

## « Plan d'action de la SADC sur la migration de main-d'œuvre (2020-2025) »

L'objectif général du **Plan d'action de la SADC sur la migration de main-d'œuvre (2020-2025)** consiste à renforcer l'apport de la migration de main-d'œuvre à la coopération et à l'intégration régionales au sein de la SADC. Le résultat spécifique vise à améliorer la gestion de la migration de main-d'œuvre pour assurer le développement socio-économique régional. Les objectifs stratégiques (OS) du plan sont les suivants :

• **Objectif stratégique 1 :** Renforcer les politiques de migration de main-d'œuvre et les systèmes de réglementation pour une meilleure gouvernance de la migration de main-d'œuvre, y compris les résultats suivants

- La promotion de la ratification et de la mise en œuvre des principaux instruments mondiaux, continentaux et régionaux en matière de migration, notamment le Protocole de la SADC sur l'emploi et le travail (2014) et le Protocole de la SADC sur la facilitation de la circulation des personnes (2005).
- L'adoption et la mise en œuvre, dans tous les États membres de la SADC, de cadres politiques nationaux traitant de la migration de main-d'œuvre, notamment en parallèle avec d'autres domaines thématiques.
- Le renforcement de la coopération bilatérale en matière de migration de main-d'œuvre.
- Le renforcement des mécanismes institutionnels, y compris le Secrétariat.

• **Objectif stratégique 2 :** Protéger les droits des travailleurs migrants tout en améliorant le plaidoyer et la sensibilisation à leur contribution au développement et à l'intégration régionale comprenant les résultats ciblés suivants :

- La ratification et la mise en œuvre des normes fondamentales du travail et de celles liées à la migration de main d'œuvre par le biais d'une législation et de pratiques adaptées.
- La mise en œuvre d'initiatives de recrutement équitables et éthiques.
- La mise au point et la diffusion de produits de connaissance sur la migration de main-d'œuvre, notamment des rapports statistiques et des documents de recherche.

• **Objectif stratégique 3 :**

Renforcer la participation des travailleurs migrants aux processus de développement socio-économique dans les pays d'origine et de destination, ce qui englobe les résultats suivants

- L'amélioration des mécanismes de transfert de fonds.

- La protection sociale des travailleurs migrants est renforcée.
- La promotion du cadre des qualifications de la SADC.

Le plan d'action de la SADC pour la migration de main-d'œuvre (2020-2025) réitère l'appel lancé à tous les États membres pour qu'ils développent des politiques nationales complètes en matière de migration de main-d'œuvre et, bien qu'aucun calendrier spécifique ne soit fixé, on suppose que cela doit être fait dans le cadre du Plan d'action pour la migration de main-d'œuvre (LMAP) et que 2025 serait l'année cible. En effet, le LMAP le plus récent invite à 1.2.1 « Entreprendre une étude de délimitation de la portée des politiques et des lois existantes en matière de migration de main-d'œuvre dans les États membres de la SADC afin d'évaluer leur compatibilité avec les efforts régionaux en matière de gouvernance de la migration »; et « 1.2.3. « Développer des politiques/instruments nationaux relatifs à la migration de main-d'œuvre fondés sur les droits et sensibles à la dimension de genre dans au moins 10 États membres.

À ce jour, quatre États membres (Lesotho, Namibie, Seychelles et Zimbabwe) disposent de politiques nationales complètes en matière de migration de main-d'œuvre et commencent à mettre en œuvre leurs plans d'action nationaux en la matière, tandis que les quatre autres États membres en sont à divers stades de développement. Il s'agit notamment du Botswana, du Royaume d'Eswatini, du Malawi et de l'Afrique du Sud. En même temps, cinq autres États membres de la SADC (les Comores, la RDC, Madagascar, le Mozambique et la Zambie) ont récemment exprimé leur intérêt pour l'élaboration d'une politique de migration de main-d'œuvre.



## Les volets sur la migration de main-d'œuvre du « Cadre stratégique de la SADC relatif à l'emploi et au travail (2020-2030) »

Le **Cadre stratégique de la SADC relatif à l'emploi et au travail (2020-2030)** a été adopté en avril 2021. Il a été élaboré afin de guider les États membres sur les priorités essentielles s'agissant de s'attaquer aux déficits de travail décent. La migration de main-d'œuvre est l'un de ses cinq domaines d'intervention clés.

La migration de main-d'œuvre est prise en compte dans **l'objectif stratégique 5** : Améliorer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre pour une migration de main-d'œuvre sûre, ordonnée et régulière. L'objectif stratégique 5 vise à améliorer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre en vue d'une migration sûre, ordonnée et régulière, par le biais d'une approche pangouvernementale/pansociétale, afin d'exploiter efficacement la mobilité de la main-d'œuvre en tant que facteur de développement.

Le Cadre stratégique de la SADC pour l'emploi et le travail (2020-2030) rappelle que la suppression accélérée des obstacles à la libre circulation des biens et des services, et des personnes en général, constituera une étape clé du processus d'intégration régionale dans la SADC et que le plan d'action de la SADC pour la migration de main-d'œuvre (2020-2025) a été adopté pour renforcer la contribution de la migration de main-d'œuvre à la coopération et à l'intégration régionales dans la région. Pour atteindre ses objectifs, il accorde la priorité aux points suivants :

1. Promouvoir et surveiller la ratification et l'intégration dans la législation nationale de principaux instruments internationaux et régionaux relatifs à la migration, y compris les conventions fondamentales de l'OIT, par le biais d'une législation et de pratiques adaptées ;
2. Élaborer les cadres politiques nationaux qui traitent de la migration de main-d'œuvre en fonction de la nécessité

de tirer parti de la migration en tant que facteur de développement et, par conséquent, de la nécessité d'une approche gouvernementale/sociétale globale pour obtenir et maximiser les avantages d'une mobilité de la main-d'œuvre bien gérée et sensible à la dimension de genre ;

3. Renforcer la coopération bilatérale et multilatérale en matière de migration de main-d'œuvre afin de mettre à profit le potentiel de développement des travailleurs migrants dans tout le continuum de la mobilité et d'éviter et de réduire l'exploitation des travailleurs migrants, notamment par des efforts en faveur d'un recrutement équitable et éthique ;
4. Mettre au point et diffuser des produits de connaissance sur la migration de main-d'œuvre en utilisant les technologies numériques pour améliorer la compréhension générale du rôle de la migration de main-d'œuvre dans le développement, y compris les aspects de cohésion sociale et d'intégration ou de réintégration ; et
5. Mettre en œuvre les lignes directrices de la SADC sur la portabilité des prestations de sécurité sociale, notamment en améliorant les mécanismes de transfert de fonds en coopération avec le secteur financier, ainsi qu'avec d'autres acteurs étatiques et non étatiques.



## « Lignes directrices de la SADC sur la portabilité des prestations de sécurité sociale »

Les ministres de l'emploi et du travail et les partenaires sociaux de la SADC ont adopté en mars 2020 **les lignes directrices de la SADC sur la portabilité des prestations de sécurité sociale**. Ces lignes directrices de la SADC visent à soutenir la mise en place d'un système favorable dans toute la région de la SADC permettant aux travailleurs d'accumuler et d'avoir accès aux prestations de sécurité sociale, indépendamment du pays où ils se trouvent. Les institutions responsables de la sécurité sociale dans la région de la SADC ont la responsabilité première de mettre en œuvre ces lignes directrices au moyen de mesures politiques adéquates.

Ces lignes directrices sont fondées sur le principe de la non-discrimination et de l'égalité de traitement entre ressortissants et non-ressortissants. Ainsi, les États membres garantissent aux travailleurs migrants et à leurs survivants les mêmes droits et prestations de sécurité sociale que ceux accordés aux ressortissants nationaux. Ces lignes directrices s'inspirent également des conventions de l'OIT, en particulier : la Convention n° 103 concernant la sécurité sociale (norme minimum) de 1952 ; la Convention n° 118 concernant l'égalité de traitement (sécurité sociale) de 1962 ; et la Convention n° 157 concernant la conservation des droits en matière de sécurité sociale de 1982. Ces lignes directrices couvrent tous les travailleurs, ressortissants d'un État membre de la SADC, ainsi que les membres de leur famille et leurs survivants. Elles sont applicables aux migrants en situation irrégulière ainsi qu'aux travailleurs du secteur informel. Les lignes directrices s'appliquent aux 9 principales branches de la sécurité sociale ci-dessous :

1. Les prestations de retraite
2. Les prestations de chômage
3. Les prestations de survivants
4. Les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles
5. L'assurance maladie
6. Les prestations de maternité
7. Les prestations d'invalidité
8. Les prestations de maladie
9. Les prestations familiales

Les directives ne concernent que les prestations que les États membres assurent en vertu de leur législation. Pour que les lignes directrices entre en vigueur, les pays doivent signer des accords bilatéraux/multilatéraux.

Afin de renforcer la sécurité sociale des travailleurs migrants et de leurs familles dans la région de la SADC, le Secrétariat

de la SADC et ses 16 États membres travaillent avec des partenaires, notamment l'OIT, en vue de faire mieux comprendre et connaître les lignes directrices et de soutenir leur mise en œuvre. Cinq pays de la SADC (**Eswatini, Lesotho, Malawi, Afrique du Sud et Zimbabwe**) ont décidé de piloter les lignes directrices de la SADC sur la portabilité des prestations de sécurité sociale en mars 2020. D'autres États membres de la SADC ont récemment manifesté leur intérêt à se joindre à cet effort (**Botswana, Comores, RDC, Maurice, Madagascar et Seychelles**).



# Le cadre des qualifications de la SADC (SADCQF) et la reconnaissance des qualifications des travailleurs migrants

La faible capacité des organismes et processus nationaux de reconnaissance, tant dans les pays d'origine que dans les pays d'accueil, a été l'un de principaux obstacles à la transférabilité des compétences et à la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants. Les travailleurs migrants sont surreprésentés dans les emplois et les tâches qui exigent moins de qualifications et un moindre niveau de connaissances, qui sont moins bien rémunérés et qui offrent des perspectives de carrière limitées. En raison de leur expérience de la migration, les travailleurs migrants, en particulier les femmes, sont souvent exposés à la « déqualification » et au « gaspillage de cerveaux ».

Pour avoir accès à l'emploi, les travailleurs migrants doivent non seulement posséder des compétences pertinentes, mais aussi être en mesure de les signaler et de les valider auprès des employeurs potentiels. Différentes méthodes peuvent être appliquées pour la validation et la reconnaissance de l'enseignement académique, de l'enseignement professionnel et de l'expérience professionnelle. L'adéquation, la transférabilité et la reconnaissance des compétences peuvent être encouragées au niveau continental et des CER grâce au cadre des qualifications, aux accords de reconnaissance mutuelle (ARM), aux accords bilatéraux ou multilatéraux particuliers sur la transférabilité et la reconnaissance des compétences, ou aux mesures unilatérales. Les mesures unilatérales sont les plus courantes et peuvent inclure la reconnaissance des acquis d'apprentissage non formel et informel (RPL), la reconnaissance partielle de l'apprentissage formel et des cours de transition, etc.

La reconnaissance des compétences au niveau national et entre pays peut être encouragée par des instruments disponibles au niveau international ou négociés aux niveaux bilatéral, régional ou multilatéral. En même temps, la portabilité des compétences dépend de politiques efficaces et de sources d'information fiables. C'est pourquoi la reconnaissance tend à être plus efficace lorsqu'elle est établie par le biais d'un dialogue social impliquant les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions d'éducation et de formation. Cela vaut tant pour les qualifications certifiées officiellement que pour les compétences acquises de manière informelle. Au niveau international, les instruments ci-après prônent pour la reconnaissance des compétences et des qualifications des travailleurs migrants :

- la Convention n° 143 de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975. L'article 14 b), fait spécifiquement référence à la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, y compris les certificats et les diplômes ;
- la Convention no 142 de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines de 1975, qui encourage l'adoption et le l'élaboration des « politiques et programmes globaux coordonnés d'orientation et de formation professionnelles, étroitement liés à l'emploi, notamment par l'intermédiaire des services publics de l'emploi » ; et,
- la recommandation n° 195 de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004. Le paragraphe 12 de la partie VI indique que « des dispositions spéciales devraient être conçues pour assurer la reconnaissance et la certification des compétences et des qualifications des travailleurs migrants. »

La Recommandation n° 195 de l'OIT (2004) sur la mise en valeur des ressources humaines (éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie) définit la transférabilité des compétences comme suit : des compétences employables qui peuvent être utilisées de manière productive dans divers emplois, métiers ou secteurs ; et ;

- la certification et la reconnaissance des compétences sur les marchés du travail nationaux et internationaux.

Le cadre des qualifications de la SADC (SADCQF) est un cadre régional des qualifications (CRQ) complet pour la scolarité, l'enseignement et la formation techniques et professionnels (TVET) et l'enseignement supérieur. Il a été créé en 2011 par les ministres de l'éducation de la SADC. Son objectif est de faciliter la circulation des apprenants et des travailleurs dans la région de la SADC et au niveau international. Le cadre des qualifications de la SADC (SADCQF) est un cadre régional des qualifications (CRQ) à 10 niveaux qui, reposant sur des résultats d'apprentissage et des principes d'assurance qualité (AQ), constituera une référence régionale pour les qualifications et les mécanismes d'assurance qualité au sein de la SADC. Les États membres ont accepté d'aligner leurs qualifications et leurs mécanismes d'AQ sur le cadre des qualifications de la SADC (SADCQF).

La vision est que, dans la région de la SADC, tous les nouveaux certificats et diplômes de qualification ainsi que d'autres titres de compétence délivrés par les autorités compétentes contiendront le niveau correspondant du cadre de qualifications de la SADC (SADCQF). L'alignement permettra cette reconnaissance des acquis au niveau régional. La transparence qui en résulte et les informations sur les qualifications et l'assurance qualité des États membres alignés permettront d'ancrer la confiance mutuelle dans et entre les pays de la SADC. L'alignement régional permettrait également aux institutions et aux individus de comparer leurs niveaux d'apprentissage et de compétence et réduirait la duplication inutile de l'apprentissage et des efforts lors des déplacements au sein de la SADC à des fins d'études ou de travail.

Pour mettre en pratique cette décision prise par les ministres, un Comité technique sur l'accréditation et la certification (TCCA) a été chargé de superviser la mise en œuvre du cadre des qualifications de la SADC (SADCQF). Le TCCA est un groupe d'experts des États membres de la SADC qui est soutenu par le secrétariat de la SADC. Afin de fournir un soutien et d'assurer de manière centralisée la coordination de la mise en œuvre, un comité exécutif (EXCO) du TCCA a été mis en place, sur la base des principes de la trioka de la SADC. Afin d'assurer la pérennité du cadre des qualifications de la SADC, des mécanismes de financement de l'unité de mise en œuvre dudit cadre ont été développés. Entre-temps, les États membres se portent volontaires pour soutenir le secrétariat de la SADC dans ses efforts de mise en œuvre.

Le cadre des qualifications de la SADC (SADCQF) a pour objectif principal de promouvoir la mobilité et, à ce titre, il joue un rôle clé en déterminant le point de référence régional pour la comparaison des qualifications obtenues dans la SADC. Actuellement, le cadre des qualifications de la SADC n'est qu'un cadre de référence pourrait déboucher sur un cadre dans lequel les qualifications seront enregistrées. Huit pays de la SADC pilotent l'alignement de leurs cadres nationaux de qualifications (CNQ) ou de leurs systèmes nationaux de qualifications (SNQ) sur le cadre des qualifications de la SADC. Les pays pilotes sont le Botswana, l'Esuatini, le Lesotho, Maurice, la Namibie, les Seychelles, l'Afrique du Sud et la Zambie. L'Afrique du Sud a procédé à mettre en œuvre d'un système numérique de certification électronique et le projet pilote du certificat électronique de la SADC est en cours dans quatre pays de la région de la SADC (Afrique du Sud, Botswana, Namibie et Zambie) dans le cadre du plan de mise en œuvre du cadre des qualifications de la SADC « groupe de vérification ».

## Les volets sur la migration de main-d'œuvre du « Protocole du COMESA sur la libre circulation des personnes, de la main-d'œuvre et des services et le droit d'établissement et de résidence »

Le Protocole du COMESA sur la libre circulation des personnes, de la main-d'œuvre et des services et le droit d'établissement et de résidence a été adopté en 2001, mais seuls quatre pays l'ont signé (Burundi, Kenya, Rwanda et Zimbabwe), et un seul pays (le Burundi) l'a ratifié. Il a été élaboré dans la perspective de la mise en œuvre du marché commun du COMESA et son objectif est de supprimer toutes les restrictions à la libre circulation des personnes, de la main-d'œuvre et des services et de garantir le droit d'établissement et le droit de résidence.

Conformément à l'article 9, paragraphe 1, du protocole, les États membres conviennent de supprimer progressivement, dans les six ans suivant sa ratification, toutes les restrictions à la circulation des travailleurs au sein du marché commun. La suppression des restrictions est censée entraîner l'abolition de toute discrimination fondée sur la nationalité entre les travailleurs des États membres en matière d'emploi, de rémunération et d'autres conditions de travail ou d'emploi. Cela suppose que les travailleurs étrangers provenant d'autres États membres du COMESA doivent bénéficier d'un traitement égal à celui des travailleurs nationaux de l'État membre dans lequel ils ont migré.

Premièrement, la notion d'emploi comprend une entreprise, une vocation, un métier, un art, un emploi, un secteur d'activité, une occupation, une profession, une poursuite, des services, un commerce ou un travail. Cela signifie que les travailleurs migrants impliqués dans des contextes aussi divers que le travail professionnel, les entreprises commerciales, le travail lié au commerce ou l'artisanat sont censés bénéficier de la disposition relative à la libre circulation des travailleurs.

Deuxièmement, ce ne sont pas tous les travailleurs migrants qui ont la permission de se déplacer librement dans un autre État membre du COMESA à des fins d'emploi. La définition de la « main-d'œuvre » à l'article 1 du protocole est importante car elle limite à la main-d'œuvre qualifiée des personnes dont les compétences spécialisées sont nécessaires dans l'État membre où la personne concernée est ou veut être employée.

Le protocole décrit la portée ou les implications des principes de la libre circulation des travailleurs. Il s'agit notamment des éléments suivants (article 9, paragraphe 2) :

- Accepter les offres d'emploi effectivement faites ;
- Circuler librement dans un État membre à cette fin ; et
- Séjourner dans un État membre aux fins d'un tel emploi de ressortissants, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et administratives régissant l'emploi de ressortissants dudit État membre.

Troisièmement, le protocole contient également certaines autres limitations et exceptions au droit à la libre circulation des travailleurs. Il s'agit notamment des points suivants :

- Des limitations peuvent être imposées par l'État membre concerné pour des raisons d'ordre public, de sécurité publique ou de santé publique ; et
- La liberté de circulation de la main-d'œuvre ne s'applique pas à l'emploi dans le service public.

Enfin et surtout, le protocole invite le Conseil des ministres du COMESA à adopter certaines mesures dans les domaines de la sécurité sociale et du droit du travail dans un délai d'un an après l'entrée en vigueur du protocole. Suivant l'article 9, paragraphe 4, du Protocole, ces mesures :

- sont nécessaires pour garantir la liberté de circulation de la main-d'œuvre ;
- devrait être une mise en œuvre progressive et par étapes ; et
- Couvrir les domaines de la sécurité sociale, du droit du travail (y compris les lois sur les négociations collectives), des pensions et des autres conditions de travail.

La mise en œuvre du protocole s'effectue en suivant les étapes ci-dessous :

- **Étape I :** La libre circulation des personnes par la suppression progressive de l'obligation de visa et la coopération dans la prévention et la lutte contre la criminalité. Efficacement mise en œuvre ;
- **Étape II :** La libre circulation de la main-d'œuvre tout en améliorant la circulation de la main-d'œuvre qualifiée. Mise en œuvre progressive depuis 2004.
- **Étape III :** La libre circulation des services - Aucune information disponible
- **Étape IV :** Le droit d'établissement - Aucune information disponible
- **Étape V :** Le droit de résidence - Aucune information disponible.



## Le volet sur les statistiques sur la migration de main-d'œuvre de l'Observatoire du marché du travail de la SADC

L'Observatoire du marché du travail de la SADC (OMT). L'OMT assurera l'intégration et l'harmonisation des informations essentielles sur les marchés du travail, les compétences et la migration de main-d'œuvre - y compris les informations statistiques et non statistiques - afin d'éclairer l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et stratégies régionales.

L'une des aspirations de la SADC est d'harmoniser les régimes réglementaires applicables au marché du travail dans les États membres et de garantir une amélioration progressive des normes de travail. Pour réaliser des progrès dans ces domaines, les données et, par conséquent, un système opérationnel d'information sur le marché du travail (SIMT), constituent un préalable essentiel. À ce jour, cependant, la région n'a pas été en mesure de produire des informations de haute qualité sur le marché du travail pour suivre les tendances et éclairer l'élaboration des politiques en faveur de l'intégration régionale.

Le Plan d'action de l'Union africaine sur la création d'emplois, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif (2015) comprend un domaine prioritaire clé sur les institutions du marché du travail qui fonctionnent bien et sont inclusives et exige que les CER soutiennent ou facilitent la mise en place des SIMT nationaux. Alors que de nombreux États membres ont donné la priorité au développement de structures de données nationales, la plupart des pays continuent d'être limités par la pénurie de données, tant en termes d'informations complexes telles que le caractère informel, qu'en termes de collecte peu fréquente de données. Des données importantes sur des questions telles que les salaires minimums, les offres d'emploi et les exigences en matière de compétences, la migration de main-d'œuvre et les institutions du marché du travail ne sont pas facilement disponibles ou comparables dans la région, ce qui limite la capacité des décideurs politiques à pouvoir formuler, mettre en pratique et évaluer les politiques adaptées au marché du travail. En outre, la prise de décision des travailleurs migrants est faussée du fait qu'ils ne disposent d'aucune orientation quant à l'endroit où et à la façon dont ils peuvent s'intégrer au mieux sur le marché du travail régional et, par conséquent, le secteur des entreprises souffre de l'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

L'OMT de la SADC vise à combler cette lacune. Il s'agit d'une part d'un mécanisme de collecte, de consolidation, de stockage et de gestion des informations régionales sur le marché du travail provenant des États membres, par le biais d'un dépôt régional et d'un portail web, et d'autre part d'un nœud central pour un réseau naissant des SIMT nationaux. L'objectif ultime de l'OMT proposé sera d'assurer l'agrégation et la disponibilité d'informations actualisées et comparables sur le marché du travail, les compétences et la migration de main-d'œuvre, grâce au suivi d'indicateurs sélectionnés du marché du travail dans les États membres.

L'OMT de la SADC est actuellement en cours de mise au point par une équipe de projet composée d'experts techniques de la SADC et de l'OIT qui se concentre sur les points suivants :

- la mise en place de structures de gouvernance, l'identification des parties prenantes nationales concernées (c'est-à-dire les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs, les universitaires, les organisations de la société civile, etc.) ;
- le développement d'un portail web convivial permettant l'accès aux données ainsi que d'autres fonctionnalités d'interactivité ;
- l'évaluation de la disponibilité des données nationales et des besoins de renforcement des capacités aux niveaux régional et national ; et
- la mise en place d'un référentiel de données (infrastructure matérielle et mise en œuvre de la suite logicielle .Stat de l'OIT) ;
- la promotion de la connaissance et de la visibilité de l'OMT (par le biais de la publicité régionale et de l'organisation de manifestations médiatiques).

