités pour les travailleurs du BIT (ACTRAV), la Confédération syndicale internationale a élaboré le texte d'un accord type entre syndicats de pays d'origine et de destination qui est disponible à cette adresse: <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/208/Model.pdf>.

► **Tableau 10. Liste de vérification: domaines spécifiques qu'une politique portant sur les migrations de main-d'œuvre pourrait prendre en considération**

Domaines spécifiques qu'une politique portant sur les migrations de main- d'œuvre pourrait prendre en considération	Contrôle
Renforcement de la coopération bilatérale et régionale par des contacts systématiques et des échanges à propos des migrations, et accords formels (comme les accords bilatéraux et les protocoles d'entente). (C143, Art. 4; GR26, paragr. 27; R086, Annexe; CMMM 2; PGRE 13)	
Engagement au sein de dialogues régionaux, inter-régionaux et mondiaux à propos des migrations de main-d'œuvre. (CMMM 2.1, 2.2, 2.5)	
Établissement ou renégociation d'accords bilatéraux dans le domaine des migrations de main-d'œuvre, prenant en compte les besoins émergents (par exemple en raison d'une situation de crise). (CMMM 2.3, 2.6)	
Établissement ou renégociation d'accords bilatéraux, multilatéraux et régionaux sur l'accès à la couverture et aux prestations en matière de sécurité sociale, ainsi que sur la portabilité des prestations et des droits pour l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut. (CMMM 9.9)	
Promotion du réseautage transnational entre les organisations de travailleurs et de migrants pour s'assurer que les travailleurs migrants sont bien informés et qu'ils peuvent accéder à des services. (CMMM 7, 12.4, 12.5)	
C143 = Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 GR26 = Recommandation générale (n° 143) concernant les travailleuses migrantes de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) CMMM = Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre PGRE = Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable R086 = Recommandation (n° 143) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949.	

4.7. Finalisation de l'étape 4: liste de vérification sur la conception de politiques

L'étape 4 doit aboutir à une politique élaborée en matière de migrations de main-d'œuvre comprenant l'identification de l'impact, des résultats et des réalisations et la conception d'un plan d'action. Avant de passer à l'étape 5, il faut se référer à la liste de vérification qui se trouve dans le **tableau 11** afin de veiller à ce que l'ébauche d'une politique portant sur les migrations de main- d'œuvre soit complète et exhaustive.

► **Tableau 11. Liste de vérification: questions spécifiques pour finaliser l'étape 4 de la conception d'une politique**

Questions spécifiques pour finaliser l'étape 4		Contrôle
Conception d'une politique et d'un plan d'action en adéquation avec les priorités nationales, les engagements régionaux et les conventions internationales	Les objectifs de la politique – au niveau individuel, au niveau communautaire et au niveau du gouvernement – sont-ils clairement identifiés?	
	Des mesures sont-elles en place pour s'assurer que la politique pourra bien atteindre ses objectifs?	
	A-t-on identifié la manière dont les choses se passeront, qui sera chargé de l'application (et du financement) et quand le plan d'action sera-t-il identifié?	
	Les engagements internationaux et régionaux ont-ils bien été intégrés dans le texte?	
	Le texte traite-t-il des besoins du marché du travail en matière d'apprentissage à tous les niveaux?	
	Le texte traite-t-il et s'attaque-t-il aux questions liées aux migrations irrégulières?	
	Le texte s'attaque-t-il aux discriminations, notamment à l'égalité en matière d'opportunités et de traitement?	
	Le texte prend-t-il en considération le genre et prend-il bien en compte les réalités spécifiques et les besoins des femmes?	
	Le texte combat-il les écarts en matière de protection identifiés en faisant l'analyse de la situation?	
	Existe-t-il une agence ou un département responsable pour chacune des étapes du plan d'action?	
Consultations autour du texte et du plan d'action	Les parties prenantes tripartites ont-elles eu la possibilité de passer en revue le texte et de faire des propositions au sujet du texte et du plan d'action?	
	Les partenaires sont-ils identifiés dans le plan d'action, ont-ils confirmé qu'ils incorporeront bien leurs contributions au sein de leurs propres plans et ont-ils sécurisés (ou prévoient-ils de sécuriser) l'engagement requis et les ressources à accorder?	
	Les procédures visant à obtenir des avis sur la politique et le plan d'action ainsi que leurs développements ultérieurs sont-ils transparents pour l'ensemble des parties prenantes?	

Questions spécifiques pour finaliser l'étape 4		Contrôle
S'assurer de la cohérence en matière de politiques	A-t-on consulté les politiques apparentées et la politique sur les migrations de main-d'œuvre est-elle alignée sur l'emploi, l'éducation et la formation ainsi que sur d'autres politiques et programmes au niveau national ou au niveau sectoriel?	
	Le texte se réfère-t-il, si nécessaire, à d'autres politiques au niveau national et est-il en adéquation avec le cadre politique, notamment les programmes nationaux sur l'emploi, l'immigration et le développement?	
	Des programmes intégrés ont-ils été proposés, quand cela est nécessaire, pour parvenir à une réponse politique plus cohérente et pour promouvoir une approche commune au niveau de l'ensemble du gouvernement?	



Étape 5. Obtenir la validation politique

Après accord avec les partenaires tripartites et les autres parties prenantes essentielles, la politique doit être soumise pour adoption par le gouvernement. Le processus exact dépendra des institutions et des protocoles officiels en vigueur dans le pays pour l'adoption de politiques. Il est également souhaitable d'organiser un lancement officiel et de créer une campagne de communication afin d'avoir de la visibilité et de pouvoir sensibiliser les personnes concernées par cette politique.

5.1. Finalisation de l'étape 5 : liste de vérification pour la conception de politiques

► **Tableau 12. Liste de vérification: questions spécifiques pour finaliser l'étape 5 concernant la conception d'une politique**

Questions spécifiques pour finaliser l'étape 5		Contrôle
Finalisation de la politique et du plan d'action	Have you tabled the policy and action plan for review by the government?	
	Has the policy been approved and signed into effect?	
	Is a communication plan in place to disseminate the policy?	





Étape 6. Mise en œuvre, suivi et évaluation de la politique

6.1. La mise en œuvre

La mise en œuvre d'une politique portant sur les migrations de main-d'œuvre sera guidée par le plan d'action (voir le modèle fourni à l'annexe C). Pour parvenir à une mise en œuvre effective du plan d'action, et donc de la politique portant sur les migrations de main-d'œuvre, il faut une **administration efficace**, une **coordination** entre les partenaires, leur **implication** et leurs **compétences** ainsi que la possibilité de mobiliser les financements adéquats. Ces thèmes sont développés dans cette partie du guide.

Une administration efficace

Comme nous le mentionnons à l'étape 1, les gouvernements doivent veiller dès le début à ce que les responsabilités en matière d'administration des migrations de main-d'œuvre soient définies de manière claire (généralement, cela échoit au ministère chargé du travail ou de l'emploi d'outre-mer). Cela peut comporter l'établissement d'un bureau ou d'un département séparé au sein du ministère afin de gérer l'emploi étranger (voir **l'étude de cas 12** concernant un exemple d'Afghanistan). Il est nécessaire de se demander s'il serait bénéfique d'allouer des responsabilités à des entités séparées ou à des équipes chargées d'une mission précise afin de s'attaquer à différents éléments de la politique (par exemple, en suivant la structure, la protection et le développement de la gouvernance). L'étendue du travail couvrant l'administration des migrations de main-d'œuvre peut inclure:

- la sécurité sociale;
- la formation professionnelle;
- les services publics de l'emploi;
- la régulation des services privés de l'emploi;
- les centres d'information et de documentation nationaux ou infranationaux;
- les observatoires du marché du travail;
- les services d'inspection du travail;
- les procédures de plaintes; et
- les services concernant la sécurité et la santé.

La coordination et les consultations

Établir des mécanismes de coordination et de consultation à propos de la mise en œuvre, y compris:

- les mécanismes de coopération à la fois aux niveaux national et infranational (voir **l'encadré 12** pour obtenir des informations complémentaires); et
- des mécanismes de coopération interinstitutionnels (y compris les partenaires sociaux et la société civile).

L'implication

La mise en œuvre sera un succès ou un échec selon le niveau d'implication des parties prenantes. Il est indispensable de veiller à ce que ces partenaires comprennent bien la politique et le rôle qu'ils ont à jouer. Ils doivent avoir exprimé leur engagement (cette implication devant être recherchée à un niveau élevé). Comme nous le mentionnons à l'étape 3 concernant l'accent mis sur les consultations, la participation des partenaires dès le départ dans la conception de la politique (et du plan d'action), le fait de les leur faire valider et de leur faire allouer les financements nécessaires peut aussi renforcer cette implication.

Le développement des capacités

Comme nous le mentionnons à l'étape 2, une analyse et une évaluation des capacités des parties prenantes doivent avoir lieu au moment du processus de rassemblement des données. En utilisant ces informations comme base de référence, les gouvernements doivent constamment évaluer les besoins en matière de capacités de la politique et du plan d'action et développer et conduire une évaluation des besoins en capacités de manière régulière. Cette évaluation des besoins peut être convertie en un programme de développement des capacités qui peut être spécifique à chacun des partenaires chargés de la mise en œuvre. Il est important que le programme de développement des capacités soit bien financé et géré afin de veiller à ce que la mise en œuvre de la politique et du plan d'action puisse se poursuivre.

► Encadré 12. La coordination interministérielle: "L'affaire de tout le gouvernement"

La coordination interministérielle constitue le lien qui permettra de s'assurer plus ou moins de l'application de la totalité d'une politique ainsi que de la cohérence avec d'autres domaines. Il faut traiter de trois dimensions en matière de coordination interministérielle: **la structure de la gouvernance, la division technique du travail et la communication:**

- **L'existence d'une structure gouvernementale tripartite transparente et fonctionnelle est essentielle** pour veiller à ce qu'il existe des procédures claires de prises de décision, de suivi et d'évaluation. Les entités du gouvernement doivent établir quel ministère est en charge, quelles sont les procédures de consultation et de décisions et quelle est l'unité qui constitue le mécanisme principal au niveau opérationnel.
- La mise en œuvre nécessite ensuite une **division claire du travail entre le gouvernement et les unités techniques**. Les questions liées aux migrations seront – presque par définition – éparpillées entre de nombreuses divisions techniques. La **coordination** de ce travail technique allant du Système d'information sur le marché du travail (SIMT) à la sélection, au recrutement, au placement et aux procédures d'admission, à la délivrance des permis de travail, à l'inspection du travail, aux formations d'avant le départ et à l'intégration à l'arrivée, etc, doit se situer à l'intérieur d'**un seul centre opérationnel**. Il peut être utile de commencer par **répertorier de manière exhaustive les différentes fonctions concernant les migrations de main-d'œuvre au sein des différentes entités gouvernementales** et d'envisager comment rationaliser au mieux les procédures sans créer d'écarts ou de pertes d'expérience tout en gagnant également en efficacité.
- Enfin, la **communication** entre ces entités différentes par l'intermédiaire de réunions à un rythme régulier, par des listes de diffusion ou par l'utilisation d'un intranet, offre la garantie qu'aucune structure ne se sentira laissée de côté ou ne commencera à fonctionner sans tenir compte des autres.

Source: FMM Afrique de l'Ouest, 2016.

Le financement

Il faut veiller à ce que les différents ministères et partenaires chargés de l'application soient bien d'accord pour fournir des ressources financières adéquates, ou encore d'autres ressources (y compris des ressources humaines) afin de mettre en œuvre leur engagement dans le cadre des politiques portant sur les migrations de main-d'œuvre. Afin de maximiser l'efficacité de la politique, il est conseillé de ne s'engager que dans des actions qui sont entièrement financées. Même si l'assurance d'un financement pour la politique en provenance des deniers publics est essentielle, on recherche souvent des méthodes alternatives de financement. Cela peut passer par l'établissement de mécanismes d'affiliation des travailleurs migrants afin de financer les programmes d'information et les programmes sociaux, ainsi que des services de financement à travers des tests de langues étrangères ou via des commissions de recrutement et de placement collectées auprès d'employeurs étrangers (BIT 2016d).

► Étude de cas 12. Afghanistan: Programme national portant sur les migrations de main-d'œuvre (2016-2018)

La Direction générale de la politique et de la planification au sein du ministère du Travail, des Affaires sociales, des Martyrs et des Personnes en situation de handicap a établi un programme national concernant les migrations de main-d'œuvre pour la période 2016-2018 qui considérait «**l'amélioration de l'administration chargée des migrations de main-d'œuvre**» comme un objectif politique essentiel. Cet objectif disposait de trois éléments stratégiques essentiels:

1. **Le cadre institutionnel:** il s'agit de concevoir et d'établir un cadre institutionnel cohérent afin de mettre en œuvre et d'effectuer le suivi des politiques, d'améliorer la coordination interministérielle et d'établir des programmes interministériels afin d'améliorer la collecte des données et des informations.
2. **La coopération aux niveaux régional et international:** il s'agit d'actions spécifiques liées au renforcement de la coopération régionale et internationale à travers une présence accrue lors de dialogues au niveau international, à une participation aux forums régionaux et à des partenariats renforcés via des accords bilatéraux et des protocoles d'entente.
3. **La coopération technique:** Il s'agit de répondre aux besoins de soutien manifestés par les partenaires internationaux afin d'accroître la coopération technique en matière de recherche, de politique de développement et de mise en œuvre.

Source: Afghanistan 2016.

6.2. Suivi permanent et évaluation de l'impact des politiques

Le suivi peut être défini en tant que processus permanent qui montre qu'une politique permet de progresser pour atteindre les objectifs fixés. Quant à l'évaluation, c'est un processus limité dans le temps qui se produit à un certain moment et qui a pour but de savoir si une politique a bien l'impact désiré.

Le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre d'une politique et du plan d'action ainsi que l'évaluation de ses conséquences constituent des éléments essentiels pour comprendre si une politique s'avère efficace et si elle atteint bien ses objectifs. Cependant, le suivi et l'évaluation (S&E) sont souvent oubliés au moment de la conception des mesures et/ou ils se voient réduits à un certain nombre de cases cochées à la fin de son existence.

L'établissement d'un cadre de S&E dès le début (voir le modèle présenté dans l'annexe F) et l'inclusion d'un suivi régulier dans la mise en œuvre du plan d'action peut permettre de veiller à ce que le S&E soit intégré tout au long de l'application de la politique (UNEG 2014). Le S&E doit aller au-delà de la seule évaluation du degré avec lequel une politique est appliquée mais il doit également considérer ses conséquences à long terme. Les données rassemblées pendant un suivi régulier ou une évaluation peuvent être utilisées afin de réviser ou d'ajuster une politique quand cela est nécessaire.

Parmi les éléments essentiels pour l'établissement d'un cadre et d'un système de S&E, on peut citer:

S'assurer que les migrants occupent une place centrale

A toutes les étapes de la conception d'une politique, il est important de veiller à ce que les réalités et les besoins des migrantes et des migrants se situent bien au centre des préoccupations et ceci est d'autant plus important en ce qui concerne le système de S&E. L'établissement de processus permettant de collecter des données directement auprès des migrants, l'incorporation de ces derniers au sein de mécanismes de coordination et de consultation et la mise en place d'indicateurs chargés de mesurer ce que les migrations entraînent (à la fois positivement et négativement) au niveau individuel et spécifique selon le genre, constituent des méthodes qui peuvent être utilisées dans ce contexte.

Fournir des ressources humaines pour le S&E

Il faut établir un groupe de coordination chargé du S&E et inviter les points focaux des partenaires essentiels à le rejoindre (voir l'exemple du Cambodge dans l'[étude de cas 13](#)). Il est nécessaire de développer les capacités de ces points focaux pour effectuer le suivi et mesurer la mise en œuvre et la progression vers les objectifs recherchés dans un domaine précis de cette mise en œuvre, y compris en ce qui concerne l'analyse des données et l'application de ces analyses pour aboutir à une gestion axée sur les résultats.

Utiliser des indicateurs réalistes

Les indicateurs sont utilisés pour identifier les éléments qui feront l'objet d'un suivi et qui seront mesurés pour évaluer les progrès d'une politique (voir l'[encadré 13](#) pour des informations plus complètes sur les indicateurs). Les indicateurs doivent répondre à la règle SMART (au sens du terme intelligent en anglais): spécifique, mesurable, atteignable, pertinent et assorti d'un délai. Les sources d'information afin de mesurer les différents éléments par rapport aux indicateurs doivent faire l'objet d'un accord dès le départ. De plus, les indicateurs de la totalité du cadre du S&E doivent être réalistes. La collecte constante et l'analyse des données coûtent cher et prennent du temps. Il est donc important d'identifier un nombre limité d'indicateurs qui seront essentiels pour mesurer les progrès accomplis grâce à une politique. Il est possible de se contenter d'un seul indicateur par domaine. Si cela n'est pas possible, cela peut constituer l'occasion de se rendre compte qu'une politique couvre un nombre de domaines trop important.

Bases de référence et cibles

Pour chaque indicateur, il faut identifier la cible à atteindre. Afin de mesurer si cette dernière l'a bien été, une base de référence devra être établie. Les données collectées pendant cette analyse contextuelle initiale peuvent contribuer aux bases de référence.

Hypothèses

L'identification d'hypothèses constitue un moyen de cadrer le contexte de la collecte de données et de les mesurer. Cela peut être l'hypothèse selon laquelle un environnement politique précis demeurera stable afin d'aboutir aux objectifs fixés, ou que les parties prenantes maintiendront leur engagement. Les hypothèses contribuent à clarifier le caractère réaliste d'un modèle logique et permettent de pouvoir ainsi gérer activement les risques encourus.

► **Encadré 13. Concevoir une politique – du développement économique au développement durable**

La méthode habituelle quand il s’agit de créer une politique et de l’évaluer consiste à la concevoir autour des contributions qu’elle peut apporter à la croissance économique, notamment en ce qui concerne les transferts financiers. Cette manière de procéder a cependant fait l’objet de critiques car elle ignore les coûts économiques et sociaux des migrations, les questions liées aux droits de l’homme et les causes des migrations. Pour répondre à ces préoccupations, des modèles d’évaluation ont été établis qui mesurent les conséquences des migrations au niveau d’indicateurs économiques et sociaux, en allant du niveau individuel (micro) au niveau de l’État (macro). Le tableau suivant met en évidence les indicateurs pouvant être utilisés pour évaluer ce qu’entraînent les migrations pour les migrants eux-mêmes. Cependant, il est possible de se focaliser alternativement sur les conséquences des migrations au niveau national autour des compétences, en analysant si les migrants rentrant chez eux reviennent avec des compétences reconnues ou ont été en mesure de développer ces dernières et si les pays de destination sont en mesure de supprimer les déficits en matière de compétences qu’ils subissaient, les employeurs ayant la possibilité de recruter les travailleurs et les compétences dont ils ont besoin de manière rapide et efficace.

Indicateurs sociaux	Indicateurs financiers
Développement des compétences tout au long de la vie (par exemple, compétences en leadership, langues étrangères, connaissances financières)	Revenus
Chômage	Actifs corporels
Niveau de l’emploi en matière de compétences	Épargne
Problèmes psychologiques, sociaux ou de santé	Endettement

Source: Harkins et Lindgren 2017.

Collecte des données

Grâce développement des capacités et à des interventions au niveau technique, il faut standardiser et améliorer la production et l’analyse des données fiables sur le travail et les migrations, ventilées selon le genre de manière quantitative et qualitative. Voici les méthodes de collectes de données:

Les données quantitatives sont l’expression d’une certaine quantité, d’un montant ou d’une échelle. Parmi les méthodes permettant de les collecter figurent notamment:

- les enquêtes/questionnaires (y compris les questions liées aux migrations de main-d’œuvre incluses dans les enquêtes sur la population active et sur les ménages);
- les tests (avant/après);
- les bases de données existantes;
- l’analyse des statistiques.

Les données qualitatives décrivent les caractéristiques ou les propriétés d'un objet. Parmi les techniques de collecte de données qualitatives, on peut citer:

- les examens portant sur la conformité des politiques et des textes de loi par rapport aux normes internationales;
- les observations;
- les entretiens;
- les groupes de discussion ciblés; et
- les analyses détaillées des observations portant sur les conséquences d'un projet, des entretiens et des groupes de discussion ciblés.

Respect des engagements nationaux, régionaux et internationaux

La politique ayant été conçue en se basant sur des engagements nationaux, régionaux et internationaux, il faut accorder une attention réciproque pour s'assurer que ces engagements se reflètent bien au sein des mesures. Cela peut se faire en veillant à ce que le cadre du S&E cible et mesure les données visant à atteindre des engagements nationaux, régionaux et internationaux plus larges. Lors de la définition des indicateurs, il faut identifier les dispositions essentielles au niveau international ou régional auxquelles la politique vise à apporter sa contribution, et incorporer cela dans la langue et dans la ou les cibles de l'indicateur.

► Étude de cas 13. Cambodge: suivi et évaluation de la politique portant sur les migrations de main d'œuvre

En décembre 2014, le ministère du Travail et de la Formation professionnelle a établi une politique portant sur les migrations de main-d'œuvre pour le Cambodge. Lors de l'examen à mi-parcours de cette politique, il a été décidé que la méthodologie limitée de l'examen constituait un défi pour effectuer une évaluation complète. En réponse à ce problème, le ministère a formulé une méthode qui inclut la création d'une commission chargée du suivi et de l'évaluation constituée d'organisations «tripartites plus». La commission a été chargée de rendre un rapport chaque semestre en bénéficiant d'un point focal national pour le suivi et l'évaluation (soit une nouvelle fonction, soit en s'appuyant sur du personnel déjà existant au sein des agences chargées de la mise en œuvre), ayant pour mission de collecter et d'analyser les données.

Source: Cambodge 2014.

6.3. Finalisation de l'étape 6: liste de vérification pour la conception d'une politique

► Tableau 13. Liste de vérification: questions spécifiques pour finaliser l'étape 6 dans la conception d'une politique

Questions spécifiques pour finaliser l'étape 6		Contrôle
Mise en œuvre	Des mécanismes clairs ont-ils été établis pour consulter régulièrement les parties prenantes à propos des progrès accomplis dans la mise en œuvre?	
	Existe-t-il un accord visant à effectuer régulièrement le suivi des progrès par rapport aux activités prévues dans le plan d'action?	
	Le plan d'action sera-t-il mis à jour régulièrement (par exemple tous les ans)?	
	Une limite de temps a-t-elle été fixée après laquelle l'impact de la politique portant sur les migrations de main-d'œuvre fera l'objet d'une évaluation (par exemple tous les 3-5 ans)?	
Suivi et évaluation	La politique et le plan d'action sont-ils renforcés par un cadre de suivi et d'évaluation incluant des bases de référence et des délais à respecter ?	
	Les indicateurs sont-ils bien SMART (au sens du terme intelligent en anglais): spécifique, mesurable, atteignable, pertinent et assorti d'un délai?	
	Les mécanismes chargés de rassembler, d'enregistrer et d'analyser les données pertinentes ont-ils été établis?	

► Pour aller plus loin: suivi et évaluation de l'impact d'une politique portant sur les migrations de main-d'œuvre

BIT, *Guide on Measuring Migration Policy Impacts in ASEAN*, 2016.

Ce guide permet aux législateurs et aux administrateurs d'évaluer comment les politiques concernant les migrations de main-d'œuvre fonctionnent dans la pratique, en se basant sur une série d'expériences vécues dans les pays de l'ASEAN et dans d'autres parties du monde.

► Bibliographie

Abella, Manolo I. 1997. *Sending Workers Abroad: A Manual for Low- and Middle-Income Countries*. BIT.

Afghanistan, Ministère du Travail, des Affaires sociales, des Martyrs et des Personnes en situation de handicap. 2016. *National Labour Migration Strategy 2016–2018*.

Aleksynska, Mariya, Sami Kazi Aoul, and Veronica Petrencu. 2017. "Deficiencies in Conditions of Work as a Cost to Labour Migration: Concepts, Extent, and Implications", document de travail KNOMAD No. 28.

Böhning, W.R. 1996. *Employing Foreign Workers: A Manual on Policies and Procedures of Special Interest to Middle- and Low-Income Countries*. BIT.

Cambodge, Ministère du Travail et de la Formation professionnelle. 2014. *Policy on Labour Migration for Cambodia*.

FMM Afrique de l'Ouest (Soutenir la libre circulation des personnes et la migration en Afrique de l'Ouest). 2016. *Guide for Policymakers on the Protection of Migrant Workers' Rights within the ECOWAS Region*.

GFMD (Global Forum on Migration and Development). 2017. "Table ronde - Session 1.1 - Tools and Safeguards for Policy Coherence – Finding the Right Policy Mix to Balance Different Interests and Objectives", document de travail pour le sommet du GFMD, Berlin, 28–30 juin.

Harkins, Benjamin, et Daniel Lindgren. 2017. "Labour Migration in the ASEAN Region: Assessing the Social and Economic Outcomes for Migrant Workers", document présenté à l'occasion de l'événement «Migrating out of Poverty: From Evidence to Policy Conference», Londres, 28–29 mars.

Hirose, Kenichi, Miloš Nikač, et Edward Tamagno. 2011. *Social Security for Migrant Workers: A Rights-Based Approach*. BIT.

Holzmann, Robert, Michael Fuchs, Seçil P. Elitok, et Pamela Dale. 2016. "Assessing Benefit Portability for International Migrant Workers: A Review of the Austria–Turkey Bilateral Social Security Agreement", Document d'information de la Banque mondiale numéro 1602 consacré à la protection sociale et au travail.

Husmanns, Ralf, Farhad Mehran, et Vijay Verma. 1990. *Surveys of Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment: A Manual on Concepts and Methods*. BIT.

BIT. 2004. *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, Rapport VI, 92e session de la Conférence internationale du Travail, Genève.

———. 2005. *Labour Migration Policy and Management: Training Modules*.

———. 2006a. *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre: principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits*.

———. 2006b. *Glossary of Key Terms on Learning and Training for Work*.

———. 2008. *En quête d'un travail décent. Les droits des travailleurs migrants. Manuel à l'usage des syndicalistes*.

———. 2010a. *En quête d'un travail décent. Les droits des travailleurs migrants. Manuel à l'usage des syndicalistes*.

———. 2010b. *Guidelines for Recognizing the Skills of Returning Migrant Workers*.

———. 2011. "What Is Occupational Safety and Health?", BIT SST Note d'information 1.

———. 2012a. *Guide pour la formulation des politiques nationales de l'emploi*.

———. 2012b. *A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology*, 2e édition.

———. 2013a. *Rapport de la discussion*, TTMLM/2013/15.

———. 2013b. "Améliorer la collecte et la production de statistiques sur les migrations de main-d'œuvre en vue de l'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles", présentation PowerPoint à la 19e Conférence internationale des statisticiens du travail, 2-11 octobre.

———. 2013c. *Dialogue social : discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, CIT.102/VI.

———. 2014a. *Migration équitable: un programme pour l'OIT*, CIT.103/DG/IB.

- . 2014b. *Rapport mondial sur la protection sociale 2014-2015: bâtir la reprise économique, le développement inclusif et la justice sociale*.
- . 2015a. *Propositions de programme et de budget du Directeur général pour 2016-2017*, GB.323/PFA/1.
- . 2015b. *Analytical Report on the International Labour Migration Statistics Database in ASEAN: Improving Data Collection for Evidence-Based Policy-Making*.
- . 2015c. *Guide on Developing an International Labour Migration Statistics Database in ASEAN: Towards More Effective Data Collection and Sharing*.
- . 2015d. *Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleurs migrants: résultats et méthodologie*.
- . 2015e. «Anticiper et ajuster compétences et emplois», Note d'orientation du BIT.
- . 2016a. *Promouvoir une migration équitable: étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants*, CIT.105/III/1B.
- . 2016b. *Principes directeurs: accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force*.
- . 2016c. *Gender Equality in Labour Migration Law, Policy and Management*, outils GEM.
- . 2016d. *Labour Migration Structures and Financing in Asia*.
- . 2016e. *Guide on Measuring Migration Policy Impacts in ASEAN*.
- . 2017a. *How to Facilitate the Recognition of Skills of Migrant Workers: Guide for Employment Services Providers*.
- . 2017b. «Conseil national de l'immigration (connu sous le sigle portugais de CNIg)», base de données des bonnes pratiques de OIT MIGRANT – Politiques et programmes concernant les migrations de main-d'œuvre, disponible ici: <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.home>. Accès le 2 juin 2021.
- . 2017c. *Migrations de main-d'œuvre: nouvelle donne et enjeux de gouvernance*, CIT.106/IV.
- . 2017d. «14. Systèmes d'information sur le marché du travail», plateforme ressource sur le travail décent au service du développement durable, disponible ici: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/lm-info-systems/lang--fr/index.htm>.
- . 2017e. «Quatrième sujet à l'ordre du jour: migrations de main-d'œuvre – rapports de la commission sur les migrations de main-d'œuvre: résolutions et conclusions soumises pour adoption par la Conférence», compte-rendu provisoire 12-1, 106e session de la Conférence internationale du Travail, Genève.
- . 2017f. *Estimations mondiales de l'OIT de l'esclavage moderne: travail forcé et mariage forcé*.
- . 2018a. *Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants – résultats et méthodologie*, 2e édition.
- . 2018b. *The ASEAN Forum on Migrant Labour (AFML): livret d'information*, 3e édition.
- . 2018c. *Directives de l'OIT 2018 concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre*, ICLS/20/20/2018/Directives.
- . A venir. *Locked Down and in Limbo: The Global Impact of COVID-19 on Migrant Worker Rights and Recruitment*.
- . 2019. *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et définition des commissions de recrutement et frais connexes*.
- . 2020a. *Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19: recommandations aux décideurs politiques et aux mandants*.
- . 2020b. *The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals*.
- . n.d.-a «Introduction à la classification internationale type de professions» disponible ici: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/intro.htm>.
- . n.d.-b. «Dialogue social», disponible ici: <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm>.
- Nigeria, ministère fédéral du Travail et de la Productivité. 2010. *Labour Migration Policy for Nigeria*.
- Nigeria, Gouvernement du Nigeria. 2014. *National Policy on Labour Migration 2014*. OIM.

O'Higgins, Niall, et Valentino Moscariello. 2017. "Labour Market Institutions and Youth Labour Markets: Minimum Wages and Youth Employment Revisited", Département des politiques de l'emploi du BIT, document de travail numéro 223.

OSCE (Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe) . 2009. *Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies*.

OSCE (Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe), OIM (Organisation internationale pour les migrations), et BIT. 2006. *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination*.

Popova, Natalia, et Francesco Panzica. 2017. *General Practical Guidance on Promoting Coherence Among Employment, Education/Training and Labour Migration Policies*. BIT.

Puentes, Ruben, Alejandro Canales, Héctor Rodríguez, Raúl Delgado-Wise, et Stephen Castles. 2010. "Towards an Assessment of Migration, Development and Human Rights Links: Conceptual Framework and New Strategic Indicators", document présenté lors du 4e Forum mondial «Peoples' Global Action on Migration, Development, and Human Rights», Mexico, novembre.

Řihova, Hana. 2016. *Using Labour Market Information: Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs – Volume 1*. ETF, CEDEFOP, et BIT.

Řihova, Hana, et Olga Strietska-Ilina. 2015. *Guidelines for Inclusion of Skills Aspects into Employment-Related Analyses and Policy Formulation*. BIT.

Sabates-Wheeler, Rachel, et Johannes Koettl. 2010. "Social Protection for Migrants: The Challenges of Delivery in the Context of Changing Migration Flows." *International Social Security Review* 63 (3–4): 115–144.

SDAA (Communauté de développement d'Afrique australe). 2013. *SADC Labour Migration Policy*.

Segatti, Aurelia. 2015. "The Long and Winding Road to... National Labour Migration Policies", document présenté lors du séminaire de haut niveau et de l'atelier consacrés à la conception de politiques portant sur les migrations de main-d'œuvre, Afrique du Sud, 9-14 novembre.

Seychelles, Ministère de l'Emploi, de l'Immigration et de l'État civil, département de l'Emploi, 2019. *Seychelles National Labour Migration Policy*.

Sri Lanka, Ministère chargé de la Promotion de l'emploi étranger et de l'Aide sociale. 2008. *National Labour Migration Policy for Sri Lanka*.

Taha, Nurulsyahirah, Karin Astrid Siegmann, et Mahmood Messkoub. 2015. "How Portable Is Social Security for Migrant Workers? A Review of the Literature." *International Social Security Review* 68 (1): 95–118.

Tunisie, Gouvernement de la Tunisie. 2015. *Stratégie nationale migratoire*, version préliminaire.

ONU (Nations Unies). 2015. *Transformer notre monde: le programme 2030 pour le développement durable*, A/RES/70/1.

ONU Femmes. 2017. *Recommandations sur la prise en compte des droits fondamentaux des femmes dans le pacte mondial des migrations sûres, ordonnées et régulières: conclusions de la réunion du groupe d'experts à Genève, novembre 2016*.

ONU (Nations Unies) Assemblée générale. 2016. Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants, A/RES/71/1.

———. 2017a. Rendre les migrations bénéfiques à tous: rapport du Secrétaire général, A/72/643.

———. 2017b. Modalités des négociations intergouvernementales sur le pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, A/RES/71/280.

ONU DESA (Département économique et social des Nations Unies). 2016. *Tendances des migrations internationales : révision de 2015*, ST/ESA/SER.A/375.

ONU DESA (Département économique et social des Nations Unies), division des statistiques. 1998. *Recommandations en matière de statistiques des migrations internationales*, Première révision, ST/ESA/STAT/SER.M/58/Rev.1.

———. 2008. *Principes et recommandations concernant les recensements de la population et des logements*, Deuxième révision, ST/ESA/STAT/SER.M/67/Rev.2.

GNUE (Groupe des Nations Unies sur l'évaluation). 2014. *Intégrer les droits de l'homme et l'égalité des sexes aux évaluations*.

Banque mondiale. 2016. *Migration and Remittances Factbook*, Troisième édition.

► Annexes

Annexe A. Glossaire

Accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre: accords entre deux entités qui créent des obligations et des droits juridiquement contraignants gouvernés par la législation internationale et qui sont généralement plus précis et orientés sur une action concrète que les protocoles d'entente non contraignants qui définissent un cadre élargi de coopération afin de régler des problèmes communs ainsi que d'autres dispositions, y compris entre des ministères ou des agences dans les pays de destination et dans les pays d'origine (BIT 2017c, paragr. 69). La recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, contient en annexe un Accord type sur les migrations temporaires et permanentes de travailleurs, y compris les réfugiés et les personnes déplacées, qui constitue un outil d'étalonnage pour les directives régionales (BIT 2017c, paragr. 139).

Adéquation des compétences: l'adéquation implique des méthodes et des mesures prises visant à accroître l'employabilité de la main-d'œuvre et à réduire les déficits en matière de compétences, y compris le fait de pourvoir les emplois avec des demandeurs d'emploi qualifiés. Ce terme recouvre un concept plus large que celui de «présentation à l'emploi» ou de «placement» (Řihova 2016).

Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre: il s'agit d'une série d'orientations et de principes non contraignants visant à une approche des migrations de main-d'œuvre basée sur les droits qui ont été discutées et adoptées à l'occasion d'une réunion tripartite d'experts en 2005 et qui ont été approuvées pour publication et diffusion par le Conseil d'administration du BIT en mars 2006 (BIT 2006a).

Compétences: les compétences sont définies comme étant la capacité d'effectuer des tâches et des d'assurer des fonctions pour un emploi donné. Dans le cadre de la CITE-08, deux groupes de compétences sont utilisés pour classer les différentes professions. Il s'agit du niveau de compétences et de la spécialisation des compétences. Le niveau de compétences est défini selon la complexité et le nombre de tâches et de fonctions devant être accomplies dans un métier donné. Le niveau de compétences est mesuré de manière opérationnelle en considérant l'un ou plusieurs des critères suivants:

- la nature du travail effectué dans une profession par rapport aux tâches et aux fonctions caractéristiques définies pour chaque niveau de compétences CITE-08;
- le niveau d'éducation formelle défini en termes de Classification internationale type de l'éducation (CITE-97) (UNESCO, 1997) requis pour effectuer avec compétence des tâches et assurer les fonctions demandées;
- le niveau de formation informelle acquis sur le terrain et/ou une expérience passée dans une profession liée requise pour effectuer avec compétence ces tâches et assurer ces fonctions.

Développement des compétences: il s'agit de toute la gamme d'activités d'éducation et de formations formelles et informelles, professionnelles, techniques et basées sur les compétences destinées à un emploi ou à un emploi indépendant, y compris: la formation professionnelle de pré-emploi et à la vie active, l'éducation technique et la formation professionnelle, l'éducation et la formation des travailleurs employés, y compris la formation sur le lieu de travail, ainsi que les formations rapides liées à un emploi ou à une profession.

Dialogue social: il englobe toutes les formes de négociation, de consultation et d'échange d'informations entre les représentants des trois groupes susmentionnés qui portent sur les politiques économiques et sociales et les politiques du travail. Le dialogue social est à la fois un moyen de réaliser des progrès sociaux et économiques et un objectif en soi puisqu'il donne à la population l'occasion de se faire entendre et d'exercer une influence sur la société et le lieu de travail. Le dialogue social peut être bipartite, c'est-à-dire se dérouler entre les travailleurs et les employeurs, ou tripartite si le gouvernement y participe également (BIT 2013c, paragr. 15-16).

Économie informelle: toutes les activités économiques menées par des travailleurs et des unités économiques qui – en droit ou en pratique – ne sont pas couvertes ou insuffisamment couvertes par des dispositions formelles (Recommandation (n° 204) de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, paragr. 2(a)).

Égalité des chances et de traitement pour les travailleurs migrants et les ressortissants nationaux:

- L'article 6(1) de la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, précise les points suivants:

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à appliquer, sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe, aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui:

- (a) dans la mesure où ces questions sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives:
 - (i) la rémunération, y compris les allocations familiales lorsque ces allocations font partie de la rémunération, la durée du travail, les heures supplémentaires, les congés payés, les restrictions au travail à domicile, l'âge d'admission à l'emploi, l'apprentissage et la formation professionnelle, le travail des femmes et des adolescents;
 - (ii) l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives;
 - (iii) le logement;
- (b) la sécurité sociale (à savoir les dispositions légales relatives aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, à la maternité, à la maladie, à la vieillesse et au décès, au chômage et aux charges de famille, ainsi qu'à tout autre risque qui, conformément à la législation nationale, est couvert par un système de sécurité sociale), sous réserve:
 - (i) des arrangements appropriés visant le maintien des droits acquis et des droits en cours d'acquisition;
 - (ii) des dispositions particulières prescrites par la législation nationale du pays d'immigration et visant les prestations ou fractions de prestations payables exclusivement sur les fonds publics, ainsi que les allocations versées aux personnes qui ne réunissent pas les conditions de cotisation exigées pour l'attribution d'une pension normale;
- (c) les impôts, taxes et contributions afférents au travail, perçus au titre du travailleur;
- (d) les actions en justice.

- L'article 10 de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (dans la partie II concernant l'égalité des chances et de traitement) précise le point suivant:

Tout Membre pour lequel la convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir et à garantir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, de sécurité sociale, de droits syndicaux et culturels et de libertés individuelles et collectives pour les personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou en tant que membres de leur famille, se trouvent légalement sur son territoire.

- L'article 8(1) de la convention n° 143 indique: «A la condition qu'il ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi, le travailleur migrant ne pourra pas être considéré en situation illégale ou irrégulière du fait même de la perte de son emploi, laquelle ne doit pas entraîner par elle-même le retrait de son autorisation de séjour ou, le cas échéant, de son permis de travail.»
- L'article 9(1) de la convention n° 143 indique:
 Sans porter préjudice aux mesures destinées à contrôler les mouvements migratoires aux fins d'emploi en assurant que les travailleurs migrants entrent sur le territoire national et y sont employés en conformité avec la législation pertinente, le travailleur migrant doit, dans les cas où cette législation n'a pas été respectée et dans lesquels sa situation ne peut pas être régularisée, bénéficier pour lui-même et pour sa famille de l'égalité de traitement en ce qui concerne les droits découlant d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages.
- L'article 9(2) précise encore: «En cas de contestation sur les droits visés au paragraphe ci-dessus, le travailleur doit avoir la possibilité de faire valoir ses droits devant un organisme compétent, soit personnellement, soit par ses représentants.»

Égalité de genre: l'égalité de genre, ou encore l'égalité entre les hommes et les femmes, implique le concept selon lequel tous les êtres humains, hommes et femmes, sont libres de développer leurs capacités personnelles et de faire des choix sans limites fixées par des stéréotypes, une rigidité des rôles entre les genres et des préjugés. L'égalité des genres signifie que les différents comportements, les aspirations et les besoins des femmes et des hommes sont pris en compte, sont appréciés et favorisés de manière égale. Cela ne signifie pas que les femmes et les hommes doivent devenir identiques mais que leurs droits, responsabilités et chances ne dépendront pas du fait qu'il ou elle soit né(e) homme ou femme (BIT 2012b). Les rôles et les responsabilités concernant le genre sont influencés par l'âge, la race, la classe, l'ethnicité et la religion, ainsi que par l'environnement géographique, économique et politique.

Évaluation des besoins en compétences/prévision des compétences: l'anticipation des besoins en compétences se réfère aux activités visant à évaluer de manière stratégique les futurs besoins en compétences sur le marché du travail, en utilisant des méthodes consistantes et systématiques. Elle a pour objectif de fournir des informations à l'ensemble des acteurs du marché du travail à propos des besoins et des déséquilibres potentiels en compétences afin qu'ils puissent prendre des décisions, appliquer des mesures et agir afin de répondre aux besoins et d'éviter les déséquilibres. L'anticipation des besoins en compétences constitue un processus qui implique la production ou la collecte de données, leur interprétation par des spécialistes ainsi que la validation de ces données, les enseignements se transformant ainsi sur le plan pratique en mesures politiques. Ces étapes exigent des réponses ayant fait l'objet d'un accord et qui soient coordonnées par toute une série de partenaires (BIT 2015e).

Genre: le genre se réfère aux différences sociales et aux relations entre hommes et femmes qui sont apprises, qui évoluent dans le temps et qui connaissent des variations importantes à la fois à l'intérieur et entre les sociétés et les cultures. Ces différences et ces relations sont construites socialement et on les apprend à travers le processus de socialisation. Elles déterminent ce qui est considéré comme approprié pour les membres de chaque sexe. Elles sont spécifiques au contexte et peuvent être modifiées. D'autres variables comme l'ethnicité, la caste, la classe, l'âge et les capacités s'entrecoupent avec les différences de genre (BIT 2012b).

Inadéquation des compétences: il s'agit d'un terme qui se réfère à plusieurs types d'écarts et de déséquilibres en matière de compétences, comme la sur-éducation, la sous-éducation, la surqualification, la sous-qualification, la sur-compétence, les déficits et les surplus de compétences, l'obsolescence de compétences, pour ne citer qu'eux. L'inadéquation des compétences peut être à la fois qualitative et quantitative, se référant à la fois à des situations dans lesquelles une personne ne dispose pas des qualifications nécessaires pour un emploi et lorsqu'il existe une pénurie ou un surplus de personnes disposant de compétences particulières. L'inadéquation des compétences peut être identifiée au niveau individuel, au niveau de l'employeur, du secteur ou de l'économie (Andersen et al. 2010, tels que cités dans Řihova 2016).

Inspection du travail: le système d'inspection du travail est chargé:

- (a) d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions;
- (b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;
- (c) de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes (convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947).

Institutions du marché du travail: «Il s'agit des règles, des pratiques et des politiques – qu'elles soient formelles ou informelles, écrites ou pas – touchant au fonctionnement du marché du travail. Elles sont explicites et durables, comme certains textes de loi concernant le travail que nous considérons désormais comme des droits universels, mais couvrent également les pratiques informelles qui sont le reflet de la société ainsi que des politiques à court terme qui disparaissent et ressurgissent selon l'humeur politique du moment» (Berg, J. et Kucera, D. 2008).

Main-d'œuvre: la population active économiquement qui comprend toutes les personnes (au-dessus de l'âge minimum en vigueur) qui sont soit employées, soit au chômage (ONU-DAES, division des statistiques 2008, paragr. 2.247; BIT 2015d).

Migrant en situation irrégulière:

- La résolution de l'OIT concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie globalisée, adoptée par l'OIT en 2004, indique: «Les personnes qui se rendent ou qui travaillent à l'étranger sans autorisation légale sont qualifiées d'immigrés illégaux, clandestins, sans-papiers ou en situation irrégulière. La catégorie des «migrants illégaux» fut jadis une catégorie résiduelle, mais le terme «illégal» possède une connotation normative et suggère un lien avec la criminalité» (BIT 2004, paragr. 36).
- Le Comité de l'ONU des travailleurs migrants a publié le commentaire général 2 sur les droits des travailleurs migrants se trouvant dans des situations irrégulières ainsi que les membres de leur famille (2013), qui fait savoir que les termes «en situation irrégulière» ou «sans-papiers» constituent la terminologie appropriée lorsqu'on se réfère à leur statut. L'utilisation du terme «illégaux» afin de qualifier des travailleurs migrants en situation irrégulière est inadéquat et doit être évité car il a tendance à les stigmatiser en les associant à la criminalité (paragr. 4). Voir également BIT 2016a, paragr.119, note de bas de page 69.
- Les migrants sont considérés comme se trouvant en situation irrégulière ou sans-papiers s'ils ne sont pas autorisés à «entrer, séjourner et exercer une activité rémunérée dans l'État d'emploi conformément à la législation dudit État et aux accords internationaux auxquels cet État est partie (Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, article 5).
- En 1975, l'Assemblée générale de l'ONU a demandé à ce que tous les organismes de l'ONU ainsi que les agences spécialisées concernées utilisent dans tous les documents officiels les termes «sans-papiers» ou «travailleurs migrants irréguliers» (Assemblée générale, mesures visant à assurer le respect des droits de l'homme des travailleurs migrants, 3449, 2433e réunion plénière, 9 décembre 1975).

Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières: l'objectif du Pacte mondial pour les migrations est de définir un certain nombre de principes, d'engagements et d'accords parmi les États membres des Nations Unies concernant les migrations internationales sous toutes leurs dimensions et de traiter de tous les aspects des migrations internationales, y compris sur le plan humanitaire, au niveau du développement, des questions liées aux droits de l'homme ainsi que d'autres aspects des migrations. Le Pacte doit aussi être guidé par le Programme de 2030 et peut comprendre des engagements concrets, des moyens de mise en œuvre ainsi qu'un cadre afin d'effectuer le suivi et d'évaluer cette mise en œuvre (Assemblée générale de l'ONU 2016, BIT 2017b ; BIT 2017c, paragr. 4).

Politiques portant sur les migrations de main-d'œuvre tenant compte du genre: les politiques portant sur les migrations de main-d'œuvre tenant compte du genre ont été définies par l'OSCE dans un ouvrage intitulé *Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies* comme des politiques reconnaissant qu'à la fois les hommes et les femmes migrent pour des raisons économiques et pour disposer de meilleures opportunités d'emplois et que l'expérience peut diverger de manière significative entre les hommes et les femmes. Il reconnaît également que les travailleuses migrantes sont susceptibles de faire face à davantage de problèmes et de discrimination à chaque étape du processus migratoire en raison des catégories d'emploi et des secteurs qui leur sont proposés, aux exigences en matière éducative et par rapport aux stéréotypes qui sont souvent encore amplifiés par la marginalisation multidimensionnelle de l'âge, de la classe sociale et de l'origine ethnique. De plus, les politiques concernant les migrations de main-d'œuvre tenant compte du genre reconnaissent les contributions significatives au niveau économique et social des travailleuses migrantes pour leur pays d'origine et pour leur pays de destination. Ces politiques visent à utiliser les moyens suivants:

- la création d'environnements politiques et législatifs prévoyant l'égalité en matière d'opportunités d'emplois et d'accès aux prestations aux travailleuses et travailleurs migrants;
- le suivi d'une «double» approche, comprenant des dispositions générales afin de protéger les migrants et des mesures ciblant spécifiquement les travailleuses migrantes en les autonomisant pour qu'elles puissent exercer leurs choix, accéder à des ressources et réclamer leurs droits;
- l'introduction de mesures temporaires spéciales afin de compenser les discriminations passées qui sont susceptibles d'affecter négativement la situation actuelle des femmes.

Politiques spécifiques au genre: ces politiques utilisent la connaissance des différences entre les genres dans un contexte donné pour répondre aux besoins particuliers au niveau pratique d'un genre travaillant avec la division existante des ressources et des responsabilités (BIT 2012b).

Portabilité de la sécurité sociale and portabilité des prestations acquises:

- Les conventions et les recommandations de l'OIT reconnaissent et s'attaquent aux désavantages particuliers auxquels doivent faire face les travailleurs migrants pour accéder à la sécurité sociale. En conséquence, ces instruments appellent, entre autres, à un accroissement de la coopération entre pays au sujet de la sécurité sociale par l'intermédiaire d'accords bilatéraux et multilatéraux prévoyant l'égalité de traitement par rapport aux ressortissants nationaux du pays hôte, ainsi que la création de dispositions appropriées permettant le maintien des droits acquis par les migrants ainsi que des droits en cours d'acquisition (ce que l'on appelle communément la «portabilité»).
- Il faut souligner qu'il n'existe aucune définition reconnue au niveau international de la «portabilité». Les conventions et les recommandations de l'OIT dont relève la protection sociale des migrants – comme la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962, la convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967, la convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982, la convention (n° 165) sur la sécurité sociale des gens de mer (révisée), 1987, la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 ainsi que la recommandation (n° 167) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale – ne font pas mention de la portabilité. La seule norme internationale qui utilise le terme portabilité est la convention (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, au paragraphe 20(2). Par ailleurs, les Principes directeurs: accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force de 2016 (paragraphe 19) ainsi que le Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre de 2006 (paragraphe 9.9) se réfèrent aussi à la portabilité sans clarifier ou définir sa signification exacte.

- Dans les rapports, les auteurs utilisent souvent le terme portabilité pour faire référence aux mesures visant au maintien des droits acquis et des droits en cours d'acquisition ainsi qu'aux paiements de prestations à l'étranger (Holzman. et al 2016, 1; Taha, Siegmann, et Messkoub 2015). Cependant, d'autres utilisent ce terme de façon plus large pour faire référence collectivement à l'ensemble des principes de coordination (y compris l'égalité de traitement et l'assistance administrative) (Hirose, Nikač, et Tamagno 2011, note de bas de page 28).
- La portabilité et les prestations acquises sont différentes de la portabilité de la sécurité sociale, car cela peut être compris comme faisant référence uniquement aux mesures destinées à maintenir les droits acquis ainsi que les versements de prestations à l'étranger. Alors que la portabilité de la sécurité sociale a une signification plus large, puisqu'elle fait aussi référence au maintien des droits (ou des prestations) en cours d'acquisition, et selon les auteurs, cela peut être une référence à toute une série de principes de coordination.

De plus, il est important de distinguer la «portabilité» de l'«exportabilité» des droits à la sécurité sociale et à des prestations. Comme pour la portabilité, il n'existe aucune définition commune au niveau international de l'exportabilité. Les auteurs utilisent généralement l'exportabilité des droits à la sécurité sociale et des prestations pour faire référence au maintien des droits acquis, des droits en cours d'acquisition et des versements de prestations à l'étranger (Taha, Siegmann, et Messkoub 2015; Sabates-Wheeler et Koettl 2010). La différence avec la portabilité réside dans le fait que la portabilité nécessite une coopération entre les pays d'origine et de destination et l'exportabilité ne nécessite l'action que d'un seul pays. Dans le dernier cas, l'éligibilité et le niveau des prestations à verser seront déterminés par l'institution de sécurité sociale d'un seul pays.

Reconnaissance des compétences: il s'agit de l'évaluation et de la reconnaissance des diplômes et/ou des formations déjà acquises, cette évaluation et cette reconnaissance ayant lieu soit en-dehors du pays d'emploi (lorsqu'il s'agit de migrants) ou dans le pays d'origine (dans le cas de migrants rentrant chez eux). La reconnaissance des qualifications couvre les titres académiques et professionnels, alors que la reconnaissance professionnelle couvre les professions régulées et non régulées (BIT 2013a). La reconnaissance des compétences est le résultat d'une évaluation formelle comprenant les preuves et la confirmation montrant que les compétences acquises à l'international correspondent entièrement aux unités ou aux unités nationales de compétences du modèle régional de normes de compétences (RMCS) (BIT 2010b). L'article 14(b) de la convention (n° 143) prévoit également qu'un Membre peut «après consultation appropriée des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, réglementer les conditions de reconnaissance des qualifications professionnelles, y compris les certificats et les diplômes, acquises à l'étranger».

Reconnaissance des savoirs acquis précédemment: il s'agit de la reconnaissance des savoirs et des compétences qu'une personne a pu acquérir lors d'une formation précédente, d'un travail précédent ou par l'expérience. Une telle reconnaissance peut lui permettre de devenir qualifiée ou d'obtenir des équivalences pour une matière ou pour un emploi (BIT 2006b).

Recrutement:

Le terme recrutement désigne:

- (i) L'engagement d'une personne sur un territoire pour le compte d'un employeur se trouvant dans un autre territoire, ou
- (ii) Le fait de s'obliger, vis-à-vis d'une personne se trouvant sur un territoire, à lui assurer un emploi dans un autre territoire,

ainsi que l'adoption de mesures relatives aux opérations visées sous i) et ii), y compris la recherche et la sélection des émigrants, ainsi que leur mise en route (Convention de l'OIT (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), annexe 1, art. 2(a)).

Une disposition similaire dans l'annexe II de la convention (n° 97) s'applique aux migrations collectives sous contrôle gouvernemental.

“Le terme **recrutement** désigne la publication d’annonces, la diffusion d’informations, la sélection, le transport, le placement en emploi et, en ce qui concerne les travailleurs migrants, le retour dans le pays d’origine s’il y a lieu. Ce terme vise aussi bien les demandeurs d’emploi que les travailleurs bénéficiant déjà d’une relation d’emploi » (BIT 2019, 12).

Commissions de recrutement et frais connexes: la définition de l’OIT des commissions de recrutement et des frais connexes comprend trois composantes:

1. **Les commissions de recrutement** qui comprennent:

- le paiement des services de recrutement proposés par des recruteurs de main-d’œuvre, publics ou privés, pour la mise en relation des offres d’emploi et des candidatures;
- b. les paiements effectués dans le cas du recrutement de travailleurs employés pour accomplir un travail au service d’une tierce partie;
- c. les paiements effectués dans le cas du recrutement direct par l’employeur;
- d. les paiements imposés aux travailleurs pour recouvrer les frais de recrutement.

Ces commissions peuvent être ponctuelles ou récurrentes et couvrir des services pour le recrutement, l’obtention de références et le placement.

2. **Les frais connexes**, qui sont des dépenses qui font partie intégrante du processus de recrutement et de placement national ou transfrontalier. Selon le processus de recrutement et le contexte, ces catégories de coûts peuvent être élargies par les gouvernements et les partenaires sociaux au niveau national. Qu’ils soient initiés par un employeur, un recruteur de main-d’œuvre ou un intermédiaire agissant pour le compte de ces derniers; qu’ils soient requis pour permettre aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement; ou qu’ils soient imposés lors du processus de recrutement, les frais suivants devraient être considérés comme étant liés au processus de recrutement.

- Frais médicaux
- Frais d’assurance
- Coûts de formation et d’orientation
- Coûts des équipements
- Frais de déplacement et d’hébergement
- Frais administratifs

3. **Coûts illégaux, prohibitifs ou non divulgués:** les coûts non contractuels, non divulgués, excessifs ou illégaux ne sont jamais légitimes. La réglementation anti-corruption doit être respectée en tout temps et à toute étape du processus de recrutement. Parmi les exemples de coûts illégaux figurent les pots-de-vin, les contributions forcées, les extorsions et les dessous-de-table, les cautions, le recouvrement illégal des coûts et les obligations collatérales exigés par tel ou tel acteur de la chaîne de recrutement. (BIT 2019, 12; voir également la convention (n° 181) de l’OIT sur les agences d’emploi privées, 1997, article 7).

Recruteur de main-d’œuvre: le terme recruteur de main-d’œuvre se réfère à la fois aux services publics de l’emploi, aux agences d’emploi privées et à tous les autres intermédiaires ou mandataires secondaires qui offrent des services de recrutement et de placement. Le recrutement de main-d’œuvre peut revêtir de nombreuses formes: entité à but lucratif ou non lucratif, exploitée au sein ou hors du cadre juridique et réglementaire (BIT 2019).

Réfugié: Un réfugié est une personne qui a été forcée de fuir son pays à la suite de persécutions, de la guerre et de violences. Un réfugié craint avec raison d’être persécuté du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques. Une personne est un «demandeur d’asile» jusqu’à ce qu’il soit déterminé s’il est bien un réfugié selon les législations nationales et internationales (Convention des Nations Unies relative au statut de réfugiés, 1951 ; BIT 2016b).

Sécurité et santé au travail: la sécurité et la santé au travail (SST) est une discipline qui couvre un spectre très large incluant de nombreux domaines spécialisés. Dans son sens le plus élargi, elle vise à:

- La promotion et le maintien du degré le plus élevé du bien-être physique, mental et social des travailleurs dans tous les métiers;
- La préparation et la préservation de conditions sur le lieu de travail qui réduisent ou empêchent le risque que des personnes ne soient blessées en effectuant leur travail;
- La prévention pour les travailleurs des problèmes de santé causés par leurs conditions de travail;
- La protection des travailleurs là où ils exercent leur activité par rapport aux risques venant de facteurs nocifs pour leur santé;
- Le placement et le suivi des travailleurs au sein d'un environnement professionnel adapté à leurs capacités physiques et mentales (BIT 2011).

Un système national de sécurité et de santé au travail désigne l'infrastructure qui constitue le cadre principal pour la mise en œuvre de la politique nationale et des programmes nationaux de sécurité et de santé au travail. Un programme national de sécurité et de santé au travail désigne tout programme national qui inclut des objectifs à réaliser selon un calendrier prédéterminé, des priorités et des moyens d'action établis en vue d'améliorer la sécurité et la santé au travail ainsi que des moyens permettant d'évaluer les progrès (Convention (n° 187) de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, Art. 1).

Sécurité sociale/protection sociale: la protection sociale est souvent considérée comme étant un concept plus large que la sécurité sociale, notamment la protection offerte entre les membres d'une famille ou les membres d'une communauté locale. Elle est aussi utilisée dans certains cas avec une signification plus restreinte que la sécurité sociale, comprenant alors uniquement des mesures destinées aux composantes de la société les plus pauvres, les plus vulnérables et celles faisant le plus l'objet d'exclusion. Dans de nombreux cas, y compris au sein de la plupart des documents du BIT, les termes «sécurité sociale» et «protection sociale» sont utilisés de manière interchangeable et comprennent des instruments politiques très divers, y compris l'assurance sociale, l'assistance sociale, les prestations universelles et d'autres formes de transferts d'argent, ainsi que des mesures afin de garantir un accès effectif aux soins de santé ainsi qu'à d'autres prestations en nature visant à assurer la protection sociale (Guide du BIT sur la protection sociale, à venir; BIT 2014b; Recommandation (n° 202) de l'OIT sur les socles de protection sociale, 2012; Convention (n° 102) de l'OIT concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 et Recommandation (n° 67) de l'OIT sur la garantie des moyens d'existence, 1944.)

Socles de protection sociale: il s'agit d'un certain nombre de garanties élémentaires de sécurité sociale définies au niveau national qui assurent une protection visant à empêcher ou à réduire la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale.

Les socles de protection sociale...devraient comporter au moins les garanties élémentaires de sécurité sociale suivantes:

- a) accès à un ensemble de biens et services définis à l'échelle nationale comme étant des soins de santé essentiels, y compris les soins de maternité, qui réponde aux critères de disponibilité, d'accessibilité, d'acceptabilité et de qualité;
- b) sécurité élémentaire de revenu pour les enfants, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale, assurant l'accès à l'alimentation, à l'éducation, aux soins et à tous autres biens et services nécessaires;
- c) sécurité élémentaire de revenu, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale, pour les personnes d'âge actif qui sont dans l'incapacité de gagner un revenu suffisant, en particulier dans les cas de maladie, de chômage, de maternité et d'invalidité;
- d) sécurité élémentaire de revenu pour les personnes âgées, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale (Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, paragraphe 5).

Sous réserve des obligations internationales auxquelles ils sont assujettis, les Membres devraient fournir les garanties élémentaires de sécurité sociale mentionnées dans la présente recommandation au moins à tous les résidents et enfants, tels que définis par la législation nationale (Recommandation (n° 202), paragraphe 6). En tant que tels, les migrants devraient avoir accès à ces garanties de base en matière de sécurité sociale dans l'État dans lequel ils résident, ainsi que dans leur pays d'origine.

Stock international de migrants: il s'agit des personnes qui ont déjà changé leur pays de résidence habituel, c'est-à-dire, des personnes qui ont passé au moins une année de leur vie dans un pays autre que celui dans lequel elles vivent au moment où les données sont collectées (ONU-DEAS, division des statistiques, 1998, paragraphe 185). Le stock international de migrants à l'étranger peut être défini comme les citoyens d'un pays à une date précise ou dans une période de référence spécifique qui seraient comptabilisés comme étant actifs économiquement dans un autre pays, en étant employés ou au chômage, selon les directives de l'OIT sur la mesure de la population active économiquement. (Hussmanns, Mehran et Verma 1990).

Systèmes d'information sur le marché du travail (SIMT): ils fournissent des informations servant à la conception, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des politiques. L'objectif principal du SIMT est la production d'informations et d'analyses destinées aux législateurs et à d'autres acteurs au sein du marché du travail. Les trois fonctions principales des systèmes d'information sur le marché du travail sont: (i) faciliter l'analyse du marché du travail; (ii) constituer une base pour le suivi et le reporting à propos des politiques portant sur l'emploi et le travail; et (iii) être un mécanisme d'échanges d'informations ou effectuer la coordination entre différents acteurs et institutions qui produisent et utilisent des informations et des analyses sur le marché du travail (BIT 2017d).

Trafic illicite de migrants: Cette expression désigne le fait d'assurer, afin d'en tirer, indirectement ou directement, un avantage financier ou un autre avantage matériel, l'entrée illégale dans un État Partie d'une personne qui n'est ni un ressortissant ni un résident permanent de cet État (Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée (Convention de Palerme), article 3 (a)).

Traite des personnes: l'expression «traite des personnes» désigne le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation (Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes en particulier, des femmes et des enfants, art 3 (a)). Le Protocole de l'OIT de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, fait une mention particulière du lien entre la traite des personnes et le travail forcé ou obligatoire, en indiquant: «La définition du travail forcé ou obligatoire figurant dans la convention est réaffirmée et, par conséquent, les mesures visées dans le présent protocole doivent inclure une action spécifique contre la traite des personnes à des fins de travail forcé ou obligatoire.» (Art.1(3)).

Travail domestique/travailleur domestique: le travail domestique désigne «le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages» (convention (n° 189) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011, Art. 1(a)). Un travailleur domestique désigne «toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail. Une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique». ((convention (n° 189) de l'OIT, Art. 1(b), (c)).

Travail forcé ou obligatoire: tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré (convention (n° 29) de l'OIT sur le travail forcé, 1930, Art. 2(1)). Parmi les mesures pouvant être prises pour prévenir le travail forcé ou obligatoire, on peut citer «la protection des personnes, en particulier des travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives ou frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement» (Protocole 2014 de l'OIT relatif à la convention(n° 29) sur le travail forcé, Art. 2(d)).

Travailleur migrant: une personne qui émigre ou a émigré d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant. (Convention (n° 143) de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions supplémentaires), 1975, article 11(1)).

Travailleur migrant hautement qualifié: Les statistiques du BIT disposent de deux niveaux de classification pour les travailleurs hautement qualifiés (niveaux 3 et 4), conformément aux grands groupes de professions de la Classification internationale type de professions (CITP). Parmi ces travailleurs, on trouve les personnes occupant des postes de direction (niveaux de compétences 3 et 4) et celles ayant des professions intellectuelles et scientifiques (niveau de compétences 4) et on les retrouve dans des fonctions comme celles de législateurs, de hauts fonctionnaires, de directeurs, de spécialistes, de techniciens ainsi que dans les professions intermédiaires. Les personnes exerçant des «professions intellectuelles et scientifiques» sont censées accroître le niveau de connaissances existantes, elles appliquent des concepts et des théories scientifiques ou artistiques, elles enseignent tout ce qui précède de manière systématique ou pratiquent l'une ou l'autre de ces activités (BIT, n.d.-a).

Annexe B.

Les conventions internationales, les recommandations et les protocoles essentiels ainsi que les articles-clés à propos de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre

Convention	Articles-clés
1. Normes internationales du travail spécifiques aux travailleurs migrants	
Convention (n° 097) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	<p>2–4: Maintenir des services gratuits et adéquats pour venir en aide aux migrants, y compris la délivrance d'informations fiables.</p> <p>5: Accès à des services médicaux et à de bonnes conditions d'hygiène.</p> <p>6: Égalité de traitement par rapport aux droits au travail (rémunération, droits syndicaux, négociation collective, logement), à la sécurité sociale, aux impôts et à l'accès à la justice.</p> <p>7: Si les services de l'emploi s'occupent des migrants, cela doit se faire en coopération avec les services correspondants d'autres Membres et ces services doivent être gratuits.</p> <p>9: Autorise le transfert d'argent et d'économies.</p> <p>10: Accords bilatéraux ou multilatéraux là où il y a un grand nombre de migrants.</p> <p>11. Définition de «travailleur migrant» comme une personne qui émigre d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur Annexe I, Art. 5, et annexe II, Art. 6: Délivrance de contrats de travail.</p>
Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975	<p>1: Respect des droits fondamentaux de tous les travailleurs migrants, y compris ceux qui sont en situation irrégulière.</p> <p>2–4: Identifier, gérer et partager des informations à propos de mouvements illégaux de travailleurs migrants et se trouvant dans des conditions abusives.</p> <p>10–14: Égalité de chances et de traitement pour les travailleurs migrants et leurs familles en ce qui concerne l'emploi, la sécurité sociale, les droits syndicaux et culturels.</p> <p>9. Les travailleurs migrants se trouvant en situation irrégulière doivent bénéficier d'un traitement égal pour eux-mêmes et pour leur famille par rapport aux droits découlant d'emplois précédents en ce qui concerne la rémunération, la sécurité sociale ainsi que d'autres prestations.</p> <p>13. Les États membres sont encouragés à faciliter le regroupement familial.</p> <p>14b. Réglementations à propos de la reconnaissance des qualifications professionnelles.</p>
Recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	<p>4: Les États doivent faciliter la distribution internationale de la main-d'œuvre, en particulier lorsqu'elle est excédentaire.</p> <p>5: Fourniture d'un service public gratuit d'informations.</p> <p>10–12: Facilitation des migrations et de l'installation.</p> <p>13–14: Pratiques en matière de sélection et de recrutement.</p> <p>15: Mouvement des membres de la famille.</p> <p>16: Assurer les mêmes droits à l'emploi que pour les ressortissants nationaux.</p> <p>18: Éloignement et retour des travailleurs migrants et de leurs familles.</p> <p>20: Accès à la sécurité sociale au retour.</p> <p>Annexe: Accord type sur les migrations temporaires et permanentes de travailleurs, y compris des réfugiés et personnes déplacées.</p>
Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975	<p>2: Égalité de chances et de traitement en ce qui concerne la formation professionnelle et l'emploi, la promotion, le salaire, la sécurité sociale, l'appartenance aux organisations syndicales, les conditions de vie.</p> <p>7: Fournir des informations sur les droits concernant les lois nationales en vigueur et promouvoir l'adaptation des migrants au sein de la société.</p> <p>9: Formuler et adopter une politique sociale faisant en sorte que travailleurs migrants et leurs familles puissent bénéficier de tous les avantages consentis aux ressortissants nationaux.</p> <p>13–19: Réunification des familles</p> <p>21–22: Protection de la santé des travailleurs migrants.</p> <p>23–29: Accès aux services sociaux pour les migrants et leurs familles.</p> <p>30–34: Résidence et éloignement du pays de destination.</p>

Convention	Articles-clés
2. Normes internationales du travail concernant les Principes et droits fondamentaux au travail	
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ET Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	Liberté syndicale et droit à la négociation collective.
Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	1-2: Suppression du recours au travail forcé ou obligatoire – c'est-à-dire un travail qui est exigé de toute personne sous la forme d'une quelconque menace.
Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930	1: Protection des victimes du travail forcé, offrir l'accès à des recours efficaces et appropriés avec des sanctions contre les auteurs. Établissement d'une politique nationale et d'un plan d'action afin de soutenir les efforts visant à la suppression du travail forcé ou obligatoire. 2: Prendre des mesures afin d'empêcher le travail forcé, y compris par l'éducation et des législations renforcées ainsi que par l'inspection du travail.
Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1930 ET Convention (n° 182) sur les pires formes du travail des enfants, 1999	Abolition effective du travail des enfants.
Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ET Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	Élimination des discriminations dans l'emploi et les professions.
3. Normes liées concernant les travailleurs migrants	
Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997	4: Les agences d'emploi privées ne doivent pas refuser le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective. 5: Les agences d'emploi privées doivent promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour accéder à l'emploi et traiter les travailleurs sans aucune forme de discrimination. 6: Les agences d'emploi privées doivent protéger les données concernant les travailleurs. 7: Les agences de recrutement privées ne doivent pas faire payer de frais ou de coûts aux travailleurs, entièrement ou partiellement. 8: Des mesures doivent être prises afin de fournir une protection adéquate et d'empêcher les abus concernant les travailleurs migrants recrutés ou placés par des agences de recrutement privées.
Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 ET Recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011	3: Veiller à la promotion efficace des droits de l'homme pour les travailleurs domestiques; appliquer les Principes et droits fondamentaux au travail; et veiller à ce que les travailleurs domestiques disposent bien de la liberté syndicale. 5: Protection contre la violence. 6-7: Conditions d'emploi équitables et conditions de travail décentes. 8: Les travailleurs domestiques migrants doivent recevoir une offre écrite et un contrat écrit avant leur départ. 9: Les travailleurs domestiques vivant chez leur employeur doivent disposer de la liberté de mouvement et du droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et d'identité. 10: Égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et les autres travailleurs. 13: Des conditions égales en matière de sécurité sociale. 15: S'attaquer au recrutement et à l'emploi abusifs. 16-17: Accès à la justice et à des procédures de plaintes.

Convention	Articles-clés
<p>Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 ET</p> <p>Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 ET</p> <p>Convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982 ET</p> <p>Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012</p>	<p>Convention (n° 102), Art. 68: Égalité de traitement des résidents qui ne sont pas des nationaux: les résidents qui ne sont pas des nationaux disposeront des mêmes droits que les résidents nationaux.</p> <p>Convention (n° 118): Renforcement des principes de traitement égal entre travailleurs nationaux et non nationaux ainsi que leurs familles.</p> <p>Convention (n° 157): Appel au maintien des droits en cours d'acquisition en fournissant le total des périodes d'admissibilité effectuées dans différents pays.</p> <p>Convention (n° 157): Présente en annexe un modèle d'accord concernant la coordination des instruments bilatéraux et multilatéraux de sécurité sociale.</p> <p>Recommandation (n° 202): Définition de quatre garanties de base pour tous les résidents ainsi que leurs enfants. Les migrants et leurs familles doivent pouvoir accéder à ces garanties de base en matière de sécurité sociale dans l'État dans lequel ils résident ainsi que dans leur pays d'origine.</p>
<p>Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948</p>	<p>1: Les États membres doivent maintenir ou assurer le maintien d'un service public gratuit de l'emploi.</p> <p>6: Le service de l'emploi doit veiller au recrutement et au placement effectifs des travailleurs.</p> <p>11: Les autorités compétentes doivent s'assurer d'une coopération efficace entre les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées (sans objectif de gains financiers).</p>
<p>Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010</p> <p>Convention (n° 190) sur la violence et la harcèlement, 2019</p> <p>Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019</p>	<p>25: Le test HIV ne doit pas être obligatoire pour les travailleurs, y compris pour les travailleurs migrants.</p> <p>27: Les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, n'ont pas l'obligation de divulguer des informations relatives au VIH.</p> <p>28: Les travailleurs migrants, ou ceux qui cherchent à migrer pour trouver un emploi, ne doivent pas être exclus sur la base de leur statut VIH réel ou supposé.</p> <p>40: Formation, instructions de sécurité et orientations nécessaires sur le lieu de travail concernant le VIH-sida.</p> <p>47: Mesures visant à assurer l'accès à la prévention, au traitement, à la prise en charge et à des services de soutien au VIH pour les travailleurs migrants.</p> <p>6: Chaque État membre doit adopter une législation et des politiques veillant au droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, y compris pour les travailleuses, ainsi que pour les travailleurs et d'autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou à des groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.</p> <p>11. Tout Membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que:</p> <p>a) la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination et aux migrations.</p> <p>10: Les Membres devraient prendre des mesures législatives ou autres pour protéger contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes, quel que soit leur statut migratoire, selon le cas dans les pays d'origine, de transit ou de destination.</p> <p>23.d: Les Membres devraient financer, concevoir, mettre en œuvre et diffuser, selon ce qu'il convient: d) des campagnes publiques de sensibilisation dans les diverses langues du pays, y compris celles des travailleurs migrants résidant dans le pays, qui attirent l'attention sur le caractère inacceptable de la violence et du harcèlement, en particulier de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, s'attaquent aux comportements discriminatoires et préviennent la stigmatisation des victimes, des plaignants, des témoins et des lanceurs d'alerte.</p>

Convention	Articles-clés
4. Normes internationales en relation	
Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles, 1990	<p>8-35: Droits de l'homme pour tous les travailleurs migrants et les membres de leurs familles (y compris la liberté de mouvement, de pensée et d'expression, le droit à un procès équitable, l'égalité de traitement en ce qui concerne la rémunération, le droit d'intégrer des syndicats, un traitement égal, par exemple en matière de sécurité sociale, le droit de recevoir une aide médicale d'urgence, le droit de transférer de l'argent).</p> <p>36-56: Autres droits des travailleurs migrants et des membres de leurs familles qui ont des papiers ou qui sont en situation régulière (y compris le droit à l'information avant le départ, le droit de constituer des associations ou des syndicats, le droit de participer aux affaires publiques et aux élections, les droits à l'égalité de traitement en ce qui concerne les droits sociaux et économiques, la protection de l'unité de la famille, le droit de transférer de l'argent, l'égalité de traitement en matière d'emploi et de chômage).</p>
Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard femmes, recommandation générale 26	<p>23: Responsabilités conjointes des pays d'origine et de destination (y compris par une politique complète tenant compte du genre et basée sur les droits, l'implication active des travailleuses migrantes et des ONG concernées ainsi que des recherches, la collecte et l'analyse de données).</p> <p>24: Responsabilités spécifiques aux pays d'origine (incluant l'éducation, la formation et la sensibilisation, la régulation du recrutement, les services de santé, la sauvegarde des transferts de fonds, la facilitation du droit au retour et la protection consulaire).</p> <p>26: Responsabilités spécifiques aux pays de destination (incluant la protection juridique pour les droits des travailleuses migrantes, l'accès au droit au recours, à la réunification des familles, à la formation et à la sensibilisation ainsi que l'accès aux services).</p> <p>27: Coopération bilatérale et régionale.</p>
Protocole additionnel à la convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (2000)	<p>5: Mesures législatives ou autres pour conférer le caractère d'infraction pénale à la traite des personnes.</p> <p>6: Assistance et protection aux victimes de la traite des personnes.</p> <p>8: Rapatriement des victimes de la traite des personnes.</p> <p>9: Prévention de la traite des personnes.</p> <p>10: Échange d'informations et formation.</p> <p>11: Mesures aux frontières.</p>

Annexe E.

Modèle de termes de référence pour l'engagement de spécialistes internationaux et/ou nationaux

1. Contexte

Quelle est la situation actuelle en matière politique et de migrations de main-d'œuvre? Qu'est-ce qui a conduit à la décision de concevoir ces orientations? Quelles institutions dirigent et/ou sont impliquées dans ce processus?

2. Mission et résultats escomptés

Sous la supervision de (nom du superviseur), le consultant accomplira les tâches suivantes:

- Rédaction du format et des orientations pour la conception d'une politique nationale des migrations de main-d'œuvre et d'un plan d'action. Les orientations prendront en compte les différents formats des politiques nationales concernant les migrations de main-d'œuvre d'autres pays ainsi que les orientations fournies par l'OIT. Le plan aura une durée courte (d'un à deux ans) ou moyenne (de trois à cinq ans).
- Mener des recherches et des consultations afin de rédiger une politique nationale des migrations de main-d'œuvre ainsi qu'un plan d'action sur la base du format et des orientations déjà mentionnés.
- Les recherches consisteront en une revue des documents de recherche et des publications concernant les migrations de main-d'œuvre, les conclusions de conférences internationales sur le développement économique, la mobilisation des ressources, les stratégies et les plans de développement au niveau national et de l'emploi, les politiques menées par d'autres pays ainsi que les législations et les structures existantes sur les migrations de main-d'œuvre. Le consultant rédigera une liste de documents et de publications à examiner au début de la mission.
- Des consultations sur la base d'une liste de vérification (entretiens semi-structurés) auront lieu avec les principaux acteurs. Le consultant concevra la liste de vérification concernant ces acteurs en consultation avec...
- Préparation et réalisation d'une présentation PowerPoint sur la proposition de plan et participation aux consultations nationales.
- Finalisation de la politique et du plan d'action après examen par ...

3. Calendrier

- Semaine 1: rédaction du format et des orientations pour le texte comprenant les mesures politiques et son cadre de mise en œuvre;
- Semaine 2-4: Rédaction du texte des mesures politiques et de leur cadre de mise en œuvre incluant des consultations individuelles;
- Semaine 5-6: Examen de la proposition et de son cadre de mise en œuvre par...
- Semaine 7: Deuxième projet de texte et du cadre de mise en œuvre;
- Semaine 8: Consultation nationale sur le projet;
- Semaine 10: Finalisation du texte et du cadre de mise en œuvre.

4. Paiement

Le consultant recevra [montant total] pour [nombre de jours de travail] jours de travail au [taux par jour] par jour en deux paiements: 50 pour cent du montant après la réalisation satisfaisante du premier projet de rapport et le solde à la finalisation de ce dernier.

Annexe F.

Indicateurs visant à mesurer les conséquences sociales et économiques des migrations de main-d'œuvre

Facteur/Impact	Indicateurs
A. Causes of migration	
1. Économiques	<ul style="list-style-type: none"> a) Productivité économique relative entre pays d'origine et de destination b) Différences en matière de croissance économique c) Différences salariales d) Précarité du travail dans les pays émetteurs et destinataires e) Déficit ou surplus au niveau de la main-d'œuvre f) Écarts en matière de recherche et d'investissements pour le développement
2. Social inequalities	<ul style="list-style-type: none"> a) Indice de développement humain b) Coefficient GINI c) Inégalités de genre
3. Other factors	<ul style="list-style-type: none"> a) Contextes historiques et géopolitiques b) Inégalités internes et taille des pays c) Dégradation de l'environnement d) Migration forcée en raison de violences, de conflits, traite des personnes, etc. e) Initiatives politiques des pays impliqués
B. Impacts on sending countries	
1. Économiques	<ul style="list-style-type: none"> a) Contribution à la croissance économique b) Contributions à la réduction de la pauvreté c) Conséquences sur les inégalités socio-économiques d) Conséquences sur l'inflation e) Contributions à la stabilité macroéconomique f) Contributions fiscales g) Dépendance h) Impacts productifs i) Investissements dans les infrastructures
2. Coûts sociaux	<ul style="list-style-type: none"> a) Investissements dans la santé b) Investissements dans l'éducation c) Coûts de l'éducation pour les familles
3. Impacts démographiques	<ul style="list-style-type: none"> a) Transfert du dividende démographique b) Déclin de la population
4. Impacts du retour après la migration	<ul style="list-style-type: none"> a) Contributions financières à l'économie b) Contribution au capital humain c) Transfert de technologies d) Capacités d'organisation et en matière d'entrepreneuriat
5. Impacts sociaux et culturels	<ul style="list-style-type: none"> a) Impacts sur la santé b) Impacts sur les comportements
6. Impacts au niveau politique	Diasporas; organisations de migrants

Facteur/Impact	Indicateurs
C. Conséquences sur les pays destinataires	
1. Conséquences économiques	<ul style="list-style-type: none"> a) Contributions au PIB et à la croissance b) Transferts de salaires c) Contributions fiscales d) Économies sur les coûts concernant la préparation et la formation de la main-d'œuvre e) Contributions aux systèmes innovants et au développement technologique f) Impacts au niveau du travail – déplacements/remplacements g) Impacts sur la pauvreté
2. Impacts démographiques	<ul style="list-style-type: none"> a) Contributions à la croissance démographique b) Impacts sur la structure de l'âge c) Transfert du dividende démographique
3. Impacts sociaux et culturels	<ul style="list-style-type: none"> a) Migration irrégulière b) Criminalité c) Conséquences au niveau sanitaire
4. Impacts sur la sécurité nationale	Politiques migratoires faisant partie de l'agenda sécuritaire; lien entre migration et crime organisé
D. Conséquences sur les migrants et leurs familles	
1. Conséquences économiques	<ul style="list-style-type: none"> a) Impacts sur la pauvreté b) Impacts sur le bien-être des familles c) Impacts sur la mobilité sociale
2. Impacts sur les conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> a) Discrimination en matière salariale b) Précarité du travail dans le pays destinataire c) Ségrégation professionnelle
3. Impacts sur les droits de l'homme	<ul style="list-style-type: none"> a) Droit à la mobilité sûre b) Droits au travail c) Discrimination d) Accès au droit de résidence et à la citoyenneté e) Droit au regroupement familial f) Accès aux services sociaux et de santé
4. Impacts sociaux et culturels	<ul style="list-style-type: none"> a) Désintégration des familles et nouvelles relations familiales b) Déracinement et perte d'identité c) Impacts des réseaux sociaux d) Impacts sanitaires

Source: Puentes et al. 2010.

Annexe G. Liste des outils et des ressources

Éléments essentiels de référence

Généraux

ONU-DAES (Département des Nations Unies pour les Affaires économiques et sociales). 2016. [International Migration Report 2015: Highlights](#), ST/ESA/SER.A/375.

OSCE (Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe), OIM (Organisation internationale pour les Migrations), et BIT. 2006. [Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination](#).

BIT. 2005. [Labour Migration Policy and Management: Training Modules](#).

BIT. 2016. [Promouvoir une migration équitable: étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants](#), CIT.105/III/1B.

BIT. 2010. [En quête d'un travail décent. Les droits des travailleurs migrants. Manuel à l'usage des syndicalistes](#).

Abella, Manolo I. 1997. [Sending Workers Abroad: A Manual for Low- and Middle-Income Countries](#). BIT.

(Berg, J. et Kucera, D. 2008). [In defence of labour market institutions: Cultivating justice in the developing world](#) (Genève et Londres, BIT et Palgrave Macmillan).

Böhning, W.R. 1996. [Employing Foreign Workers: A Manual on Policies and Procedures of Special Interest to Middle- and Low-Income Countries](#). BIT.

BIT. 2014. [Migration équitable : un programme pour l'OIT](#), ILC.103/DG/IB.

BIT. 2012. [Guide pour la formulation des politiques nationales de l'emploi](#).

FMM Afrique de l'Ouest (Soutenir la libre circulation des personnes et la migration en Afrique de l'Ouest). 2016. [Guide for Policymakers on the Protection of Migrant Workers' Rights within the ECOWAS Region](#).

Indices

Puentes, Ruben, Alejandro Canales, Héctor Rodríguez, Raúl Delgado-Wise, et Stephen Castles. 2010. "Towards an Assessment of Migration, Development and Human Rights Links: Conceptual Framework and New Strategic Indicators", paper presented at the Peoples' Global Action on Migration, Development, and Human Rights IV Global Forum, Mexico, Novembre.

BIT. 2015. [Guide on Developing an International Labour Migration Statistics Database in ASEAN: Towards More Effective Data Collection and Sharing](#).

BIT. 2015. [Analytical Report on the International Labour Migration Statistics Database in ASEAN: Improving Data Collection for Evidence-Based Policy-Making](#).

BIT. 2015. [ILO Global Estimates on Migrant Workers: Results and Methodology](#). «Résumé des estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants»].

BIT. 2018. "Guidelines Concerning Statistics of International Labour Migration", 20e Conférence internationale des statisticiens du travail, ICLS/20/2018/Guidelines.

Normes internationales du travail

Convention de l'OIT (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

Convention de l'OIT (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962

Convention de l'OIT (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

Convention de l'OIT (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988

Convention de l'OIT (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007

Convention de l'OIT (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

Recommandation de l'OIT (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

Convention de l'OIT (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978

Convention de l'OIT (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

Recommandation de l'OIT (n° 167) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1983

Recommandation de l'OIT (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984

Recommandation de l'OIT (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012

Recommandation de l'OIT (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015

Convention de l'OIT (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019

Autres ressources ou instruments pertinents

BIT. 2006. [Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre.](#)

BIT. 2016. [Principes directeurs : accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force.](#)

BIT. 2019. [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et définition des frais de recrutement et frais connexes.](#)

ONU (Nations Unies). 2015. [Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030.](#)

Convention internationale de l'ONU sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. 1990.

Comité des Nations Unies pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. 2013. [Observation générale n°2 sur les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et des membres de leur famille, CMW/C/GC/2.](#)

Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. 2008. [Recommandation générale n° 26 concernant les travailleuses migrantes, CEDAW/C/2009/WP.1/R.](#)

Genre

BIT. 2016. [Gender Equality in Labour Migration Law, Policy and Management: GEM Toolkit.](#)

ONU Femmes. 2017. [Recommandations sur la prise en compte des droits fondamentaux des femmes dans le pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières: conclusions de la réunion du groupe d'experts à Genève, novembre 2016.](#)

Développement

BIT. 2016. [Labour Migration Structures and Financing in Asia.](#)

Cohérence en matière de politiques

GFMD (Global Forum on Migration and Development). 2017. ["Roundtable Session 1.1 - Tools and Safeguards for Policy Coherence – Finding the Right Policy Mix to Balance Different Interests and Objectives"](#), document présenté lors du sommet du GFMD, Berlin, 28–30 juin.

Reconnaitances des compétences

BIT. 2017. [How to Facilitate the Recognition of Skills of Migrant Workers: Guide for Employment Services Providers.](#)

Suivi et évaluation

BIT. 2016. [Guide on Measuring Migration Policy Impacts in ASEAN.](#)

Harkins, Benjamin, et Daniel Lindgren. 2017. ["Labour Migration in the ASEAN Region: Assessing the Social and Economic Outcomes for Migrant Workers"](#), "Labour Migration in the ASEAN Region: Assessing the Social and Economic Outcomes for Migrant Workers", document présenté à la conférence «Migrating out of Poverty: From Evidence to Policy», Londres, 28–29 mars.

Puentes, Ruben, Alejandro Canales, Héctor Rodríguez, Raúl Delgado-Wise, et Stephen Castles. 2010. ["Towards an Assessment of Migration, Development and Human Rights Links: Conceptual Framework and New Strategic Indicators"](#), document présenté lors du 4e Forum mondial «Peoples' Global Action on Migration, Development, and Human Rights», Mexico, novembre.

Bonnes pratiques et exemples de politiques et de plans d'action en matière de migrations de main-d'œuvre au niveau national

BIT. 2017. "Good Practices Database – Labour migration Policies and Programmes", disponible à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.home>.

Sri Lanka, Ministère de la Promotion et du Bien-être concernant l'Emploi à l'étranger. 2008. [National Labour Migration Policy for Sri Lanka](#).

Nigeria, Ministère fédéral du Travail et de la Productivité. 2010. [Labour Migration Policy for Nigeria](#).

Cambodge, Ministère du Travail et de la Formation professionnelle. 2014. [Policy on Labour Migration for Cambodia](#).

CDAA - Communauté de développement d'Afrique australe). 2013. [SADC Labour Migration Policy](#).

Guide pratique pour la conception de politiques de migration de main-d'œuvre

Ce Guide a pour objectif de fournir aux mandants de l'OIT, aux gouvernements et aux organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi qu'aux organisations de la société civile et autres partenaires impliqués, des orientations pratiques et concises quant aux processus devant être mis en œuvre dans le cadre de l'élaboration ou de la révision des stratégies, politiques et/ou plans d'action nationaux en matière de migration. Dans la mesure du possible, il s'agira ici d'informer les lecteurs de l'approche, des normes et des outils de l'OIT en vigueur à même d'éclairer chaque étape de la conception et de la mise en œuvre de politiques de migration de main-d'œuvre. Le Guide fournira également des informations sur la manière dont les questions de migration de main-d'œuvre peuvent interagir avec d'autres priorités politiques et stratégiques nationales, notamment en matière d'emploi, d'éducation, de formation professionnelle, de protection sociale, d'égalité hommes-femmes et de non-discrimination.