

AFRICAN UNION
الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE
UNIÃO AFRICANA

**La gouvernance des migrations de main-d'œuvre dans le contexte de l'évolution
des paysages de l'emploi**

Document technique pour la session en petits groupes du FMMD

Avril 2020

1.1 Introduction

La migration est complexe et en constante évolution. La migration intracontinentale est restée en Afrique depuis la fin des années 80, avec une diversification accrue vers l'Europe, l'Amérique du Nord, le Golfe et l'Asie. La plupart des migrations transfrontalières ont lieu dans le but de trouver un emploi décent et de rechercher de meilleurs moyens de subsistance et de meilleurs salaires. Les recherches disponibles montrent que la migration de main-d'œuvre africaine est induite par le développement et la transformation sociale, ce qui a entraîné une augmentation des capacités de migration. Les travailleurs migrants représentent environ 59% de la population migrante internationale (OIT, 2018). La situation est similaire en Afrique, les travailleurs migrants représentant environ 52% des migrations intra-africaines¹.

Le Rapport sur les migrations mondiales (2020) souligne qu'il y a plus de 21 millions d'Africains vivant dans un autre pays africain. En Afrique, les travailleurs migrants exercent généralement des emplois informels, dans l'agriculture ou dans les secteurs manufacturier, de la construction ou des services et se caractérisent par de faibles compétences et salaires, une protection sociale insuffisante et d'importants déficits de travail décent. Les femmes migrantes en particulier sont vulnérables aux abus et à l'exploitation, car elles se retrouvent très souvent dans les emplois faiblement rémunérés et informels tels que le travail domestique et l'agriculture.

Historiquement, la libre circulation des personnes a été reconnue comme un facteur important d'intégration, de prospérité et de maximisation des ressources disponibles. Le Traité d'Abuja a encouragé la coopération entre les États membres africains dans le but de développer, de planifier et d'utiliser leurs ressources humaines et d'adopter la libre circulation des personnes à l'intérieur la communauté. De ce qui précède, la migration a été un facteur important pour le développement de l'Afrique, les recherches montrant que la mobilité intra-africaine est la plus élevée au sein de la Communauté de l'Afrique de l'Est et de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest avec 18,5% et 16,7% respectivement. Les mouvements vers ou à l'intérieur de l'Afrique centrale ont représenté 8,2%, tandis que l'Afrique australe a représenté 6,7%. La mobilité en Afrique du Nord n'était que de 3,3%, mais un mouvement significatif vers l'Europe².

La migration Afrique-Europe est plus prononcée car en 2017, l'Europe a abrité environ 9,1 millions de migrants africains³ avec une augmentation à 10,6 millions en 2019⁴. Il y a eu une augmentation d'environ 15% du nombre de permis de séjour délivrés aux Africains

¹ AUC (2017) Labour Migration Statistics Report

² Mo Ibrahim (2019) Most African migrants move within the continent available at [<https://mo.ibrahim.foundation/news/2019/most-african-migrants-move-within-continent>]

³ ibid

⁴ IOM (2020) World Migration Report

par l'Europe de 2014 à 2016⁵. Ce mouvement directionnel a été principalement rapporté par les médias, mais un important mouvement Europe-Afrique a lieu en même temps. Outre le mouvement vers l'Europe, l'Asie a accueilli en 2019 4,6 millions d'Africains tandis que l'Amérique du Nord en a accueilli 3,2 millions⁶. Le Golfe est également devenu une importante région d'accueil, avec environ 3 millions de travailleurs migrants africains⁷. Cela signifie que divers aspects du paysage migratoire doivent être pris en compte, y compris les aspects de la migration de retour, de la circulation et des pratiques transnationales pour élaborer des politiques migratoires cohérentes et meilleures.

1.2 . Questions émergentes

Compte tenu de la crise sanitaire en cours, les parties prenantes ont appelé à la solidarité et à une approche coordonnée de la gestion de la situation, mais de nombreux pays ont déployé des mesures unilatérales, dans lesquelles malheureusement les travailleurs migrants sont pris au milieu du d'une toile d'araignées. La pandémie affecte indifféremment des sociétés entières, y compris les travailleurs migrants, ce qui nécessite une approche incluant toute la société et traversant tout le gouvernement pour minimiser ses impacts à tous les niveaux.

Néanmoins, les travailleurs migrants continuent de fournir des services essentiels dans divers secteurs, notamment les soins de santé, l'agriculture, la transformation des aliments et la vente au détail. La vulnérabilité des travailleurs migrants sans papiers est accrue car ils ne peuvent pas accéder aux mécanismes de soutien nationaux, y compris les soins de santé, l'assurance, l'aide alimentaire ou d'autres palliatifs du gouvernement par crainte d'être appréhendés. Il existe de nombreux rapports d'abus et d'exploitation de travailleurs migrants allant d'une discrimination accrue sur leur lieu de travail, de la perte pure et simple d'emplois à des déportations massives sans considération des installations d'accueil appropriées dans les pays d'origine.

En Afrique, les travailleurs migrants sont engagés dans l'économie informelle, en particulier les femmes, généralement sans aucune forme de protection sociale et majoritaires parmi les travailleurs journaliers. Dans le contexte de la pandémie COVID-19, en raison des verrouillages, des interdictions de voyager et des frontières fermées, les travailleurs migrants ont de plus en plus de mal à subvenir à leurs besoins essentiels et à ceux de leur famille. On peut prévoir que ces défis entraîneront une tendance à la baisse des envois de fonds, ce qui est essentiel pour la subsistance des familles des migrants au pays. Les envois de fonds mondiaux devraient fortement diminuer d'environ 20% en 2020 en raison de la crise économique provoquée par la pandémie de COVID-19 et l'arrêt d'activités. Les envois de fonds vers l'Afrique subsaharienne devraient

⁵ GMDAC(2017) African migration to Europe: How can adequate data improve evidence-based policy making and reduce misconceptions

⁶ IOM (2020) World Migration Report

⁷ CIDO (2017) African Diaspora in the Gulf

diminuer de 23,1%, d'autant plus que les principaux pays de destination comme l'UE, les États-Unis, le Moyen-Orient et la Chine sont les plus touchés⁸.

Ces problèmes émergents ont appelé à un examen de l'ensemble du paysage de la migration de main-d'œuvre, en particulier pour les emplois moyennement à peu qualifiés, allant des processus de recrutement, de la protection sociale des migrants et de leurs familles, des accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre, de la négociation d'options de travail décent, y compris des dispositions en matière de logement et d'hébergement, retour et réintégration des migrants en période de crise, respect et protection de leurs droits. Ils appellent également à la ratification / domestication / mise en œuvre de plusieurs protocoles clés de l'OIT, de la CUA et des CER qui garantissent les droits et la protection des travailleurs migrants.

La crise sanitaire a dévoilé l'économie souterraine des travailleurs migrants dans les pays développés. En Europe, plusieurs pays ont des programmes de régularisation, pour les migrants sans papiers / irréguliers, pour les secteurs critiques de leurs économies où existent des lacunes et des besoins en main-d'œuvre. Plus important encore dans la situation actuelle avec COVID19, laisser les migrants sans papiers / en situation irrégulière dans l'ombre sans accès à l'information et aux services de santé et aux services sociaux pourrait exacerber la propagation de la pandémie. Compte tenu de l'effet catalyseur des entrepreneurs migrants sur leur pays d'accueil, des stratégies doivent être mises en place pour protéger les entreprises des migrants afin de prévenir les licenciements et la perte d'investissements. Les gouvernements africains doivent également élargir les possibilités de contributions de la diaspora, notamment par le biais de l'entreprenariat.

L'ère post-pandémique pourrait voir une volonté accrue d'attirer plus de talents et de compétences en provenance de Afrique, ce qui pourrait avoir des conséquences désastreuses dans des secteurs critiques en Afrique, notamment la santé et l'éducation. L'OIT prévoit que COVID 19 pourrait entraîner 195 millions de suppressions d'emplois dans le monde au premier trimestre 2020, dont environ 20 millions d'emplois en Afrique pourraient être affectés. Pour prévenir cela, les gouvernements africains doivent répondre aux besoins de compétences en Afrique à travers la promotion de la migration circulaire.

Ce n'est un secret pour personne que la pandémie a appelé à un examen de tous les aspects de la gouvernance, y compris la politique et les systèmes de migration et de migration de main-d'œuvre. Les structures et les systèmes existants ont été testés et les lacunes doivent être comblées grâce à un partenariat, un engagement soutenu et une approche incluant toute la société et traversant tout le gouvernement. Comme recommandé par le Pacte mondial pour une migration sûre, ordonnée et régulière, les politiques, priorités, plans et stratégies de réponse doivent être cohérents, fondés sur les

⁸ Worldbank (2020) Worldbank Predicts Sharpest Decline of Remittances in Recent History available at [<https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2020/04/22/world-bank-predicts-sharpest-decline-of-remittances-in-recent-history>]

contributions d'un large éventail de parties prenantes et tenant compte des migrants. Le secteur privé doit être associé plus formellement à ces processus.

En conséquence, il est urgent que les gouvernements africains étendent la protection sociale, en particulier au grand nombre de travailleurs migrants dans l'économie informelle. Les parties prenantes doivent s'engager à revoir et à mettre en œuvre les divers instruments de mobilité et de sécurité sociale existant aux niveaux national et régional et à veiller à ce que les prestations accumulées soient facilement transférables. Par exemple, la CEDEAO a développé sa Convention sur la sécurité sociale tandis que la SADC a développé son cadre de transférabilité de la sécurité sociale. L'engagement politique des États membres allié à une sensibilisation accrue aux dispositions de ces cadres ainsi qu'à des mécanismes de responsabilisation accrus est nécessaire pour garantir que ces instruments soient mis en œuvre, au profit des migrants et de leurs familles.

Un autre développement important au niveau continental est l'adoption de l'Accord de libre-échange continental africain (AfCFTA) qui a été signé en 2018 et est entré en vigueur en 2019. L'AfCFTA est le plus grand accord de libre-échange depuis la création de l'Organisation mondiale du commerce et a le potentiel d'accélération du commerce intra-africain (qui devrait augmenter de trente-trois pour cent), l'expansion des marchés, la promotion de la diversification, la transformation structurelle et la création d'emplois. Les avantages potentiels de l'Accord reposent sur une gestion réussie de la main-d'œuvre, des biens, des services et des capitaux, en plus de la mobilité des personnes. Cela impliquera une demande accrue de main-d'œuvre qualifiée pour répondre aux besoins de l'industrialisation croissante ainsi qu'un cadre solide pour la protection des droits des travailleurs migrants. Plus précisément, la question de l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre, de la mobilité scolaire et professionnelle, de la valeur ajoutée, de la reconnaissance des compétences et des qualifications, de la révision des régimes de visas et des permis doit occuper une place centrale.

Le Protocole de l'Union africaine sur la libre circulation, les droits de résidence et les droits d'établissement a été adopté par les États membres en 2018. Une fois en vigueur⁹, le Protocole facilitera également la mobilité intra-africaine et la migration des travailleurs migrants. Le protocole favorisera la mobilité de la main-d'œuvre intra-africaine, le partage des connaissances et des compétences, stimulera les flux de transferts de fonds et favorisera la protection des travailleurs migrants africains. Le protocole a prévu des dispositions pour la reconnaissance mutuelle des qualifications, la portabilité des prestations de sécurité sociale, la coordination et l'harmonisation entre les États membres.

⁹ 33 États membres ont signé le protocole, mais quatre D'entre eux, à savoir le Rwanda, Le Niger, Le Mali et Sao Tomé-et-Principe, l'ont ratifié. 15 ratifications sont nécessaires pour que le Protocole entre en vigueur.

1.3 Gouvernance de la migration de main-d'œuvre

L'évolution du paysage de l'emploi se caractérise, entre autres, par la mondialisation, la numérisation, la dimension de genre / féminisation de la migration, les soins de longue durée, le vieillissement dans les pays développés par rapport à la population jeune dans les régions comme dans le cas de l'Afrique. L'Union africaine a élaboré plusieurs documents et programmes qui guident la gestion des migrations de main-d'œuvre. La cohérence des politiques et les partenariats institutionnels et la coordination entre les parties prenantes ayant un mandat sur les politiques de migration, de migration de main-d'œuvre et d'emploi sont de la plus haute importance pour garantir la cohérence.

L'Union africaine a intégré la politique de migration de main-d'œuvre dans la Déclaration et le Plan d'action sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif, en tant que 5ème domaine prioritaire clé parmi les six domaines prioritaires clés. La migration de main-d'œuvre est également mentionnée comme l'un des piliers du Cadre révisé de politique migratoire pour l'Afrique (2018-2030). Le Cadre propose des lignes directrices complètes aux États membres et aux CER dans leurs efforts pour renforcer le lien entre migration et développement ainsi que pour relever les défis migratoires en Afrique. Cet ancrage devrait être mis à profit dans le processus de mise en œuvre et maximisé pour améliorer la cohérence entre toutes les politiques gouvernementales, y compris la migration de main-d'œuvre et l'emploi.

Le programme conjoint UA-OIT-OIM-CEA sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre pour le développement et l'intégration en Afrique (JLMP) est un programme audacieux adopté par les chefs d'État et de gouvernement de l'Union africaine en 2015 pour contribuer à une meilleure gouvernance des migrations de main-d'œuvre pour parvenir à une migration régulière en Afrique, conformément aux engagements pris dans les cadres pertinents de l'Union africaine (UA) et des communautés économiques régionales (CER), ainsi que dans les normes internationales des droits de l'homme et du travail et autres processus de coopération.

Une autre plateforme importante pour la gouvernance des migrations de main-d'œuvre en Afrique est le Comité consultatif de l'UA sur les migrations de main-d'œuvre (AU-LMAC), qui est un forum tripartite réunissant les communautés économiques régionales, les organisations de partenaires sociaux ainsi que la société civile et les organisations de la diaspora, y compris des acteurs importants comme le Parlement panafricain et le milieu universitaire. Le LMAC est une plate-forme pour un dialogue structuré, continu et axé sur les résultats visant à offrir des conseils aux gouvernements sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre et la protection des droits des travailleurs migrants et de leurs familles. L'UA LMAC a contribué à améliorer le dialogue, à identifier les

opportunités de coopération et à renforcer les liens entre plusieurs acteurs du monde du travail.

Au niveau régional, les forums de dialogue social (par exemple de la CEDEAO et de la SADC) sont un modèle qui peut être imité par d'autres CER. Cela donne l'occasion de consultations tripartites entre les partenaires (ministères du Travail, employeurs et organisations de travailleurs), de discussions collectives et de renforcement des capacités. De même, les institutions de dialogue social au niveau des pays offrent la possibilité d'inclure divers segments de la société impliqués dans la gouvernance des migrations de main-d'œuvre. Au niveau international, des mécanismes appropriés peuvent être mis à profit pour des avantages optimaux, comme le FMMD et d'autres forums comme le G20.

Les Communautés économiques régionales disposent de plusieurs cadres juridiques et politiques sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre. Des protocoles sur la libre circulation ont été élaborés par l'IGAD, la CEDEAO, le COMESA, la CEEAC. L'East African Community a un protocole de marché commun tandis que la SADC a son protocole sur l'emploi et le travail. L'IGAD a également une politique régionale de migration tandis que la SADC a élaboré un plan d'action sur la migration de main-d'œuvre (2020-2025).

1.3.1 Partenariats

Des partenariats doivent être promus entre les pays africains et les pays de destination d'importance capitale. En particulier, en raison de la mobilité accrue de la main-d'œuvre intra-africaine, la plupart des pays sont à la fois un pays de destination et d'origine pour les travailleurs migrants, et parfois un pays de transit, la perspective lors de la formulation de partenariats devrait en tenir compte pour des politiques plus efficaces et plus complètes. Une volonté politique associée à des structures cohérentes permettra de mettre en œuvre ces politiques au niveau des pays.

Le partenariat stratégique UA-UE et les partenariats Afrique-Ligue arabe font partie des modèles de partenariat existants. Ils couvrent la migration de main-d'œuvre entre plusieurs autres questions. Il faut encore davantage de mécanismes dédiés à la coopération multilatérale et aux partenariats en matière de migration de main-d'œuvre, à l'instar du processus de Colombo et du Dialogue d'Abu Dhabi.

Conformément à l'engagement pris dans la Déclaration de New York de 2015 sur les migrants et les réfugiés, l'Afrique peut continuer à tirer parti de ses processus consultatifs régionaux en cours (c'est-à-dire des échanges d'informations et des

dialogues politiques régionaux en cours dirigés par l'État, dédiés à la discussion de manière coopérative de problèmes migratoires spécifiques) entre les États d'une région convenue (généralement géographique), et qui peuvent être officiellement associés à des institutions régionales formelles, ou être informels et non contraignants) pour explorer davantage les partenariats sur l'amélioration de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre. Les processus consultatifs régionaux (PCR) abordent généralement des questions très diverses liées à la mobilité de la main-d'œuvre telles que la protection des droits des migrants, la migration et le développement, la migration de main-d'œuvre, la contrebande de migrants, la traite des êtres humains, les envois de fonds, etc.

En janvier 2020, lors du Forum ministériel sur l'harmonisation des politiques de migration de main-d'œuvre en Afrique de l'Est et dans la Corne de l'Afrique, les ministres du Travail et des Affaires sociales représentant douze (12) pays de la région de l'Est et de la Corne de l'Afrique se sont engagés à adopter une approche unifiée sur la sécurité, la régularité et la sécurité. migration de main-d'œuvre humaine. Le Forum, organisé conformément aux engagements pris par les États membres dans le cadre de l'Agenda 2030 et de l'Agenda 2063 ainsi que du Protocole de l'UA sur la libre circulation, a été convoqué par le gouvernement du Kenya en collaboration avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), et a également été y ont participé des représentants de la Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE) et de l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD). Il était également conforme aux interventions menées dans le cadre d'initiatives interinstitutions conjointes telles que le JLMP, le Symposium intra-africain sur la mobilité de la main-d'œuvre, 2018 et la Conférence mondiale sur la réglementation du recrutement international, 2019.

L'avenir de l'Afrique est de s'engager dans un mécanisme régional de coopération multilatérale en matière de migration de main-d'œuvre et des plateformes de coopération multilatérale interrégionale en matière de migration de main-d'œuvre. Cette approche est nécessaire, étant donné que plus de 70% des migrants se déplacent à la recherche d'emplois ou de meilleurs emplois plus décents. Les accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (BLMA) sont un outil essentiel pour soutenir la gouvernance des migrations de main-d'œuvre et la cohérence des politiques. Il est important que les parties prenantes explorent et étendent le champ d'application des BLMA à d'autres compétences, au-delà de l'accent actuellement mis sur les travailleurs migrants domestiques.

1.3.2 Systèmes de gestion des données et d'information sur le marché du travail

La politique de l'Union africaine en matière de migration de main-d'œuvre reconnaît la valeur centrale d'une politique fondée sur des faits en matière de migration de main-d'œuvre. À cet égard, l'UA, en collaboration avec l'OIT et l'OIM, a produit le rapport sur les statistiques des migrations de main-d'œuvre et a fixé comme résultat prioritaire, la création d'un système de statistiques et de données sur les migrations de main-d'œuvre sur le continent. Deux éditions du rapport sur les statistiques de la migration de travail ont été produites en 2017 et 2019. Dans le cadre du processus, les connaissances et l'expertise des statisticiens et des experts en statistiques du travail sur la collecte et l'analyse des données ont été renforcées, y compris sur la collecte de nouveaux types de données sur les migrations de main-d'œuvre par le biais des données administratives des entités frontalières. Il s'agit d'un atout précieux pour les États membres. Les prochaines étapes nécessiteront d'aligner les systèmes de données sur les migrations de main-d'œuvre avec les politiques de l'emploi pour assurer la cohérence, grâce à des systèmes intégrés d'information sur le marché du travail.

Il est de notoriété publique que le monde du travail évolue à l'échelle mondiale. Il y a une concurrence mondiale pour les compétences, davantage d'accent sur les compétences informatiques et mathématiques, une forte mobilité des entreprises et des emplois et un accès accru aux emplois via des canaux virtuels. Le développement des compétences grâce à des structures de formation formelles et informelles, y compris la mise à niveau des systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP), la révision des programmes de formation et l'élargissement des possibilités de stages pour les jeunes devraient être la priorité. Dans l'ensemble, les exigences des employeurs en matière d'emploi doivent être prises en compte lors de la conception des systèmes de formation, car cela améliorera l'employabilité, la compétitivité et la pertinence des compétences.

Une multitude d'acteurs sont impliqués dans le paysage de la migration de main-d'œuvre, y compris les institutions de formation, les employeurs, les écoles, les décideurs politiques, et il doit y avoir une coordination et une synergie aux niveaux national, régional et continental. Une bonne pratique mise en évidence est la création de groupes de travail techniques, associant les acteurs concernés de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, notamment les autorités gouvernementales, les partenaires sociaux (organisations de travailleurs et d'employeurs), les agences de formation et de certification, le secteur privé.

En outre, des données sur les emplois et les compétences disponibles doivent être systématiquement collectées pour permettre un appariement efficace et l'élaboration de politiques fondées sur des faits. Malheureusement, de nombreux pays exploitent encore des systèmes qui ne sont pas interopérables et ne disposent donc pas d'un bon mécanisme de collecte systématique des données sur la migration de main-d'œuvre. Une bonne stratégie consiste à relier les systèmes nationaux d'échange de main-d'œuvre (contenant des données sur les compétences et les opportunités disponibles) aux

agences en charge de la sécurité sociale, des services de l'emploi, du registre du commerce, des bureaux des impôts, des institutions de formation, des bureaux nationaux de statistiques, des agences pour l'emploi. Cela nécessitera une harmonisation des normes et des systèmes, mais permettra une gestion des données du travail améliorée, efficace et axée sur la demande.

En outre, étant donné que les protocoles continentaux et régionaux de migration de la main-d'œuvre sont généralement antérieurs aux politiques nationales de l'emploi et de l'éducation, il convient de revoir et d'harmoniser ces instruments pour s'assurer qu'ils sont cohérents et permettent la protection des travailleurs migrants, avec des contributions des institutions du marché du travail. En outre, des stratégies devraient être mises en place pour revoir les pratiques ou croyances culturelles, les pratiques contraires à l'éthique, les systèmes politiques, réglementaires ou d'application faibles qui encouragent ou acceptent le travail forcé sur le continent, ce qui exacerbe la traite des personnes, en particulier pour les femmes et les jeunes enfants. L'OIT estime à 660 000 le nombre de victimes du travail forcé en Afrique subsaharienne¹⁰. WalkFreeFoundation estime qu'en 2016, 9,2 millions de personnes vivaient dans l'esclavage moderne en Afrique¹¹. Les victimes peuvent être des enfants employés dans diverses activités, notamment les activités domestiques et économiques, l'agriculture, les enfants soldats et les jeunes mariées. La vulnérabilité des enfants migrants, en particulier des filles, est accrue car les mécanismes de dépistage, de suivi et de notification d'incidence sont faibles.

1.4 Conclusion

Le paysage des migrations de main-d'œuvre est très vaste et nécessite que toutes les parties prenantes soient impliquées et dotées de capacités aux niveaux individuel et institutionnel. Il y a encore beaucoup de points à améliorer. Il est nécessaire de renforcer les systèmes existants pour assurer la qualification des jeunes Africains, la productivité de la main-d'œuvre et assurer des opportunités de travail décent pour les femmes et les hommes et la promotion du recrutement éthique. En particulier, les différents défis auxquels sont confrontées les femmes migrantes doivent être reconnus et traités dans les politiques et les mécanismes de réparation mis en place. Au sein du cycle migratoire, les liens entre migration et développement doivent être renforcés pour tirer parti des potentiels de la diaspora, y compris les contributions humaines, culturelles, sociales et économiques et pas seulement les envois de fonds. Une approche coordonnée est nécessaire aux niveaux national, régional et continental.

Plusieurs instruments ont été développés et toutes les parties prenantes doivent s'engager à mettre en place des structures de mise en œuvre. Les partenaires sociaux jouent un rôle important et leurs capacités doivent être renforcées pour continuer à tenir les gouvernements responsables, au profit des travailleurs migrants. La pandémie mondiale a mis en évidence des lacunes de gouvernance dans les deux pays d'origine

¹⁰ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_075494/lang--en/index.htm

¹¹ The Global Slavery Index (2018) available at

<https://cdn.walkfreefoundation.org/content/uploads/2018/12/12101621/GSI-Africa-Report-1544580531.pdf>

et de destination et les partenariats sont importants pour y remédier de manière stratégique.

En prévision d'une vague d'industrialisation due à la ZLECAf, les systèmes existants doivent soutenir la mise à niveau des compétences, la reconnaissance des compétences, la portabilité des bénéfices sociaux. En même temps, des mesures concrètes doivent être prises pour rationaliser les liens entre l'AfCTA et le Protocole de libre circulation de l'UA pour l'efficacité de leur mise en œuvre. Un investissement approprié est nécessaire pour garantir que les systèmes de données sont harmonisés et structurés pour répondre aux besoins d'un large éventail de parties prenantes.