



International
Labour
Organization



PEACE, PROSPERITY AND
REGIONAL INTEGRATION



Funded by the European Union

**Free Movement
of Persons and
Transhumance
in the IGAD Region**



RÉGIONAL

*Rapport
de synthèse*

▶ **Évaluation
du marché
du travail**

*axée sur les
travailleurs migrants
de la région de l'IGAD*

Copyright © Organisation internationale du Travail 2021

Première édition 2021

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 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 Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des 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.

Évaluation du marché du travail axée sur les travailleurs migrants de la région de l'IGAD:

Rapport de synthèse régional

ISBN : 9789220344958 (imprimé)

9789220344941 (PDF)

Egalement disponible en [arabe]: ISBN [imprimé : 9789220344682 + PDF : 9789220344675] ; [anglais]: Labour market assessment with focus on migrant workers from the IGAD region: Regional synthesis report, ISBN [imprimé : 9789220344668 + PDF : 9789220344651].

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.

Cette publication a été réalisée avec l'appui financier de l'Union européenne. Son contenu engage la seule responsabilité de l'OIT et ne reflète pas nécessairement les positions de l'Union européenne.

Contents

Abbreviations and acronyms	v
Foreword	viii
Remerciements	vii
Résumé analytique	ix
1. Introduction	1
2. À propos du présent rapport	3
2.1. La collecte des données primaires	4
2.1.1. Entretiens avec les informateurs clés.....	4
2.1.2. Entretiens quantitatifs	4
2.1.3. Groupes de discussion	6
2.2. Révision technique finale et consultations virtuelles	6
2.3. Considérations et limites relatives à l'étude	7
3. Le contexte socio-économique	9
3.1. Données démographiques	10
3.2. Performances économiques de la région et défis	11
3.3. Développement du capital humain.....	12
3.4. Pauvreté	13
3.5. La migration dans la région	13
3.5.1. Les réfugiés et les demandeurs d'asile.....	14
3.5.2. La migration irrégulière	14
3.5.3. Les réseaux de trafic illicite de migrants	15
3.5.4. Les envois de fonds	15
4. Les caractéristiques de la main-d'œuvre	17
4.1. Population active.....	18
4.1.1. Taux de participation	18
4.1.2. Emploi	19
4.1.3. Chômage et sous-utilisation de la main-d'œuvre.....	22
4.2. Les travailleurs migrants	24
4.2.1. Raisons du départ.....	24
4.2.2. Situation dans la profession	25
4.2.3. L'informalité.....	27
4.2.4. Sous-emploi et sous-utilisation de la main-d'œuvre	29
4.3. Composition des compétences et niveau d'éducation.....	30
4.3.1. Niveau d'éducation	30
4.3.2. Niveaux de compétences professionnelles.....	31

5. La création d'emplois et le secteur privé	35
5.1. Perspectives de croissance sectorielle pour la création d'emplois.....	36
5.2. Secteur privé et environnement des affaires	39
6. Amélioration de la gouvernance pour l'emploi et la promotion de l'emploi	43
6.1. La législation et les politiques en matière d'emploi.....	44
6.2. L'information sur le marché du travail.....	46
6.3. Les services de l'emploi	50
6.4. Les travailleurs migrants	51
6.1. Fonctionnement du marché du travail	51
6.4.2. Égalité de traitement des travailleurs migrants.....	53
7. Recommandations.....	57
Bibliographie.....	64
Annexe I. Glossaire.....	66

Liste des figures

Figure 1. Composition de la population de l'IGAD par groupe d'âge, 1950-2100 (%)...10	
Figure 2. Taux de croissance du PIB et répartition du PIB pour la région de l'IGAD, 2006-2018.....11	
Figure 3. Taux de participation à la main-d'œuvre, 202018	
Figure 4. Situation dans la profession, par sexe, 2019..... 20	
Figure 5. Part de l'emploi par secteur, 2006-2019 21	
Figure 6. Ventilation de la sous-utilisation totale de la main-d'œuvre, par sexe, 201923	
Figure 7. Raison principale du départ du pays d'origine, par statut migratoire et durée du séjour..... 25	
Figure 8. Situation dans la profession, par statut migratoire et durée du séjour 26	
Figure 9. Emploi informel, par statut migratoire et durée de séjour..... 27	
Figure 10. Emploi dans les entreprises informelles, par statut migratoire et durée de séjour 28	
Figure 11. Sous-emploi lié au temps de travail, par statut migratoire et durée de séjour 29	
Figure 12. Niveau d'éducation des travailleurs migrants, par statut migratoire et durée de séjour 31	
Figure 13. Niveaux de compétences professionnelles, par sexe..... 32	
Figure 14. Composition des compétences professionnelles des travailleurs migrants, par statut migratoire et durée de séjour..... 33	

Liste des tableaux

Tableau 1. Vue d'ensemble de l'échantillon de travailleurs migrants par pays/lieu et indicateurs sélectionnés..... 5	
Tableau 2. Ratification des conventions fondamentales de l'OIT dans la région de l'IGAD, par pays..... 45	

► Abbreviations and acronyms

ANEFIP	Agence Nationale de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle
BERD	Banque européenne pour la reconstruction et le développement
CAE	Communauté d'Afrique de l'Est
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CIE	Confédération des employeurs de l'IGAD
CIST	Conférence internationale des statisticien(ne)s du travail
COMESA	Marché commun de l'Afrique orientale et australe
DAES	Département des affaires économiques et sociales des Nations unies
DRC	Conseil danois pour les réfugiés
EAU	Émirats arabes unis
EEMIS	Système d'information sur la gestion de l'emploi externe
EIC	Commission éthiopienne pour les investissements
EUTF	Fonds d'affectation spéciale de l'UE
FMI	Fonds monétaire international
GIZ	Agence allemande de coopération internationale pour le développement
HACTU	Confédération des syndicats de la Corne de l'Afrique
HCR	Agence des Nations unies pour les réfugiés
IGAD	Autorité intergouvernementale pour le développement
IPDC	Industrial Parks Development Corporation
KNBS	Bureau national de la statistique du Kenya
LMIS	systèmes d'information sur le marché du travail
MAP	Plan d'action sur la migration
MoFPED	Ministère des finances, de la planification et du développement économique
MoGLSD	Ministère de l'égalité, du travail et du développement social
MoLSA	Ministère du travail et des affaires sociales
MSA	MarketShare Associates
NEA	Autorité nationale pour l'emploi
NPA	Autorité nationale de planification
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du travail
ONTD	Office Nationale du Tourisme

ONU	Organisation des Nations unies
PIB	produit intérieur brut
PMC	Protocole de marché commun
PPP	parité de pouvoir d'achat
RMMS	Secrétariat régional des migrations mixtes
RMPF	Cadre régional de politique migratoire
SCAPE	Stratégie de Croissance Accélérée et de Promotion de l'Emploi
TIC	technologies de l'information et de la communication
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture
USAID	Agence des États-Unis pour le développement international

Remerciements

Le présent rapport a été commandé par l'Organisation internationale du travail (OIT) et le Secrétariat de l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD) et rédigé par MarketShare Associates, dans le cadre du projet financé par l'Union européenne intitulé « Libre circulation des personnes et transhumance dans la région de l'IGAD : améliorer les opportunités de mobilité régulière de la main-d'œuvre ».

Richard Horne de MarketShare Associates est l'auteur de ce rapport régional. Il s'inspire de sept rapports nationaux (Djibouti, Éthiopie, Kenya, Somalie, Soudan du Sud, Soudan et Ouganda), tous commandés dans le cadre du même projet. Ben Fowler (MarketShare Associates) s'est occupé de l'assurance de la qualité tandis que Ranu Nath (MarketShare Associates) a aidé à la finalisation du rapport. L'auteur remercie Forcier Consulting (Djibouti, Éthiopie, Kenya, Soudan et Ouganda) et Consilient Research (Somalie, Soudan du Sud) pour leurs contributions importantes et leur travail en matière de collecte des données primaires pour les rapports nationaux. Une équipe de révision technique composée de deux experts nationaux de chaque État membre, et dirigée par Nicolas Serrière (consultant international) a apporté une contribution dans le cadre du processus de validation.

L'OIT souhaite remercier les gouvernements de Djibouti, de l'Éthiopie, du Kenya, de la Somalie, du Soudan du Sud, du Soudan et de l'Ouganda, ainsi que les partenaires sociaux de ces États membres de l'IGAD et le Secrétariat de l'IGAD pour leur généreux partage de connaissances et d'informations. Le rapport a bénéficié de la contribution d'autres organisations qui ont été interrogées pour chacune des études nationales et qui ont également pris part aux ateliers de validation régionaux et nationaux.

Concernant l'OIT, un certain nombre de spécialistes et de membres du personnel du projet ont contribué de manière significative à l'examen, la validation et la finalisation du rapport. L'équipe du FMPT, en particulier Coumba Diop et Ephrem Getnet, a fourni des conseils techniques, des commentaires sur les brouillons et une supervision, tandis que Mintwab Yemane a coordonné l'édition, la relecture et la conception des versions finales des rapports. D'autres membres de l'équipe du projet, notamment les coordinateurs nationaux du projet au Soudan (Gamal Yagoob Abdalla), en Ouganda (Robert Mawanda) et au Kenya (Wycliffe Ouma), ont apporté une contribution précieuse, en particulier lors des ateliers de validation. L'auteur tient à souligner l'appui d'Amare Negash de l'OIT pour son assistance logistique aux côtés de Meghan Bolden de MarketShare Associates. John Maloy s'est chargé de l'édition professionnelle du rapport.

L'OIT et l'auteur tiennent à souligner la contribution des spécialistes de l'OIT suivants, issus des principaux départements et bureaux nationaux (statistique, migration de main-d'œuvre et EAT/ BP-Le Caire) : Yacouba Diallo, Jean-Marie Hakizimana, Naren Prasad, Aurelia Segatti et Luca Fedi.

Cette publication est financée par le Fonds fiduciaire d'urgence de l'Union européenne, dans le cadre du projet commun OIT-IGAD « Libre circulation des personnes et transhumance dans la région de l'IGAD : améliorer les opportunités de migration régulière de la main-d'œuvre » .

► Foreword

L'OIT, en étroite collaboration avec le Secrétariat de l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD), a produit le présent rapport intitulé ***Évaluation du marché du travail axée sur les travailleurs migrants de la région de l'IGAD*** dans le cadre du projet « Libre circulation des personnes et transhumance dans la région de l'IGAD : améliorer les opportunités de mobilité régulière de la main-d'œuvre » financé par l'Union européenne. Ce rapport fait partie de la composante du projet sur la génération de connaissances et fournit une base factuelle pour améliorer la gouvernance de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre dans la région de l'IGAD.

Ce rapport est unique par sa portée et son orientation, et diffère des évaluations habituelles du marché du travail. En terme de portée, le rapport présente et analyse l'IGAD en tant que communauté économique avec un marché du travail intégré. Il fournit une compréhension globale de la migration de main-d'œuvre et de la dynamique du marché du travail dans la région, sur la base d'analyses du marché du travail menées à Djibouti, en Éthiopie, au Kenya, en Somalie, au Soudan du Sud, au Soudan et en Ouganda, en mettant l'accent sur les zones sujettes à la migration, en particulier les lieux d'origine, de transit et de destination. Le rapport est également unique en raison de l'accent particulier qu'il met sur la participation des travailleurs migrants au marché du travail, en s'appuyant sur des entretiens quantitatifs et des groupes de discussion avec des travailleurs migrants, ainsi que sur des entretiens avec des informateurs clés, à savoir des travailleurs migrants, des représentants des gouvernements, des organisations d'employeurs, des organisations de travailleurs, des organisations internationales, des organisations non gouvernementales et d'autres parties prenantes concernées.

Le présent rapport examine les caractéristiques de la main-d'œuvre, la demande actuelle et future de compétences et les tendances relatives à la création d'emplois, et il identifie les secteurs qui ont un fort potentiel de création d'emplois pour les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants dans un marché du travail régional intégré. Le rapport se penche également sur l'efficacité et le fonctionnement du marché du travail en examinant les dispositions et processus institutionnels, notamment les politiques, la législation, les systèmes d'information sur le marché du travail et les services de l'emploi, entre autres. Le rapport identifie ensuite les principaux défis et opportunités liés à l'amélioration de la gouvernance du marché du travail et de la migration de la main d'œuvre, et au soutien à l'emploi et à la promotion de l'emploi pour les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants dans la région de l'IGAD. À la fin de ce rapport sont proposées un certain nombre de recommandations stratégiques clés pour améliorer l'accès des migrants au marché du travail et la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre dans la région. Nous vous conseillons de consulter, en plus de ce rapport, les rapports nationaux, qui mettent en lumière les dynamiques de l'économie, du travail, de l'emploi et de la migration, ainsi que la participation des travailleurs migrants aux marchés du travail nationaux de chaque pays.

Nous pensons que cette série d'évaluations du marché du travail axées sur les travailleurs migrants contribuera à la mise en œuvre de la feuille de route du protocole de l'IGAD sur la libre circulation des personnes. La compréhension des défis auxquels les travailleurs migrants sont confrontés et la mise en œuvre des recommandations proposées dans ces rapports ouvriront également la voie à des opportunités accrues de mobilité régulière de la main-d'œuvre et d'intégration régionale.



H.E. Dr. Workneh Gebeyehu
Secrétaire exécutif, Autorité
intergouvernementale pour le
développement IGAD



Alexio Musindo
Directeur Bureau de pays de
l'OIT pour l'Éthiopie, Djibouti,
la Somalie, le Soudan du Sud, le
Soudan et Représentant spécial
pour l'UA et la CEA

► Résumé analytique

L'OIT met en œuvre le projet intitulé « Libre circulation des personnes et transhumance dans la région de l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD) : améliorer les opportunités de migration régulière de la main-d'œuvre », financé par le Fonds fiduciaire d'urgence de l'Union européenne. L'objectif général du projet est d'améliorer les possibilités de mobilité régulière de la main-d'œuvre et de travail décent au sein des États membres de l'IGAD grâce à l'élaboration de modèles d'intervention. À long terme, le projet devrait étendre les opportunités de travail décent aux migrants actuels et potentiels dans la région, ainsi que contribuer à l'intégration régionale, renforcer les liens entre la croissance économique, les changements climatiques et la création d'emplois, et améliorer l'intégration sociale et économique des migrants.¹

Ce rapport est une analyse du marché du travail pour la région de l'IGAD. Il vise à approfondir la compréhension des structures et des dynamiques de la migration de la main-d'œuvre et du marché du travail dans la région et se fonde sur des analyses du marché du travail de chaque pays, réalisées à Djibouti, en Éthiopie, au Kenya, en Somalie, au Soudan du Sud, au Soudan et en Ouganda. Elle se concentre sur les zones sujettes à la migration, notamment les lieux d'origine, de transit et de destination. Cette analyse s'inscrit dans le cadre de la composante sur le renforcement des connaissances du projet de l'OIT, qui vise à approfondir la compréhension des dynamiques de la migration et du marché du travail dans la région.

L'analyse présentée dans ce rapport porte sur les caractéristiques de la main-d'œuvre, les modèles de création d'emplois, ainsi que les défis et les possibilités d'améliorer la gouvernance du marché du travail pour soutenir l'emploi et la promotion de l'emploi. Elle prend en compte l'information sur le marché du travail, les services de l'emploi et les travailleurs migrants, ainsi que l'efficacité du marché du travail dans un contexte socio-économique plus large. Des données primaires ont été recueillies pour étayer l'analyse, à savoir 2 800 entretiens quantitatifs avec des travailleurs migrants, 280 entretiens avec des informateurs clés (fonctionnaires, organisations d'employeurs, organisations de travailleurs, organisations internationales, organisations non gouvernementales et autres parties prenantes) et 56 discussions de groupe avec des communautés d'accueil et des travailleurs migrants, dans différents endroits de chaque pays. Le rapport se termine par des recommandations destinées aux États membres de l'IGAD et au Secrétariat de l'IGAD.

► Aperçu des tendances migratoires et du marché du travail

La région de l'IGAD est très prometteuse en termes de croissance économique à moyen terme. Toutefois, malgré des prévisions optimistes, un certain nombre de défis pèsent sur les perspectives de croissance de la région. Malgré l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les perspectives de croissance, la région devrait continuer à connaître une forte croissance au cours des prochaines années. Cependant, alors que la région englobe une superficie d'environ 5,2 millions de km², environ 70 % sont des terres arides ou semi-arides avec des précipitations limitées (IGAD 2016). Les résidents les plus pauvres de la région sont principalement des petits exploitants agricoles qui dépendent de l'agriculture pluviale et des pasteurs qui élèvent du bétail ; la nature pluviale de leurs activités les expose à la sécheresse et à d'autres chocs climatiques qui entraînent l'insécurité alimentaire et la pauvreté. La population de la région est estimée à 286 millions d'habitants en 2020 et devrait atteindre 523 millions en 2050 (DAES, 2019), exerçant une pression accrue sur les zones urbaines et contribuant à la migration vers l'étranger.

La région de l'IGAD est située sur un certain nombre de routes migratoires importantes vers le Nord, le Sud et le Moyen-Orient. La « route du Sud » fait référence à la migration via l'Éthiopie, le Kenya, puis vers l'Afrique du Sud, la « route du Nord » passe par l'Éthiopie, le Soudan, puis vers l'Afrique du Nord et l'Europe, et la « route du Moyen-Orient » implique la migration via l'Éthiopie, vers Djibouti, puis vers le Yémen et les États du Golfe. Le Soudan est un pays d'étape pour les migrants

¹ Pour plus d'informations, voir la page d'accueil du projet à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_631153/lang--en/index.htm.

d'Afrique centrale et de l'Ouest vers les États du Golfe, tant pour des raisons économiques que pour le pèlerinage à la Mecque. Les migrants, qu'ils viennent de la région de l'IGAD ou d'ailleurs, traversent plusieurs pays jusqu'à leur destination, en utilisant des frontières terrestres poreuses et, si nécessaire, en faisant appel à des réseaux de trafic illicite. Les migrants sont connus pour payer des passeurs afin de pouvoir entrer ou sortir des pays, ce qui augmente le risque de trafic d'êtres humains et de travail forcé.

La plupart des migrations dans la région sont irrégulières, c'est-à-dire qu'elles s'effectuent sans visa ni documents appropriés. Il existe deux types de migration irrégulière vers l'étranger :

- i. Sans aucun document, via les frontières terrestres et généralement avec l'aide de passeurs, et
- ii. Sur la base de faux prétextes, via des frontières aériennes ou terrestres, en obtenant souvent des visas de tourisme ou des visas temporaires afin de sortir légalement, mais en dépassant la durée de validité de ces visas et en travaillant de manière informelle dans le pays de destination ou en poursuivant le voyage.

Les accords bilatéraux de travail sont utilisés pour faciliter la migration de la main-d'œuvre peu qualifiée, toutefois, ils sont largement limités au Moyen-Orient et aux pays du Golfe. En dehors de ces accords, les options de migration régulière sont limitées, et il n'y a souvent guère d'autre alternative que la migration irrégulière.

La plupart des migrations vers, à travers et hors de la région de l'IGAD peuvent être classées comme des flux migratoires mixtes. Il existe différents types de migrants dans la région, notamment : les réfugiés et les demandeurs d'asile, les éleveurs à la recherche d'eau et de nourriture pour leur bétail, les agriculteurs qui se déplacent en raison de l'évolution des conditions climatiques, et toute une série d'autres migrants économiques. Ceux-ci peuvent être largement considérés comme des flux de migration mixte, c'est-à-dire des migrations pour des raisons non exclusives et changeantes. Les jeunes des zones urbaines et rurales sont gravement touchés par les faibles possibilités d'emplois et de moyens de subsistance, l'insécurité et les conflits, ainsi que la marginalisation.

La région de l'IGAD a un taux de participation à la main-d'œuvre relativement élevé et un taux de chômage relativement faible. En outre, les variations au sein de la région sont marquées, avec des pays comme la Somalie, le Soudan, le Soudan du Sud et Djibouti caractérisés par de faibles taux de participation à la main-d'œuvre.

Les taux de participation à la main-d'œuvre ne reflètent pas l'ampleur de la sous-utilisation de la main-d'œuvre dans la région. Le sous-emploi lié au temps de travail est très répandu et de nombreuses personnes, en particulier les jeunes, ne sont pas en emploi mais ne sont pas prises en compte dans les mesures du chômage (voir définitions à l'annexe I). Ces aspects de la sous-utilisation de la main-d'œuvre ont des implications importantes pour les décideurs politiques.

▶ Caractéristiques des travailleurs migrants

Deux tiers des travailleurs migrants interrogés dans le cadre de cette étude ont quitté leur pays d'origine avec comme raison principale la recherche de meilleures opportunités de revenus ou d'un emploi. 10 % supplémentaires sont partis pour des raisons familiales et personnelles, et 15 % en raison d'un conflit. Dans le contexte des flux migratoires mixtes, ces raisons de départ initial sont susceptibles de changer avec le temps, au cours des voyages et des déplacements, et au gré des circonstances.

Plus de la moitié des travailleurs migrants employés interrogés avaient un emploi salarié. Les données primaires recueillies pour ces études ont permis de déterminer le statut migratoire des travailleurs migrants et la durée de leur séjour, à savoir ceux qui étaient dans le pays depuis plus de six mois (travailleurs migrants à long terme), et si le migrant disposait de documents officiels (statut de migrant régulier) ou non (statut de migrant irrégulier). Le statut migratoire n'a pas été recueilli pour les personnes présentes dans le pays depuis moins de six mois (travailleurs migrants à court terme). Parmi les travailleurs migrants à long terme, la principale différence réside dans le fait que ceux qui ont un statut régulier sont plus susceptibles que les autres d'être classés comme employeurs. Pour les travailleurs migrants à long terme, qu'ils soient en situation régulière ou irrégulière, la part

cumulée des travailleurs à leur propre compte et des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale était similaire, soit environ 25 %, ce qui indique une forte propension à l'emploi vulnérable. Les travailleurs migrants à court terme étaient plus susceptibles de trouver un emploi salarié (66 %) et moins susceptibles d'être des travailleurs à leur propre compte ou des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale (12 % au total).

Il existe un large éventail de situations d'emploi informel plutôt qu'une dichotomie claire entre emploi formel et informel. Les résultats des entretiens montrent que l'informalité est très répandue parmi les personnes interrogées. Calculés par rapport aux personnes ayant un emploi, 83 % des travailleurs migrants au sein de l'échantillonnage travaillaient de manière informelle. L'emploi informel était similaire pour toutes les durées de séjour et tous les statuts migratoires, l'incidence la plus élevée étant observée chez les travailleurs migrants de longue durée en situation irrégulière (87 %). Ces niveaux élevés d'emploi informel reflètent la situation des marchés du travail nationaux dans chacun des États membres de l'IGAD.

Environ la moitié des travailleurs migrants interrogés travaillaient pour une entreprise informelle. Une autre forme d'informalité se mesure selon le lieu de travail, où les entreprises informelles sont des entreprises non immatriculées qui fonctionnent généralement à petite échelle et avec de faibles niveaux de structure organisationnelle (OIT, 2018a). Ces entreprises sont souvent gérées par des individus dans le cadre d'un travail indépendant, mais elles peuvent également embaucher d'autres personnes. Toute personne travaillant pour une entreprise informelle est considérée comme étant dans l'emploi informel. Mais il est également possible d'être dans l'emploi informel tout en travaillant pour une entreprise formelle, c'est-à-dire une société enregistrée, potentiellement plus organisée et plus grande. Dans l'ensemble des États membres de l'IGAD, 50 % de tous les travailleurs migrants employés interrogés travaillaient pour des entreprises informelles, tandis que 46 % travaillaient pour des entreprises formelles (les autres travaillaient dans des ménages). Il s'agit peut-être là encore d'un reflet de la situation générale dans les pays respectifs, bien que pour les travailleurs migrants en situation irrégulière, la vulnérabilité associée à l'informalité soit aggravée par celle de leur statut migratoire.

Près de deux tiers des travailleurs migrants interrogés souhaitent travailler plus d'heures. Le sous-emploi lié au temps de travail est l'une des composantes de la définition de la sous-utilisation de la main-d'œuvre donnée par l'OIT. La proportion de sous-emploi était comparable dans les trois catégories de travailleurs migrants, bien qu'elle soit la plus élevée chez les travailleurs migrants à long terme en situation irrégulière (70 %) et la plus faible chez les travailleurs migrants à court terme (60 %).

Les entretiens avec les informateurs clés ont mis en évidence que les travailleurs migrants étaient recherchés dans une série de secteurs et à différents niveaux de qualification. Cela va des coiffeurs aux travailleurs manuels, en passant par la main-d'œuvre agricole qualifiée et les emplois plus qualifiés dans les hôtels et les ONG. Les données primaires suggèrent qu'il y a une demande de travailleurs migrants et qu'il existe un potentiel pour la création d'emplois résultant de travailleurs migrants ayant différents niveaux de compétences. Il est prioritaire que des initiatives de développement des compétences orientées vers le marché pour certaines professions moyennement et hautement qualifiées soient développées en consultation avec les employeurs, afin de s'assurer qu'il existe une demande du marché pour ces nouvelles compétences. Cependant, une collecte de données plus complète est nécessaire pour tirer de telles conclusions, à savoir des enquêtes sur l'emploi informel auprès des établissements, y compris avec des variables permettant d'identifier les travailleurs migrants en tant que propriétaires d'entreprises et salariés.

► La création d'emplois et le secteur privé

Tous les États membres de l'IGAD disposent de stratégies nationales de développement qui ciblent des secteurs similaires et ont des objectifs en matière de création d'emplois. Ces stratégies comprennent soit des objectifs explicites de création d'emplois, soit des objectifs implicites de création d'emplois. Ces secteurs communs comprennent :

- l'agriculture, notamment l'augmentation de la productivité agricole et l'amélioration de la sécurité alimentaire ;
- l'industrie, notamment la croissance du secteur manufacturier et le développement des infrastructures ; et

- ▶ les services, notamment le développement des technologies de l'information et de la communication et le tourisme.

Ces domaines coïncident avec les axes de développement régional du Secrétariat de l'IGAD. Les implications pour les travailleurs migrants sont variables. Il existe une demande de travailleurs migrants hautement qualifiés, car les États membres de l'IGAD sont à la recherche de transferts de compétences et de connaissances, ainsi que d'une expertise qui fait défaut dans leur pays. Pour les travailleurs migrants peu ou moyennement qualifiés, le potentiel est moindre. Ces travailleurs migrants peu ou moyennement qualifiés sont plus susceptibles de s'appuyer sur un emploi indépendant ou un travail journalier, et sont donc plus susceptibles de bénéficier indirectement de l'investissement dans divers secteurs via des liens économiques, c'est-à-dire des produits et services liés au domaine principal de développement. Par exemple, pour les projets de développement à grande échelle, il y aura une demande de chauffeurs, de nettoyeurs et de fournisseurs de produits alimentaires autour du site.

Si les perspectives de croissance économique de la région sont encourageantes, les obstacles au sein de l'environnement économique constituent un frein majeur. Ces obstacles affectent les investissements directs nationaux et étrangers. Parmi les insuffisances fréquemment citées figurent l'accès limité au financement, l'instabilité macroéconomique, notamment en raison des conflits et de l'instabilité, et les insuffisances en matière d'infrastructures, notamment dans le domaine des transports et de l'énergie. Les États membres de l'IGAD encouragent les investissements directs étrangers de la part des grands investisseurs étrangers, avec certaines conditions favorables, notamment pour le recrutement de travailleurs migrants, et par le biais de parcs industriels et de zones économiques spéciales. L'entrepreneuriat et les investissements à plus petite échelle par les travailleurs migrants ne sont pas largement soutenus, ce qui fait que les États renoncent ainsi à la création d'emplois potentiels pour les nationaux et les travailleurs migrants à ce niveau. Le rôle des travailleurs migrants à cet égard n'est pas reconnu, en partie à cause du manque de données sur les entreprises, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle, cette dernière étant celle où la majorité des travailleurs migrants sont susceptibles d'être engagés.

▶ **Recommandations pour des emplois décents et productifs et la promotion des emplois**

Élaborer un cadre régional pour favoriser la cohérence des politiques nationales de l'emploi

La gestion de la migration de la main-d'œuvre dans la région doit être alignée sur la position adoptée en matière d'emploi et de création d'emplois. Tous les États membres de l'IGAD mentionnent l'emploi et la création d'emplois dans leurs stratégies nationales de développement et beaucoup ont rédigé des politiques nationales de l'emploi. Les travailleurs migrants ont tendance à ne pas figurer dans les stratégies de développement ou les politiques nationales de l'emploi, au-delà des questions relatives à la protection des travailleurs nationaux à l'étranger. Étant donné l'importance des travailleurs migrants dans de nombreux États membres de l'IGAD, il s'agit d'une lacune qui, avec l'omission dans le droit du travail des travailleurs migrants en situation irrégulière, peut laisser les travailleurs migrants dans une zone d'ombre sans reconnaissance ou protection, augmentant ainsi leur vulnérabilité à l'exploitation et aux difficultés. Un cadre régional peut aider à aligner les politiques nationales de manière à intégrer les mouvements transfrontaliers au profit du fonctionnement du marché du travail.

- ▶ **Les États membres de l'IGAD doivent établir un cadre régional dans un contexte tripartite-plus, c'est-à-dire avec les groupes d'employeurs et de travailleurs, mais aussi avec les parties prenantes externes pertinentes telles que l'OIM, le HCR et l'OIT.** Tous les États membres de l'IGAD doivent disposer de politiques nationales de l'emploi élaborées dans un cadre tripartite avec la collaboration de tous les partenaires sociaux. Les politiques nationales de l'emploi doivent également être élaborées selon une approche pangouvernementale, afin de garantir l'alignement avec les politiques migratoires en matière d'enseignement et de main-d'œuvre et les politiques migratoires.
- ▶ **Le Secrétariat de l'IGAD est bien placé pour élaborer une politique régionale de l'emploi de l'IGAD qui aidera à aligner les stratégies et les objectifs nationaux en matière d'emploi**

sur les stratégies et les objectifs régionaux. Comme pour les politiques nationales de l'emploi, une telle approche régionale doit établir des objectifs et des responsabilités pour garantir la redevabilité, permettre le suivi des progrès et aider à façonner les politiques en fonction d'objectifs communs. Là encore, une telle politique régionale de l'emploi doit être élaborée en fonction des politiques régionales de migration de la main-d'œuvre ou de migration. Des programmes de renforcement des capacités doivent être menés pour assurer l'intégration des politiques régionales dans la législation nationale de tous les États membres.

- **Le Secrétariat de l'IGAD doit effectuer des analyses des lacunes des différentes politiques nationales de l'emploi en vigueur (ou de l'absence de telles politiques) ainsi que des lacunes dans la législation nationale** pour aider à identifier les domaines qui nécessitent une attention particulière afin de réaliser une approche régionale de l'emploi et de la création d'emplois, ainsi que pour combler les lacunes et lever les ambiguïtés concernant l'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail.
- **Les États membres de l'IGAD doivent s'assurer que la législation du travail comprend certaines dispositions relatives à l'économie informelle.** Les personnes qui travaillent dans l'économie informelle sont particulièrement exposées en termes d'insécurité de l'emploi, de revenus irréguliers et insuffisants, et de manque de protection de l'emploi. En outre, l'absence de protection sociale signifie que ces travailleurs sont particulièrement exposés aux chocs, comme l'a montré la pandémie de COVID-19. Des dispositions spécifiques doivent être mises en place pour tous les travailleurs, qu'ils travaillent dans l'économie formelle ou informelle.
- **Les États membres de l'IGAD doivent s'assurer que la législation du travail inclut des dispositions pour les travailleurs migrants en situation irrégulière.** Actuellement, les lois du travail s'appliquent aux travailleurs migrants en situation régulière, mais l'absence d'orientation pour traiter les travailleurs migrants en situation irrégulière, malgré leur importance dans la région, expose les travailleurs migrants à l'exploitation et à de mauvaises conditions de travail, et peut conduire à des situations de travail forcé.

Faciliter l'information et l'analyse du marché du travail régional

L'un des principaux défis est la pénurie générale d'information et d'analyse complètes et à jour sur le marché du travail dans la région, à quelques exceptions près. Les investissements dans l'information et l'analyse systématiques du marché du travail sont impératifs pour une élaboration efficace des politiques. Cela est important pour comprendre les complexités des marchés du travail nationaux, et aussi pour comprendre le rôle et la demande potentielle de travailleurs migrants afin d'aider à déterminer les politiques nationales de l'emploi ainsi que les politiques de migration de la main-d'œuvre et les politiques migratoires.

- **Le Secrétariat de l'IGAD est bien placé pour créer un observatoire régional de la migration de main-d'œuvre.** L'une des lacunes flagrantes dans l'information sur le marché du travail dans la région de l'IGAD, en ce qui concerne la migration de la main-d'œuvre, concerne la composition des compétences des travailleurs migrants et les besoins en compétences. Les informations sur les permis de travail sont insuffisantes, car elles ne tiennent pas compte des travailleurs migrants en situation irrégulière, et l'information et l'analyse systématiques du marché du travail au niveau national ne sont pas suffisantes pour pouvoir être rassemblées et analysées dans une optique régionale. Un organisme régional peut également servir à promouvoir des normes de comparabilité et de cohérence dans la collecte des données au niveau national.
- **Le Secrétariat de l'IGAD est bien placé pour créer une plateforme régionale d'information sur le marché du travail.** Une plateforme régionale soutenue par un groupe de travail technique permettrait le partage de l'expertise, la conformité aux normes internationales et le soutien technique. Des discussions ont eu lieu sur un système régional d'information sur le marché du travail (LMIS), ce qui est une évolution encourageante, mais on ne sait actuellement pas clairement ce en quoi consisterait ce LMIS. Un tel système devrait permettre de fournir des données complètes sur l'offre et la demande de main-d'œuvre.
- **Les États membres de l'IGAD doivent établir une information et une analyse systématiques du marché du travail.** Cela commence par la compréhension des besoins et des exigences en

matière d'information et d'analyse systématiques du marché du travail et de ses objectifs. Par exemple, comme détaillé dans ce rapport, l'information sur le marché du travail va au-delà de l'établissement de rapports sur l'emploi et le chômage. L'élaboration de politiques efficaces nécessite différents degrés d'information sur différents secteurs.

- ▶ **Les États membres de l'IGAD doivent veiller à ce que les recensements de la population et des habitations soient actualisés tous les dix ans.** Ces données, bien qu'elles ne soient pas nécessairement utilisées pour analyser le marché du travail en soi, sont impératives pour développer les bases d'échantillonnage des enquêtes ultérieures, y compris les enquêtes sur la main-d'œuvre, afin de permettre des évaluations représentatives de la population. En outre, ces recensements devraient permettre la saisie d'informations complètes sur les migrants, tant en situation régulière qu'irrégulière, afin de permettre une compréhension plus claire du stock de migrants dans chaque pays.
- ▶ **Les États membres de l'IGAD doivent mener des enquêtes sur la main-d'œuvre conformément aux définitions de la CIST et recueillir des informations sur les travailleurs migrants et les migrants de retour.** Les définitions de la CIST – les normes internationales sur les concepts et définitions du marché du travail – peuvent être lourdes et coûteuses à mettre en œuvre, mais elles sont impératives pour comprendre les complexités du marché du travail. Pour être efficace, l'élaboration des politiques, notamment des politiques nationales de l'emploi et des politiques de migration de la main-d'œuvre, nécessite une compréhension globale du marché du travail, y compris de la sous-utilisation de la main-d'œuvre et des caractéristiques de l'emploi dans différents secteurs et professions. En outre, des définitions et des normes cohérentes facilitent l'évaluation du marché du travail dans une perspective régionale à l'échelle de l'IGAD.
- ▶ **Les États membres de l'IGAD doivent mener périodiquement des enquêtes auprès des établissements, couvrant à la fois les secteurs informel et formel, et recueillir des informations sur la propriété étrangère et la composition des travailleurs.** Les enquêtes auprès des établissements doivent, premièrement, s'appuyer sur des recensements d'établissements à jour et, deuxièmement, couvrir l'économie informelle. Omettre l'économie informelle revient à dresser un tableau très partiel des établissements du pays. En outre, des enquêtes distinctes devraient être conçues pour : (i) les micro- et petites entreprises, et (ii) les moyennes et grandes entreprises. L'absence de telles informations est un obstacle majeur à la compréhension de la demande de main-d'œuvre dans les États membres de l'IGAD.
- ▶ **Les États membres de l'IGAD doivent encourager le partage des données administratives et des données sur les emplois vacants, mais reconnaître les limites de ces données en ce qui concerne l'élaboration de politiques et la formulation de conclusions.** Bien que ces données soient informatives, elles comportent des biais systématiques en termes d'informations qu'elles présentent. Par exemple, les données sur les offres d'emploi, qu'elles soient extraites d'Internet ou des tableaux d'affichage d'emploi, ne sont pas représentatives de toutes les offres d'emploi disponibles et sont plutôt susceptibles de ne refléter que certains types d'offres d'emploi ou de refléter le besoin de certains types de travailleurs. Les enquêtes auprès des établissements peuvent constituer un moyen plus complet d'établir la demande de compétences et d'expertise.

Coordonner les politiques de migration de la main-d'œuvre au niveau régional

Les travailleurs migrants dans les États membres de l'IGAD sont généralement considérés comme des concurrents peu qualifiés pour une offre d'emplois limitée. Le potentiel de création d'emplois des travailleurs migrants n'est pas nécessairement reconnu, sauf par le biais d'investissements directs étrangers à grande échelle. Les informateurs clés interrogés dans le cadre de l'étude ont souligné le rôle des travailleurs migrants dans la création de petites entreprises dans l'économie informelle.

- ▶ **Le Secrétariat de l'IGAD doit organiser un dialogue régulier à l'échelle de l'IGAD entre les différents ministères et les partenaires sociaux sur la migration de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail.** La Confédération des employeurs de l'IGAD (CIE) et la Confédération des syndicats de la Corne de l'Afrique (HACTU) sont bien placées pour soutenir les employeurs et les travailleurs. Une coordination au niveau régional pourrait faciliter l'évaluation des compétences et permettre leur utilisation pour orienter la gestion de la migration de main-d'œuvre.

- **Les États membres de l'IGAD doivent envisager d'aligner leurs positions sur l'accès des réfugiés au marché du travail.** Cela peut être effectué au niveau régional. Un certain nombre d'États membres de l'IGAD ont mis en place des systèmes qui permettent aux réfugiés d'accéder au marché du travail. Lorsque ces systèmes sont inexistantes ou que les procédures sont lourdes, les réfugiés s'engagent plutôt dans le secteur informel. Faciliter le processus améliorerait la gouvernance des réfugiés qui travaillent en tant que forme de travailleur migrant, et fournirait également des informations sur la composition des compétences, les activités et les besoins des réfugiés.
- **Les États membres de l'IGAD doivent établir des politiques de migration de main-d'œuvre en conformité avec les politiques nationales d'emploi par le biais d'une approche pangouvernementale.** Cet alignement est nécessaire pour garantir que les travailleurs migrants puissent bénéficier d'un marché du travail fonctionnel et que les politiques de migration de main-d'œuvre ne soient pas établies principalement en fonction des seules politiques migratoires. Pour des recommandations spécifiques sur les politiques de migration de main-d'œuvre, voir le récent rapport de l'OIT intitulé : « Une évaluation de la gouvernance de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre : Rapport régional ».
- **Les États membres de l'IGAD doivent procéder à des évaluations des besoins en compétences et les utiliser pour orienter la gestion de la migration de main-d'œuvre.** Il est nécessaire de mieux comprendre les caractéristiques des travailleurs migrants, comme cela a déjà été mentionné, par le biais d'informations systématiques sur le marché du travail, notamment les recensements de la population et des habitations, les enquêtes sur les ménages (y compris les enquêtes sur la main-d'œuvre) et les enquêtes auprès des établissements. En outre, des évaluations des compétences sont nécessaires pour mieux comprendre les besoins du marché du travail et la manière dont ces besoins peuvent être satisfaits par la migration de main-d'œuvre. À l'heure actuelle, l'accent mis sur la migration des travailleurs hautement qualifiés omet les compétences professionnelles qui peuvent être nécessaires, même si elles n'entrent pas nécessairement dans la catégorie des « qualifications supérieures ».
- **Les États membres de l'IGAD doivent envisager d'améliorer l'accès des réfugiés au marché du travail.** Un certain nombre d'États membres de l'IGAD ont mis en place des systèmes qui permettent aux réfugiés d'accéder au marché du travail. Lorsque ces systèmes sont inexistantes ou que les processus sont lourds, il en résulte un emploi informel répandu parmi les réfugiés. La facilitation de ces processus améliorerait la gouvernance des réfugiés qui travaillent en tant que forme de travailleur migrant et fournirait également des informations sur la composition des compétences, les activités et les besoins des réfugiés.
- **Le Secrétariat de l'IGAD est bien placé pour formuler des conseils et faciliter le partage d'informations en ce qui concerne les placements à l'étranger.** Bien qu'un certain nombre d'États membres aient mis en place des accords bilatéraux avec un certain nombre de pays de destination, il s'agit principalement d'États du Golfe. Pour assurer le respect de ces accords, le Secrétariat de l'IGAD pourrait établir un portail de données de l'IGAD en vue de partager des informations sur :
- les conditions de circulation ;
 - les lois et règlements concernant la migration de la main-d'œuvre ;
 - les opportunités offertes aux travailleurs migrants, telles que l'accès au financement, à l'éducation, etc. ;
 - les services fournis par les différents ministères aux migrants ;
 - les règles et procédures d'investissement ; et
 - des informations actualisées sur les investissements.

Les exemples de bonnes pratiques concernant la protection des travailleurs migrants à l'étranger vont au-delà de ces accords bilatéraux qui réglementent les agences d'emploi privées, et incluent également la fourniture d'assistance sous forme d'examens médicaux, d'examen des polices d'assurance et d'autres formes de mise à disposition d'informations, ainsi que parfois d'accords avec des agences de recrutement dans les pays de destination. Le Secrétariat de l'IGAD pourrait s'inspirer de ces bonnes pratiques et établir des lignes directrices et des exigences à appliquer par les États membres de l'IGAD.

Chapitre 1

▶ Introduction

La région de l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD) est caractérisée par un ensemble de mouvements migratoires qui sont motivés par des facteurs politiques, économiques et environnementaux, et qui englobent différentes catégories de migrants, notamment les migrants économiques, les réfugiés et les personnes déplacées de force. À ce jour, l'IGAD et ses États membres ont déjà pris de nombreuses mesures pour régir et traiter la question de la migration dans la région, notamment l'adoption du Cadre régional de politique migratoire de l'IGAD et du Plan d'action sur la migration, ainsi que des mesures prometteuses prises en vue de l'adoption du Protocole de l'IGAD sur la libre circulation des personnes. Le Cadre régional de politique migratoire et le Plan d'action sur la migration ont tous deux identifié la facilitation de la mobilité de la main-d'œuvre, de la transhumance et de la libre circulation des personnes comme une priorité stratégique. En outre, en 2013, le Sommet des chefs d'État et de gouvernement de l'IGAD a adopté un plan d'intégration minimal qui servira de feuille de route pour l'intégration régionale, dont la libre circulation des personnes est un pilier essentiel. À cette fin, les États membres de l'IGAD ont récemment approuvé un protocole de libre circulation et de transhumance et des mesures sont en cours pour accélérer l'adoption d'une feuille de route pour la mise en œuvre du protocole (IGAD, 2020).

Afin de soutenir l'aspiration de l'IGAD et de ses États membres à un régime de libre circulation, l'OIT met en œuvre le projet financé par le Fonds fiduciaire d'urgence de l'Union européenne intitulé « Libre circulation des personnes et transhumance dans la région de l'IGAD : améliorer les opportunités de migration régulière de la main-d'œuvre ». L'objectif général du projet est d'améliorer les opportunités de migration régulière de la main-d'œuvre et de travail décent au sein des États membres de l'IGAD par l'élaboration de modèles d'intervention, dans le contexte plus large de la libre circulation des personnes et de la mobilité de la main-d'œuvre dans la région. À long terme, le projet devrait étendre

les possibilités de travail décent aux migrants actuels et potentiels dans la région, ainsi que contribuer à l'intégration régionale, renforcer les liens entre la croissance économique, les changements climatiques et la création d'emplois, et améliorer l'intégration sociale et économique des migrants. Le présent rapport constitue la composante développement de connaissances du projet qui vise à approfondir la compréhension des dynamiques migratoires et du marché du travail dans la région, notamment les contraintes et opportunités en ce qui concerne la création d'emplois et les causes des pénuries de compétences. À cette fin, des analyses du marché du travail ont été menées dans les États membres de l'IGAD afin de comprendre la dynamique globale de l'économie, de la main d'œuvre, de l'emploi et de la migration dans ces pays, en se concentrant sur les régions sujettes à la migration, en particulier les régions d'origine, de transit et de destination.

À cet égard, l'OIT a chargé MarketShare Associates de réaliser ces analyses du marché du travail dans les États membres de l'IGAD : Djibouti, Éthiopie, Kenya, Somalie, Soudan du Sud, Soudan et Ouganda. Ces analyses sont reflétées dans des rapports nationaux et dans le présent rapport de synthèse régional. Chaque rapport consiste en une analyse des caractéristiques de la main-d'œuvre, des modèles de création d'emplois, ainsi que des défis et des opportunités pour une meilleure gouvernance du marché du travail en vue de soutenir l'emploi et la promotion de l'emploi. Ils examinent l'information sur le marché du travail, les services de l'emploi et les travailleurs migrants, ainsi que l'efficacité du marché du travail dans un contexte socio-économique plus large. Notamment, chacun de ces domaines est axé sur sa pertinence pour l'emploi et la promotion des emplois. Enfin, les rapports fournissent des recommandations sur chacune de ces composantes, aux niveaux de la stratégie, de la politique et de l'intervention, propres à chacun des partenaires sociaux. Des données primaires et secondaires sont utilisées dans cette analyse.

Chapitre 2

- ▶ **À propos
du présent
rapport**

Ce rapport vise à approfondir la compréhension des structures et des dynamiques de la migration de main-d'œuvre et du marché du travail dans la région. Ce rapport régional est basé sur des analyses nationales du marché du travail menées à Djibouti, en Ethiopie, au Kenya, en Somalie, au Soudan du Sud, au Soudan et en Ouganda. La méthodologie appliquée à chacun de ces pays a consisté en une analyse des données secondaires, y compris l'analyse des microdonnées des enquêtes auprès des ménages lorsqu'elles étaient disponibles, et en une collecte de données primaires sous la forme de :

- i. Entretiens avec des informateurs clés (40 par pays) des principales parties prenantes ;
- ii. Entretiens quantitatifs (au moins 400 par pays) ; et
- iii. Groupes de discussion (huit par pays) avec des travailleurs migrants et des communautés d'accueil.

Les données primaires ont été recueillies par le biais de travaux sur le terrain dans plusieurs endroits de chaque pays.

► 2.1. La collecte des données primaires

► 2.1.1. Entretiens avec les informateurs clés

Les entretiens avec les informateurs clés ont été menés en face à face dans un format semi-structuré. Toutefois, les enquêteurs ont été encouragés à aller au-delà du format semi-structuré en fonction du type de partie prenante et du déroulement de l'entretien. Un guide d'entretien semi-structuré de base portait sur l'identification des principaux moteurs de la migration de main-d'œuvre dans le contexte économique plus large, y compris les disparités économiques et les déficits en matière de travail décent et productif, les règles formelles et informelles autour de la gouvernance de la migration de main-d'œuvre, et le rôle des services de l'emploi pour faciliter la migration de main-d'œuvre. Voici quelques exemples d'organisations interrogées dans le cadre des entretiens avec les informateurs clés :

- **Gouvernement**: ministères du travail, des affaires sociales, des affaires étrangères, de l'intérieur et de la justice, départements de la statistique, bureaux de l'immigration ;
- **Groupes d'employeurs** : groupes d'entreprises et d'employeurs, syndicats industriels, groupes d'exportateurs, propriétaires d'entreprises ;
- **Groupes de travailleurs** : syndicats, coopératives, travailleurs ;

► **Organisations internationales** : Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (HCR), Agence allemande de coopération internationale pour le développement (GIZ), Conseil danois pour les réfugiés, IGAD, Organisation internationale pour les migrations (OIM), OIT, Programme alimentaire mondial ;

► **Autres** : organisations de la société civile, milieu universitaire, dirigeants communautaires.

► 2.1.2. Entretiens quantitatifs

Les entretiens quantitatifs ont été menés en face à face à l'aide d'un questionnaire standardisé. Le questionnaire a été conçu pour recueillir les informations nécessaires afin de pouvoir calculer des variables conformément aux concepts et définitions des statistiques du travail adoptés par la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST). Le questionnaire comportait quatre modules permettant de recueillir des informations dans les domaines suivants :

- **Module 1**: Caractéristiques socio-économiques des travailleurs migrants
- **Module 2**: Situation dans la main-d'œuvre des travailleurs migrants
- **Module 3**: Caractéristiques des travailleurs migrants employés
- **Module 4**: Nature de la migration de main-d'œuvre

Le questionnaire a permis d'identifier les travailleurs migrants des États membres de l'IGAD, leur statut migratoire et la durée de leur séjour, en distinguant ceux qui sont dans le pays depuis plus de six mois (travailleurs migrants à long terme) et ceux qui sont dans le pays depuis moins de six mois (travailleurs migrants à court terme). Les travailleurs migrants à long terme ont été répartis entre ceux qui possédaient des documents officiels (travailleurs migrants en situation régulière) et ceux qui n'en possédaient pas (travailleurs migrants en situation irrégulière). Le statut migratoire n'a pas été recueilli pour les personnes présentes dans le pays depuis moins de six mois. Les données sont présentées uniquement par statut migratoire, et non par statut de travailleur migrant. Si le statut du permis de travail d'un

travailleur migrant peut être rattaché à son statut migratoire, on ne peut pas le supposer dans tous les cas, et les données sont donc présentées uniquement par statut migratoire (droit d'être dans le pays) et non par statut de travailleur migrant (droit d'être dans le pays et droit de travailler dans le pays).

Les lieux ont été sélectionnés afin de correspondre à des zones sujettes à la migration (voir le tableau 2), et un échantillonnage non aléatoire a été utilisé pour identifier les travailleurs migrants potentiels. L'échantillon visait à recueillir des informations sur les travailleurs migrants présentant un éventail de caractéristiques démographiques de base (voir la note sur l'échantillonnage à la fin de cette section).

► **Tableau 1.** Vue d'ensemble de l'échantillon de travailleurs migrants par pays/lieu et indicateurs sélectionnés

Pays	Lieu	Nombre d'entretiens				
		Total	Hommes	Femmes	De 15 à 24 ans + de 25 ans	
Djibouti	Djibouti City	300	180	120	59	241
	Ali Sabieh	43	31	12	11	32
	Dikhil	30	25	5	2	28
	Tadjourah	30	21	9	7	23
Éthiopie	Addis Ababa	114	63	51	31	83
	Dire Dawa	100	52	48	9	91
	Jijiga	113	59	54	25	89
	Gambela	113	68	45	46	67
Kenya	Garissa	100	57	43	15	85
	Kisumu	104	68	36	22	82
	Nairobi	109	53	56	42	67
	Bungoma	105	38	67	31	74
Somalie	Mogadishu	152	115	37	18	134
	Dollow	125	97	28	24	101
	Kismayo	125	107	18	13	112
Soudan du Sud	Juba	202	123	79	29	173
	Wau	138	95	43	4	134
	Yei	62	36	26	7	55
Soudan	Blue Nile	128	103	25	47	81
	Gedaref	140	114	26	25	115
	Kassala	133	127	6	23	110
Ouganda	Kampala	237	183	52	54	181
	Jinja	54	38	13	8	43
	Mbale	51	27	23	4	46
	Gulu	105	78	25	15	88

Source: Collecte de données primaires quantitatives

► 2.1.3. Groupes de discussion

Les discussions ont été menées dans des groupes de huit à dix personnes, avec un animateur qui a utilisé un guide d'entretien semi-structuré pour orienter les conversations autour de domaines spécifiques. Les discussions ont été menées

avec des communautés d'accueil et des travailleurs migrants, dans des groupes séparés d'hommes et de femmes afin d'éviter que les normes socioculturelles ne nuisent aux discussions ouvertes. Les discussions visaient à recueillir les points de vue sur la migration de la main-d'œuvre, y compris l'impact perçu sur l'économie et la communauté locale.

► Encadré 1: Définition des travailleurs migrants dans le cadre de la présente étude

Le terme « travailleur migrant » ou « travailleur migrant international » désigne toutes les personnes en âge de travailler (dans ce cas, les personnes âgées de 15 ans et plus) présentes dans le pays de mesure, qui appartenaient, au cours de la période de référence spécifiée, à l'une des deux catégories suivantes :

- i. Les résidents habituels : les migrants internationaux qui faisaient partie de la main d'œuvre du pays où ils résident habituellement, en étant en emploi ou au chômage;
- ii. Les non-résidents (ou « travailleurs étrangers non-résidents ») : les personnes qui, durant une période de référence définie, n'étaient pas des résidents habituels du pays mais étaient présentes dans le pays et avaient un lien avec le marché du travail du pays, soit en étant en emploi, travaillant pour des unités productrices résidentes de ce pays, soit en cherchant un emploi dans ce pays.

Eu égard au volet ayant trait à la collecte des données primaires de cette étude, la définition est conforme aux directives de la 20ème CIST concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre. (OIT, 2018b).

► 2.2. Révision technique finale et consultations virtuelles

Dans leur phase de finalisation, les sept rapports nationaux et le présent rapport régional ont fait l'objet d'une révision technique, qui a tenu compte du fait que, en raison de circonstances exceptionnelles, comme l'apparition de la pandémie de COVID-19, la date de publication du rapport a été retardée, ce qui a eu pour effet que certaines des données et informations sur lesquelles se basent les sections socio-économiques et politiques des rapports ont dû être mises à jour. L'équipe de révision technique était composée de 14 experts nationaux et d'un expert international.

Les rapports ont ensuite été enrichis par les commentaires recueillis lors d'un atelier de consultation finale qui a rassemblé un large groupe de parties prenantes. Conformément aux restrictions adoptées dans le cadre de la pandémie de COVID-19, l'atelier s'est tenu virtuellement. Il a été organisé autour de quatre sessions parallèles, donnant aux participants la possibilité d'intervenir dans des discussions structurées autour des thèmes du rapport.

► 2.3. Considérations et limites relatives à l'étude

Un échantillonnage à choix intentionnel, et non aléatoire, a été utilisé pour identifier les travailleurs migrants. L'échantillon n'est donc pas un échantillon représentatif des travailleurs migrants dans les pays étudiés. Il était initialement prévu que les entretiens quantitatifs soient menés auprès de travailleurs migrants et de travailleurs nationaux afin de permettre une comparaison entre les deux groupes. Cela aurait été réalisé en utilisant un processus d'échantillonnage aléatoire. Cependant, la limite d'échantillon requise de 400 entretiens par pays a été considérée comme étant trop petite pour avoir une signification statistique dans l'analyse des différences entre les deux groupes, surtout lorsque l'on ventile davantage les données. En outre, l'absence de données sur les travailleurs migrants, notamment en raison de la nature irrégulière d'une grande partie de la migration de la main-d'œuvre, signifie qu'il n'existe pas de données de base permettant un échantillonnage représentatif. Par conséquent, les enquêteurs n'ont ciblé les travailleurs migrants qu'en utilisant un échantillonnage à choix intentionnel. Il a été demandé aux enquêteurs connaissant le contexte local d'identifier les personnes engagées dans une forme de travail ou recherchant activement un emploi et disponibles pour travailler, puis de mener des entretiens. Les personnes classées hors de la main-d'œuvre sont néanmoins incluses dans l'ensemble de données pour l'analyse de la sous-utilisation de la main-d'œuvre.

Les estimations modélisées du BIT sont utilisées pour les données régionales agrégées du marché du travail de l'IGAD.

Les estimations modélisées utilisent une combinaison de données disponibles provenant d'enquêtes auprès des ménages appliquées à d'autres ensembles de données plus larges, y compris les projections de la population mondiale des Nations unies. Néanmoins, les données des estimations modélisées du BIT ne sont pas toujours comparables aux données sous-jacentes des enquêtes sur la population active, en raison de divergences dans les définitions, entre autres considérations. Les données régionales ne sont donc pas nécessairement comparables en termes de définitions avec les données utilisées dans les rapports établis pour chaque pays.

L'analyse du marché du travail est destinée à compléter des études parallèles, notamment sur la gouvernance de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre dans la région de l'IGAD. Une série d'études parallèles a été commandée parallèlement à cette analyse du marché du travail dans la région de l'IGAD, sur : (i) les compétences, (ii) les impacts environnementaux sur la migration, et (iii) la gouvernance de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre (OIT, 2020a-h). Dans cette optique, les études nationales et cette analyse régionale du marché du travail ont pour but de compléter plutôt que de reproduire ces autres rapports, de sorte que les rapports doivent être considérés comme étant complémentaires.

Chapitre 3

- ▶ **Le contexte socio-économique**

► 3.1. Données démographiques

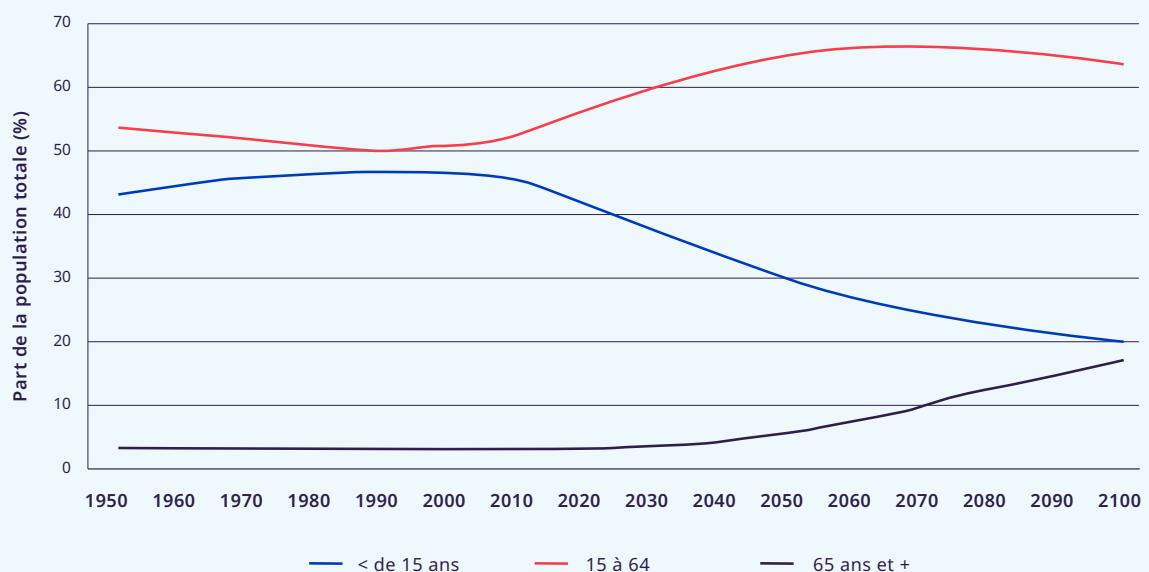
La vaste population de la région de l'IGAD devrait continuer à croître, exerçant une pression accrue sur les zones urbaines et contribuant à la migration vers l'étranger.

La population de la région est estimée à 286 millions d'habitants en 2020, et devrait passer à 523 millions en 2050, soit une augmentation de plus de 2 % par an sur cette période (DAES, 2019). Cette évolution est susceptible d'exercer une pression considérable sur les zones urbaines, les populations rurales migrant vers les villes à la recherche de meilleures opportunités. L'insuffisance des opportunités contribuera probablement à une hausse des migrations internationales, les personnes étant à la recherche de possibilités d'emploi et de meilleurs revenus à l'étranger. Les politiques axées sur l'augmentation des opportunités pour les jeunes, en particulier dans les zones urbaines, seront cruciales. Cela souligne également la nécessité de

comprendre les pressions intérieures exercées sur l'offre de main-d'œuvre afin de concevoir des politiques appropriées en matière de migration de main-d'œuvre et de migration.

La région a une population relativement jeune, avec 62 % de personnes âgées de moins de 25 ans. Cela correspond à des ratios démographiques favorables, où la population en âge de travailler l'emporte sur la population qui n'est pas en âge de travailler (les enfants et les personnes âgées) (figure 1). Toutefois, les données démographiques ne suffisent pas à elles seules à créer un « dividende démographique », qui permet à la croissance économique de tirer profit de l'amélioration de la productivité et de l'augmentation du nombre de personnes en âge de travailler. Pour y parvenir, il faut investir dans le capital humain, en particulier dans l'éducation de base et la santé.

► **Figure 1.** Composition de la population de l'IGAD par groupe d'âge, 1950-2100 (%)

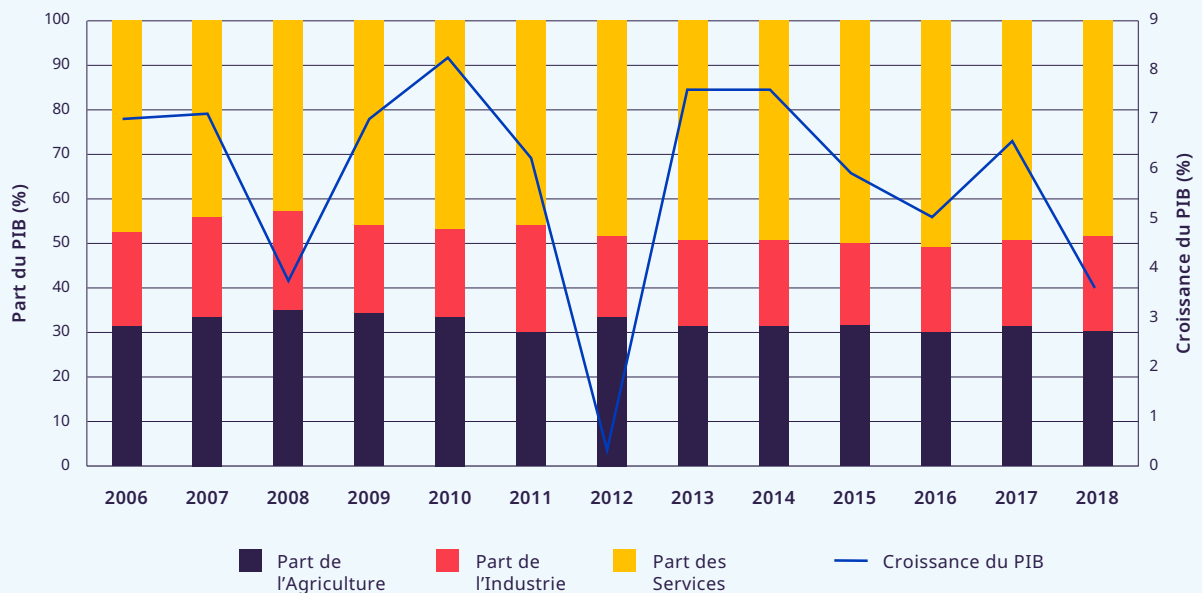


► 3.2. Performances économiques de la région et défis

La région de l'IGAD est très prometteuse en termes de croissance économique à moyen terme. Comme le montre la figure 2, la région de l'IGAD a maintenu des taux de croissance moyens du produit intérieur brut (PIB) élevés au cours de la dernière décennie, malgré un fléchissement en 2012. La croissance du PIB a été en moyenne de 5 % par an de 2006 à 2015, et de 6 % par an entre 2012 et 2018. Les services représentent la part la plus importante du PIB de la région, avec un peu moins de 50 %, suivis par l'agriculture avec environ 30 %. Le fait qu'environ 70 % de

la main-d'œuvre de la région travaille dans l'agriculture reflète la nature essentiellement de subsistance et à petite échelle du secteur. Selon diverses prévisions (par exemple, FMI 2019), l'économie de la région devrait croître d'environ 6 % par an entre 2020 et 2025. Le tourisme et l'amélioration de la productivité agricole sont cités comme des sources transversales potentielles de croissance durable pour la région, nonobstant les avantages comparatifs propres à chaque pays, tels que formulés dans les stratégies de croissance respectives (voir le chapitre 5).

► Figure 2. Taux de croissance du PIB et répartition du PIB pour la région de l'IGAD, 2006-2018



Source: DAES 2019.

Malgré les taux de croissance optimistes du PIB, un certain nombre de défis pèsent sur les perspectives de croissance de la région, notamment l'exposition aux chocs environnementaux. Alors que la région couvre une superficie d'environ 5,2 millions de kilomètres carrés, environ 70 % de cette superficie est constituée de terres arides ou semi-arides avec des précipitations limitées (IGAD 2016). Bien que ces zones n'accueillent pas un grand nombre des 286 millions d'habitants de la région (DAES, 2019), cela démontre l'exposition de la région aux chocs environnementaux, en particulier aux sécheresses récurrentes ou prolongées. L'agriculture, notamment la production végétale et l'élevage, étant le pilier économique de la région, il existe des risques importants relatifs à l'insécurité alimentaire et à la pauvreté, qui, en plus des problèmes de sécurité et des conflits, contribuent tous aux déplacements forcés et à la migration. Un rapport récent sur la sécurité alimentaire dans la région de l'IGAD a également souligné que les impacts de la COVID-19 sont susceptibles d'aggraver la situation déjà grave de l'insécurité alimentaire dans la région (FSIN 2020).

La faible diversification de la production économique dans la région est susceptible de s'améliorer avec la zone de libre-échange de l'IGAD. Par exemple, l'indice de concentration de la Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement (2020) situe la région IGAD à 0,19 (où 1 indique une forte concentration et 0 une diversification). À titre

de comparaison, ce chiffre est de 0,18 pour les pays à faible revenu et de 0,09 pour les pays à revenu faible et intermédiaire dans le monde entier. Les indices individuels montrent qu'il existe une concentration relativement élevée dans tous les pays de l'IGAD, y compris en Éthiopie (0,29) et en Ouganda (0,27). Ce manque de diversification économique reflète l'absence de réseaux d'intégration régionale, notamment le sous-développement des infrastructures, y compris routières, ferroviaires et aériennes. Les efforts du Secrétariat de l'IGAD en matière de transport et d'infrastructures, ainsi que la zone de libre-échange de l'IGAD, seront déterminants pour diversifier les exportations de la région et renforcer sa compétitivité sur les marchés mondiaux. Comme indiqué dans la stratégie régionale de l'IGAD de 2016 (p. 14) :

« La mise en œuvre de la zone de libre-échange de l'IGAD implique la mise en place d'un régime de liberté de circulation à travers la mise en œuvre d'un protocole relatif à la libre circulation des personnes. Cette initiative vise à réduire les restrictions de voyage qui persistent dans la région et à faciliter la circulation, le droit à la création d'une entreprise et à l'emploi, le séjour, l'acquisition de permis de travail et la mobilité pastorale ».

► 3.3. Développement du capital humain

Les résultats médiocres en matière d'éducation et de santé reflètent la nécessité d'améliorer le développement du capital humain. D'un point de vue macroéconomique, l'accumulation de capital humain améliore la productivité du travail, facilite l'innovation technologique, augmente le rendement du capital et rend la croissance plus durable, ce qui, à son tour, favorise la réduction de la pauvreté. Le développement du capital humain dans la région est relativement faible, avec des performances particulièrement médiocres

dans le domaine de l'éducation. L'indice de développement humain du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) montre que lorsque diverses variables relatives à l'éducation et à la santé sont ajustées pour tenir compte des inégalités, elles présentent des différences importantes selon le sexe – les femmes de la région de l'IGAD étant nettement désavantagées en termes d'éducation et de santé (PNUD 2020). Remédier à ces lacunes sera déterminant pour améliorer les perspectives des femmes sur le marché du travail et donc pour la croissance économique de la région.

► 3.4. Pauvreté

Dans l'ensemble de la région, les plus pauvres sont principalement de petits exploitants agricoles qui dépendent de l'agriculture pluviale et des éleveurs qui élèvent du bétail. La nature pluviale des activités agricoles des petits exploitants les expose à la sécheresse et à d'autres chocs climatiques qui entraînent l'insécurité alimentaire et la pauvreté. La situation est amplifiée par le manque de ressources et de capitaux pour investir dans des intrants agricoles, tels que des outils et des engrais plus modernes, perpétuant ainsi le cycle de la pauvreté. Dans le même temps, les communautés pastorales sont très exposées à la sécheresse et à la dégradation en raison des milieux écologiquement hostiles dans lesquels elles vivent. Dans les deux cas, le risque s'accroît en raison de la vulnérabilité aux sécheresses récurrentes qui résultent des changements climatiques, de la concurrence accrue pour les ressources naturelles et de la restriction des mouvements due aux projets d'infrastructure à grande échelle et aux nouveaux établissements. Les zones rurales sont également plus exposées à une grave insécurité alimentaire. Conjointement, les zones urbaines sont également exposées, en partie en raison des risques d'insécurité alimentaire qui résultent de la hausse des prix

des denrées alimentaires en cas de pénurie. Djibouti, par exemple, doit importer la grande majorité de sa nourriture, ce qui l'expose aux variations des prix du marché international. Les prix élevés des aliments contribuent à l'insécurité alimentaire et à la réduction du pouvoir d'achat des ménages (USAID 2019).

Certains groupes sont plus vulnérables à la pauvreté que d'autres, ce qui contribue à creuser les inégalités entre les différents groupes de la population. En Somalie, par exemple, l'incidence de la pauvreté est la plus élevée dans les camps de personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays, où sept personnes sur dix sont pauvres, plus de 1,1 million de Somaliens (9 % de la population) étant considérés comme déplacés à l'intérieur de leur propre pays (Banque mondiale 2017a). Dans de nombreux États membres de l'IGAD, les inégalités, telles que représentées par l'indice de Gini, sont faibles ou s'aggravent. Les politiques favorables aux pauvres doivent inclure l'accès aux opportunités d'emploi, parallèlement aux transferts directs (programmes de protection sociale) et aux transferts en nature (tels que l'éducation et la santé), avec des dépenses supplémentaires pour l'eau et les intrants agricoles.

► 3.5. La migration dans la région

La plupart des migrations vers, à travers et hors de la région de l'IGAD peuvent être classées comme des flux migratoires mixtes. Il existe différents types de migrants dans la région, notamment : les réfugiés et les demandeurs d'asile, les éleveurs à la recherche d'eau et de nourriture pour leur bétail, les agriculteurs qui se déplacent en raison de l'évolution des conditions climatiques, et toute une série d'autres migrants économiques. Tous ces flux peuvent être considérés comme des flux de migration mixte, c'est-à-dire des types de migration non exclusifs et changeants. Par exemple, à Djibouti, il peut être difficile de faire la distinction entre ceux qui sont en transit et ceux qui cherchent à travailler à long terme,

en partie parce que les migrants en transit doivent souvent travailler pendant six mois à un an afin de payer pour la suite de leur voyage. La Somalie connaît des niveaux sans précédent de migration massive de jeunes. Les jeunes des zones urbaines et rurales sont gravement touchés par les faibles possibilités d'emplois et de moyens de subsistance, l'insécurité et les conflits, ainsi que la marginalisation.

La région de l'IGAD est située sur un certain nombre de routes migratoires importantes vers le Nord, le Sud et le Moyen-Orient. La « route du Sud » fait référence à la migration via l'Éthiopie, le Kenya, puis vers l'Afrique du Sud, la « route du Nord » passe par l'Éthiopie, le

Soudan, puis vers l'Afrique du Nord et l'Europe, et la « route du Moyen-Orient » passe par l'Éthiopie, Djibouti, puis vers le Yémen et les États du Golfe. Le Soudan est un pays d'étape pour les migrants d'Afrique centrale et de l'Ouest vers les États du Golfe, tant pour des raisons économiques que pour le pèlerinage à la Mecque. Par conséquent, les migrants de la région de l'IGAD ou d'ailleurs, traversent plusieurs pays jusqu'à leur destination, en utilisant des frontières terrestres poreuses et, si nécessaire, en faisant appel à des réseaux de trafic illicite.

3.5.1. Les réfugiés et les demandeurs d'asile

Les réfugiés et les demandeurs d'asile de la région de l'IGAD représentaient 18 % de l'ensemble des réfugiés et demandeurs d'asile dans le monde. Beaucoup de ces personnes obtiennent ou demandent l'asile dans des pays développés, notamment en Europe et en Amérique du Nord ; toutefois, la région de l'IGAD elle-même représentait 17 % des réfugiés et demandeurs d'asile dans le monde en 2018 (HCR 2019). La nature des flux migratoires mixtes peut fausser le nombre réel, en particulier dans le cas des migrants qui ne s'enregistrent pas ou qui partent initialement afin de demander l'asile mais s'intègrent plutôt dans les communautés. L'Ouganda est le premier pays d'accueil des réfugiés en Afrique, avec 1,4 million de personnes (HCR 2019). L'Ouganda est considéré comme ayant l'une des approches les plus progressistes de la région en matière d'accueil des réfugiés, ces derniers bénéficiant d'une relative liberté de mouvement, d'un accès égal à l'éducation primaire, aux soins de santé et aux autres services sociaux de base, ainsi que du droit de travailler et de posséder une entreprise (RMMS 2016). L'Éthiopie est également le deuxième pays d'accueil des réfugiés en Afrique subsaharienne, accueillant plus de 900 000 réfugiés et demandeurs d'asile en 2018, ce qui reflète les conflits et l'insécurité dans les pays voisins, mais aussi la politique d'ouverture du pays à l'égard des réfugiés (HCR 2019).

3.5.2. La migration irrégulière

La majorité des migrations dans la région sont irrégulières, c'est-à-dire qu'elles s'effectuent sans visa ni documents appropriés. Il existe deux types de migration irrégulière vers l'étranger :

- i. Sans aucun document, via les frontières terrestres et généralement avec l'aide de passeurs, et
- ii. Sur la base de faux prétextes, via des frontières aériennes ou terrestres, en obtenant souvent des visas de tourisme ou des visas temporaires afin de sortir légalement, mais en dépassant la durée de validité de ces visas et en travaillant de manière informelle dans le pays de destination ou en poursuivant le voyage.

Les accords bilatéraux de travail sont utilisés pour faciliter la migration de la main-d'œuvre peu qualifiée, toutefois, ils sont largement limités au Moyen-Orient et aux pays du Golfe. En dehors de ces accords, les options de migration régulière sont limitées, et il n'y a souvent guère d'autre alternative que la migration irrégulière.

Par exemple, les Éthiopiens qui partent de Metema obtiennent généralement un visa pour le Soudan auprès de l'ambassade soudanaise, mais poursuivent ensuite leur voyage vers le Tchad, la Libye et l'Europe, tandis que la sortie par le sud du pays est facilitée par un accord d'exemption de visa avec le Kenya. L'entrée en Somalie et au Somaliland peut également se faire au moyen de visas. D'après les entretiens avec les informateurs clés, la plupart des migrants entrent au Soudan du Sud avec des visas de tourisme ordinaires, puis trouvent du travail une fois sur place.

La migration irrégulière est motivée en partie par le manque de possibilités de migration régulière. Certains pays de l'IGAD font déjà partie de la Communauté d'Afrique de l'Est (CAE) ou du Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA), qui cherchent tous les deux à améliorer l'intégration régionale, y compris la migration et la mobilité de la main-d'œuvre. Cependant, le protocole du marché commun de la CAE facilite largement la main-d'œuvre qualifiée et exclut les travailleurs peu qualifiés. Selon

l'OIT (2020h), les défis à relever comprennent les problèmes de sécurité, la protection des marchés du travail nationaux et la complexité de l'harmonisation des lois et des systèmes d'immigration. Les accords bilatéraux de travail sont utilisés pour faciliter la migration de la main-d'œuvre peu qualifiée, mais ils sont largement limités au Moyen-Orient et aux États du Golfe. En dehors de ces options, la migration régulière est limitée, et il n'y a souvent guère d'autre solution que de rechercher des possibilités de migration irrégulière.

3.5.3. Les réseaux de trafic illicite de migrants

Les réseaux de trafic illicite de migrants sont très répandus et facilitent les mouvements transfrontaliers. Par exemple, les informateurs clés ont souligné que la principale voie de sortie de l'Éthiopie passe par le nord-est, principalement par Galafi et par Djibouti, pour les migrants qui se dirigent vers le Yémen et l'Arabie saoudite. L'une des voies de migration irrégulière consiste à être déposé à la frontière éthiopienne, puis à marcher à travers les vallées et les montagnes pour éviter les postes frontières de Djibouti (notamment le poste de Dawaleh dans la région d'Ali Sabieh, le poste de Kalafi dans la région de Dikhil et le poste de Balho dans la région de Tadjourah). Des réseaux de trafic illicite existent, qui facilitent les mouvements et organisent les voyages ultérieurs, ce qui implique généralement un séjour temporaire à Djibouti avant que des dispositions soient prises pour la suite du voyage. La conséquence est qu'il y a des groupes de milliers de migrants dans différentes régions qui attendent de pouvoir sortir de Djibouti. En Somalie, en raison de la forte demande, des passeurs bien établis et de solides réseaux de trafic illicite de migrants sont apparus pour encourager et faciliter la migration massive des jeunes. La plupart des Somaliens qui arrivent en Europe demandent l'asile, les pays d'asile les plus populaires étant l'Allemagne, la Suède, l'Autriche, la Belgique, la Finlande et la France. En 2015, 63 % des demandes d'asile somaliennes en Europe ont été approuvées (Wasuge 2018).

Les migrants clandestins, les réfugiés et les demandeurs d'asile sont particulièrement susceptibles de tomber dans des situations de traite et de travail forcé. Alors qu'une grande partie de la migration, y compris par le biais de passeurs, est volontaire, des rapports font état de l'existence d'une traite des êtres humains généralisée, selon les entretiens avec les informateurs clés. Les risques de traite des êtres humains, d'enlèvement et d'abus sont largement signalés le long des routes empruntées par les réfugiés et les migrants à Djibouti (HCR 2015). On sait que les migrants paient des passeurs pour entrer ou sortir des pays, ce qui augmente le risque de traite des êtres humains et de travail forcé. En Éthiopie, un rapport de l'OIT a révélé que plus de la moitié des migrants de retour avaient été victimes du travail forcé (Admassie, Nuru et Ferede 2017). Au Soudan, les réfugiés sud-soudanais et les migrants somaliens représentent une proportion importante des personnes clandestines qui risquent d'être victimes de la traite. Dans le même temps, les camps de réfugiés dans les États orientaux du Soudan et les routes migratoires en provenance d'Érythrée sont exposés à la traite des êtres humains, avec des preuves que les communautés dans et autour des camps, ainsi que les tribus transfrontalières, y compris les tribus Rashaïda et Tabo, sont impliquées dans l'enlèvement et la traite des Érythréens.

3.5.4. Les envois de fonds

La migration est une source majeure d'envois de fonds et souligne l'importance d'une implication effective de la diaspora. Pour de nombreux pays de la région, les envois de fonds en provenance des États du Golfe, d'Europe et d'Amérique du Nord constituent la majorité des flux entrants dans la région de l'IGAD, ce qui reflète la plus grande propension à la migration économique vers la région des États du Golfe. À Djibouti, le ministère des Affaires étrangères et de la Coopération internationale cherche à améliorer l'engagement de la diaspora djiboutienne. En Somalie, grâce à des efforts privés et à des initiatives publiques comme le « Somali Diaspora Corps », les expatriés somaliens participent activement à la stimulation de l'économie locale (Mulupi 2012).

Chapitre 4

- ▶ Les caractéristiques de la main-d'œuvre

► 4.1. Population active

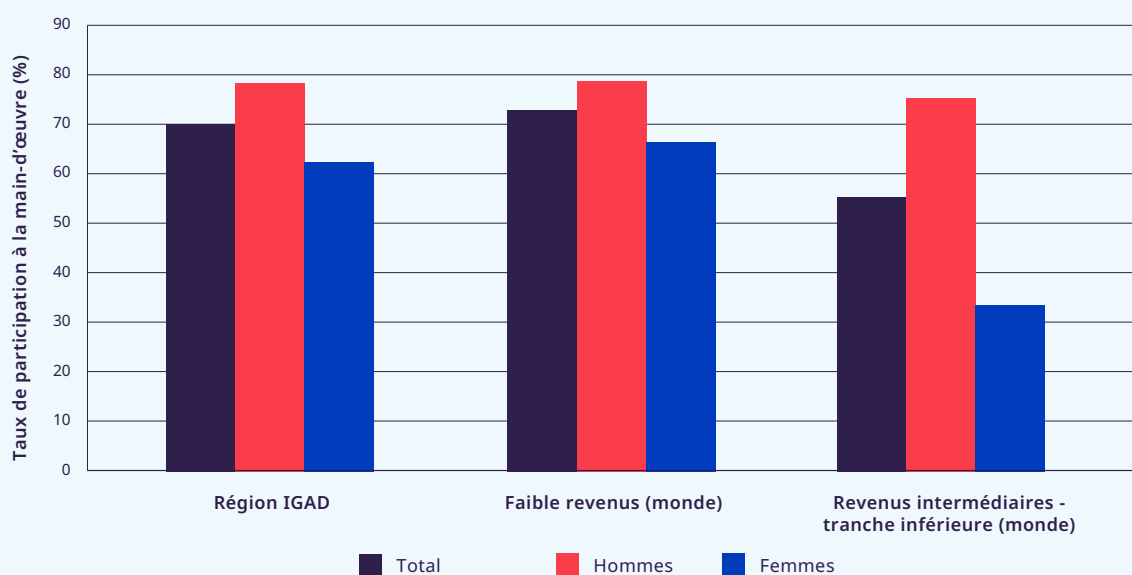
► 4.1.1. Taux de participation

La région de l'IGAD a un taux de participation à la main-d'œuvre relativement élevé, conforme à la moyenne des pays à faible revenu. Selon les estimations, la région de l'IGAD avait une population active d'environ 115 millions de personnes âgées de 15 ans et plus en 2019, ce qui équivaut à un taux d'activité de 70,4 %.² Le taux de participation à la main-d'œuvre est relativement élevé par rapport à la moyenne des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure dans le monde, qui est de 55,5 %, mais il est plutôt conforme à celui des économies à faible revenu, qui est de 72,6 % en moyenne. Ce taux de participation à la main-d'œuvre plus élevé est typique des économies à faible revenu où l'épargne des ménages est plus faible, où la protection sociale est insuffisante et où il est moins possible de rester en dehors de la main-d'œuvre. Les variations au sein de la région sont toutefois marquées, avec des pays

comme la Somalie, le Soudan, le Soudan du Sud et Djibouti qui sont caractérisés par de faibles taux de participation à la main-d'œuvre.

Les taux de participation des femmes sont relativement élevés par rapport aux normes mondiales, mais ils reflètent toujours un écart entre les sexes en matière de participation. Le taux de participation des femmes à la main-d'œuvre a été estimé à 62,5 % en 2019 – soit un total de 16 points de pourcentage de moins que le taux des hommes, qui s'élève à 78,5 %. Cet écart entre les sexes est à nouveau relativement similaire aux chiffres de la moyenne mondiale des pays à faible revenu, soit 12 %, mais nettement inférieur à la moyenne des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, à 42 points de pourcentage. Ce taux reflète la participation relativement faible des femmes à la main-d'œuvre dans un certain nombre d'États membres de l'IGAD, notamment le Soudan, la Somalie et Djibouti.

► **Figure 3.** Taux de participation à la main-d'œuvre, 2020



Source: Estimations modélisées du BIT – Estimations de la population active, novembre 2019.

² Dans cette section, toutes les données agrégées sur le marché du travail de la région de l'IGAD utilisent des estimations modélisées du BIT. Veuillez consulter la note à la fin de la section sur la méthodologie pour plus de détails.

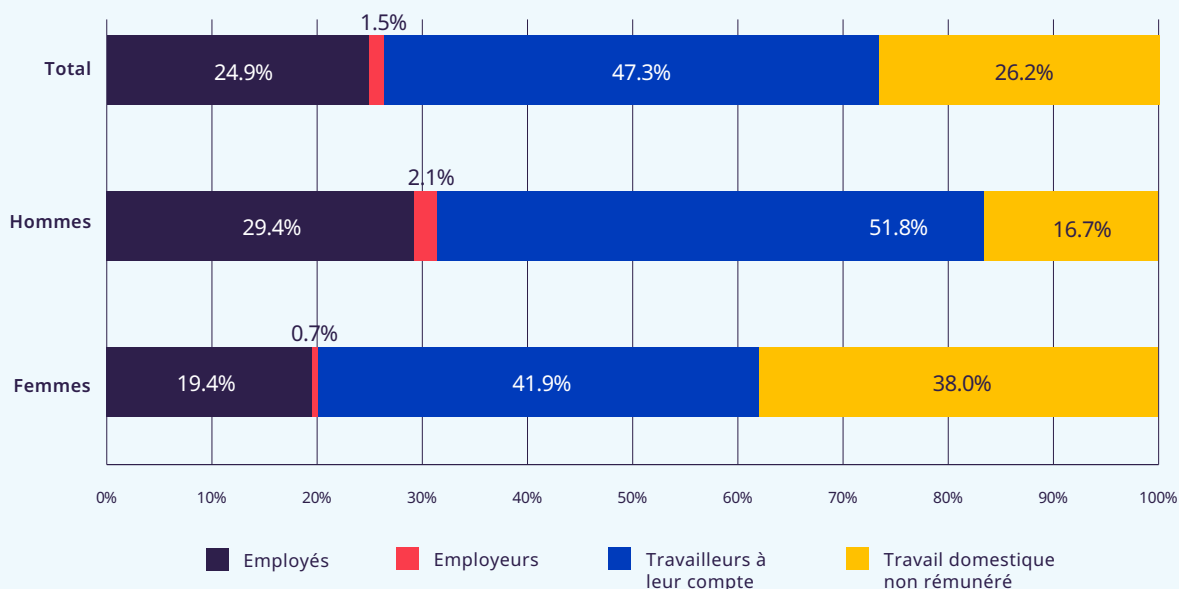
4.1.2. Emploi

La population totale employée dans les États membres de l'IGAD était estimée à 110 millions en 2019, dont beaucoup de travailleurs occupaient des emplois informels. Il est largement reconnu qu'une grande partie du marché du travail est informelle, avec soit des travailleurs qui exercent un emploi informel, soit qui travaillent pour des entreprises informelles, telles que des entreprises non immatriculées, et souvent pour de petites entreprises familiales. Il y a, cependant, un manque de données sur l'économie informelle dans la région, et il est donc nécessaire d'évaluer d'autres variables pour lesquelles les données sont plus disponibles et qui sont typiquement associées aux emplois informels, comme l'emploi vulnérable. La situation critique des personnes qui travaillent dans l'économie informelle – y compris l'absence de sécurité de l'emploi et de protection sociale – a été mise en évidence avec l'impact que la COVID-19 a eu sur les travailleurs informels. La pandémie met en évidence la nécessité de systèmes de protection sociale qui étendent l'éligibilité aux travailleurs informels comme aux travailleurs formels.

Environ un quart de la population active occupe un emploi salarié (c'est-à-dire que les personnes sont « salariées »). Cette proportion est supérieure à la moyenne mondiale des pays à faible revenu (17,5 %), mais inférieure au chiffre de 36 % des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure. Étant donné que la région comprend des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure tels que le Kenya, le Soudan et Djibouti, cette

proportion est plutôt conforme aux attentes. L'emploi salarié, également connu sous le nom d'emploi rémunéré, tend à être associé à des degrés plus élevés de qualité de l'emploi, notamment en termes de sécurité de l'emploi, de revenus réguliers, de congés payés et d'autres avantages. Bien que ce ne soit pas toujours le cas, notamment dans l'économie informelle, l'emploi salarié est toujours considéré comme une forme d'emploi plus souhaitable que le travail indépendant et le travail familial non rémunéré.

Près des trois quarts des personnes de la population active sont considérées comme occupant un emploi vulnérable. L'OIT classe le travail pour compte propre (travail indépendant) et le travail familial non rémunéré dans la catégorie des « emplois vulnérables » en raison du degré plus élevé d'insécurité de l'emploi, des revenus moins réguliers et d'autres formes de précarité. Dans la région de l'IGAD, 73,6 % de la population active étaient considérés comme occupant un emploi vulnérable en 2019, soit environ 81 millions de personnes. Cette part est plus élevée pour les femmes, à près de 80 %, que pour les hommes, à 68,4 %, ce qui reflète la plus grande propension des femmes à exercer un travail familial non rémunéré. Par exemple, 38 % de toutes les femmes employées effectuaient un travail familial non rémunéré dans la région de l'IGAD, contre 17 % des hommes. Le travail familial non rémunéré comprend les contributions aux activités productives du ménage, telles que la cultivation des petites parcelles ou le petit commerce de détail, et souvent sans participation aux décisions ou aux finances.

► **Figure 4.** Situation dans la profession, par sexe, 2019

Source: Estimations modélisées du BIT – Situation dans la profession, novembre 2019.

On estime que l'agriculture représente les moyens de subsistance d'environ 62 % de la population, tout en contribuant à un tiers du PIB. Selon les estimations, environ 62 % de tous les emplois dans la région de l'IGAD étaient liés à des activités agricoles en 2019. Ce pourcentage aurait diminué par rapport à celui de 2006 qui était de 69 % (figure 5), en raison de l'urbanisation croissante, une part de plus en plus importante de la population se déplaçant vers les villes et les agglomérations pour y trouver un emploi. Néanmoins, cette part relativement élevée reflète l'insuffisance relative de l'industrialisation de la région. La transformation structurelle a vu la part de l'emploi dans l'agriculture diminuer parallèlement à une augmentation dans l'industrie et les services, avec une évolution vers des emplois à plus forte productivité. Bien que cette transition se fasse lentement, comme le montre la diminution de la part de l'agriculture, le fait que six personnes employées sur dix travaillent encore dans

l'agriculture alors que le secteur ne représente que 33 % du PIB suggère que beaucoup de ces personnes travaillent principalement dans des activités agricoles à faible productivité, y compris les petites exploitations agricoles.

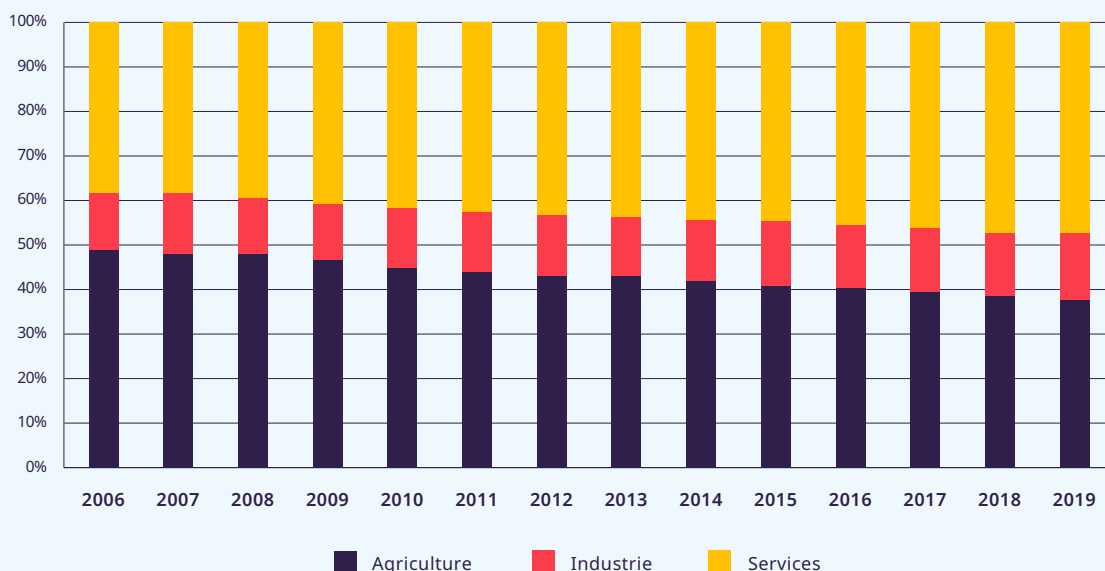
On estime que moins d'une personne active sur dix dans la région de l'IGAD travaille dans le secteur industriel, c'est-à-dire dans les mines et les carrières, l'industrie manufacturière, la construction et les services publics. On estime que cette part (8,7 %) augmente légèrement d'année en année. Cependant, il reste encore un long chemin à parcourir pour atteindre la moyenne des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, qui est de 21,7 %. En outre, la part de la population employée dans l'industrie a augmenté pour les hommes, passant de 8,8 % en 2006 à 11 % en 2019, mais elle aurait diminué, passant de 6,2 % à 5,9 % pour les femmes sur la même période. Et ce, malgré la prédominance des femmes dans le secteur manufacturier. Pour les hommes,

la croissance de l'emploi dans le secteur de l'industrie est largement tirée par l'emploi dans la construction, notamment avec les grands projets d'infrastructure.

On estime que la part du secteur des services dans la population active totale de la région de l'IGAD est en augmentation, elle est passée de 22,7 % en 2006 à 28,2 % en 2019. C'est un autre reflet de la transformation structurelle qui a lieu dans la région. Cependant, le niveau de productivité du travail dans le secteur des services n'est

pas nécessairement élevé. Beaucoup de ceux qui travaillent dans le secteur des services sont dans le commerce de détail à petite échelle, y compris les vendeurs de rue et les commerçants, qui opèrent de manière informelle. La transformation structurelle doit être conçue non seulement pour permettre un rééquilibrage de l'emploi dans les différents secteurs, mais aussi pour promouvoir la croissance de la productivité et les emplois de qualité.

► **Figure 5.** Part de l'emploi par secteur, 2006-2019



Source: Estimations modélisées du BIT – Emploi par activité économique, novembre 2019.

Avoir un emploi n'est pas nécessairement un moyen garanti pour sortir de la pauvreté, et la région de l'IGAD ne fait pas exception. Sur l'ensemble de la population active de la région de l'IGAD, plus d'un quart est classé comme travailleur pauvre selon

le seuil international d'extrême pauvreté (c'est-à-dire que la personne travaille mais vit avec un revenu du ménage inférieur à 1,90 dollar PPA³ par jour et par personne). Ce chiffre passe à 58 % si l'on applique le seuil international de pauvreté modérée

3 PPA = parité de pouvoir d'achat.

(3,10 dollars PPA par jour). Ces chiffres mettent en évidence la vulnérabilité de la région à la pauvreté et le manque d'opportunités de travail décent et productif permettant aux travailleurs et à leurs familles de gagner suffisamment pour ne pas tomber dans la misère. La vulnérabilité de la région aux chocs environnementaux, combinée à la forte proportion de la population active qui travaille dans l'agriculture, témoigne de la précarité de la situation de nombreux travailleurs de la région.

4.1.3. Chômage et sous-utilisation de la main-d'œuvre

Un taux de chômage relativement faible ne permet pas de saisir l'ampleur de la sous-utilisation de la main-d'œuvre. En tant que mesure du marché du travail, le chômage est largement utilisé pour évaluer l'état du marché du travail et les inadéquations entre l'offre et la demande de travail dans les pays à revenu élevé. Cependant, il n'est pas l'indicateur le plus approprié pour l'élaboration des politiques dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, où le sous-emploi et les travailleurs pauvres sont plus répandus. Cela est visible dans les États membres de l'IGAD, où le taux de chômage était estimé à 4,5 % en 2019. Ce chiffre est inférieur à la moyenne mondiale de 5,4 % et à la moyenne des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure de 5,3 %, mais supérieur à la moyenne des pays à faible revenu qui est de 3,9 %. Dans la région de l'IGAD, un taux de chômage de 4,5 % correspond à un total de plus de 5 millions de chômeurs. Toutefois, des mesures

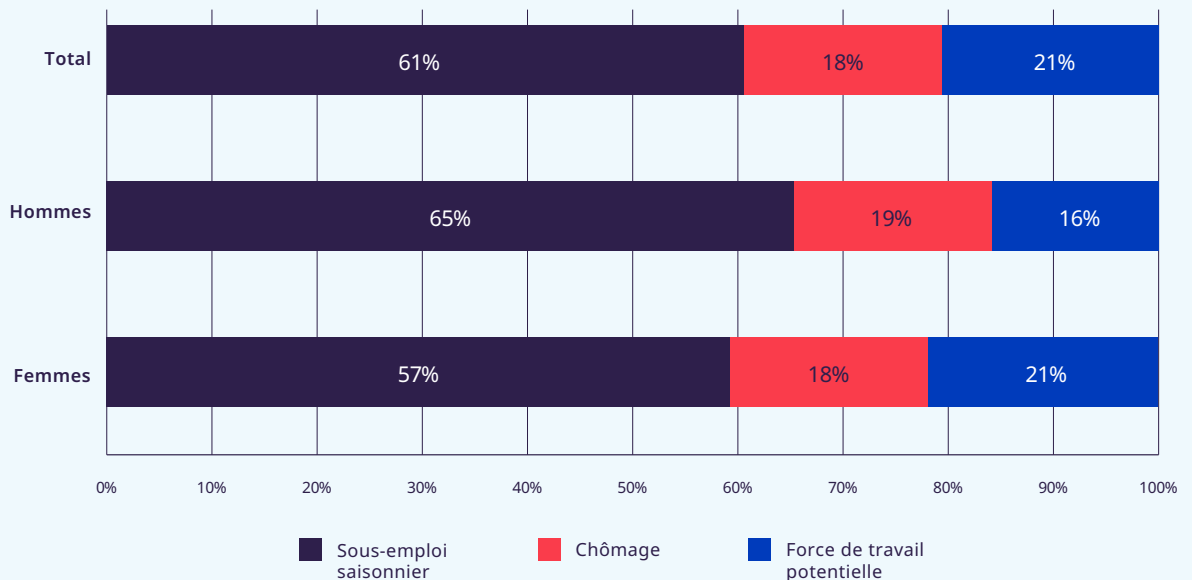
plus larges, telles que le sous-emploi ou l'utilisation de définitions « assouplies » pour mesurer le chômage, donnent un aperçu plus complet et plus pertinent de la sous-utilisation de la main-d'œuvre dans la région.

Une mesure plus large de la sous-utilisation de la main-d'œuvre suggère que cinq fois plus de personnes sont sous-utilisées que ne le décrivent les seuls chiffres du chômage. La sous-utilisation de la main-d'œuvre peut être considérée en fonction de trois catégories :

1. le sous-emploi lié au temps de travail (c'est-à-dire les personnes sont en emploi, mais dont le nombre d'heures de travail est insuffisant pour satisfaire leurs besoins);
2. le chômage (c'est-à-dire les personnes qui sont à la recherche d'un emploi et sont disponibles pour travailler); et
3. un concept connu sous le nom de « main-d'œuvre potentielle », qui représente les personnes qui seraient classées comme chômeurs, mais elles ont soit :
 - a. recherché un emploi mais ne sont pas disponibles pour commencer à travailler immédiatement; ou
 - b. n'ont pas cherché un emploi (par exemple, elles sont découragées) mais sont disponibles pour travailler.

Dans les États membres de l'IGAD, les personnes qui appartiennent à ces trois catégories représentent plus de 28 millions de personnes, soit plus de cinq fois le nombre de personnes citées comme étant au chômage (figure 6).

► **Figure 6.** Ventilation de la sous-utilisation totale de la main-d'œuvre, par sexe, 2019



Source: ILO modelled estimates – Status in employment, November 2019.

L'ampleur de la sous-utilisation de la main-d'œuvre souligne la nécessité de cibler les personnes qui ont différents degrés d'attachement au marché du travail. Le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre (utilisation de la main-d'œuvre comme indiqué ci-dessus, en tant que part de la main d'œuvre + main-d'œuvre potentielle) souligne l'ampleur de la sous-utilisation de la main-d'œuvre dans les États membres de l'IGAD, même par rapport à des groupes de revenus similaires. Le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre dans les États membres de l'IGAD est estimé à 23 %, contre un taux mondial de 13 %, et il est également supérieur à la moyenne des pays à faible revenu (20 %) et à la moyenne des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure (12,3 %). Il s'agit d'une indication supplémentaire que l'élaboration des politiques dans la région doit aller au-delà du chômage et considérer les implications politiques des différentes composantes de la sous-utilisation de la main-d'œuvre.

Le chômage des jeunes est une mesure importante pour la région de l'IGAD, mais il sous-estime une fois encore le défi lié à

la sous-utilisation de la main-d'œuvre de jeunes. Le taux de chômage des jeunes peut cependant être trompeur, car il est calculé en tant que part de la population active et ceux étudiant à plein temps ne sont pas inclus dans la population active ; c'est-à-dire qu'une diminution du taux de chômage peut en fait être un phénomène négatif s'il est dû, par exemple, à l'augmentation de la taille de la population active car les gens abandonnent l'école pour travailler. Au lieu de cela, la sous-utilisation de la main-d'œuvre de jeunes est une mesure plus informative pour les responsables politiques.

Il y a plus de jeunes dans la région de l'IGAD qui peuvent être classés comme faisant partie de la main-d'œuvre potentielle plutôt que comme étant au chômage. Le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre pour les jeunes dans la région de l'IGAD est estimé à 28,5 %, ce qui équivaut à 10 millions de jeunes âgés de 15 à 24 ans, dont 50 % sont en situation de sous-emploi lié au temps de travail, et seulement 23 % sont au chômage. Cela montre que l'attachement des jeunes au marché du travail est un phénomène plus

complexe que ne le montre le seul taux de chômage. De plus, dans la région de l'IGAD, cela montre qu'un plus grand nombre de jeunes sont considérés comme faisant partie de la main-d'œuvre potentielle plutôt que comme étant au chômage – c'est-à-dire qu'ils sont soit disponibles pour travailler mais ne cherchent pas activement un

emploi, soit qu'ils sont à la recherche d'un emploi mais ne sont pas disponibles pour commencer immédiatement. Cela a des implications importantes pour l'élaboration de politiques en faveur des jeunes et pour la compréhension du marché du travail et des opportunités offertes aux jeunes.

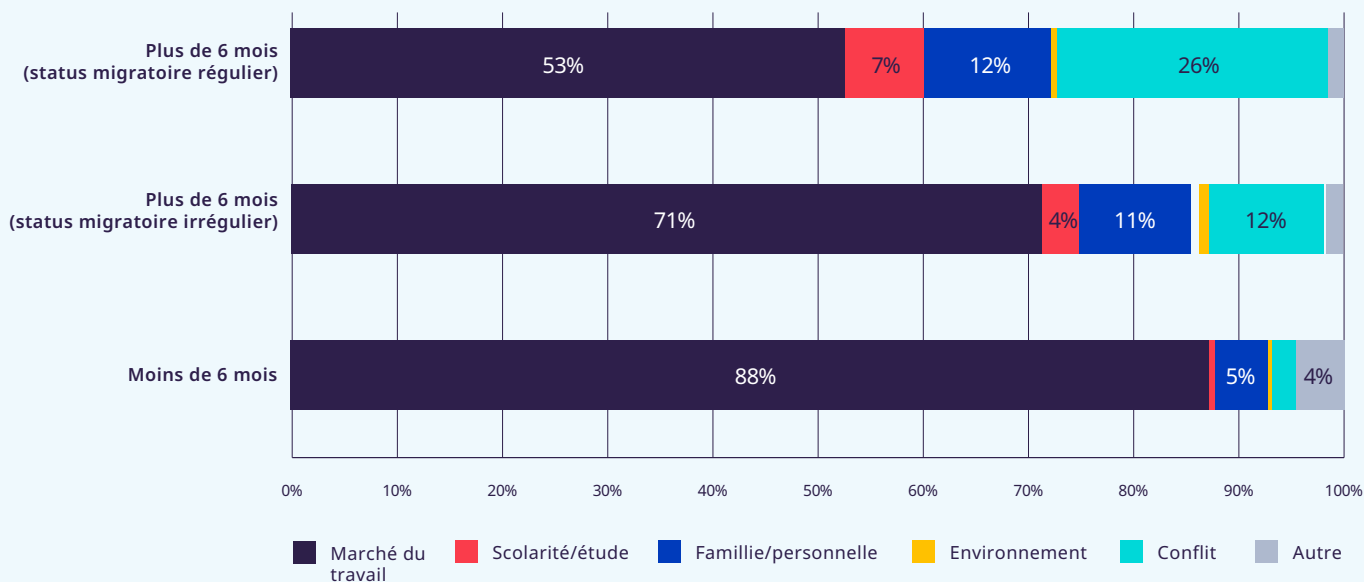
► 4.2. Les travailleurs migrants

La présente section se concentre sur les travailleurs migrants dans la région de l'IGAD. S'il existe des données sur les flux et les stocks de migrants, il y a une pénurie de données portant explicitement sur les travailleurs migrants internationaux dans la région. La plupart des États membres de l'IGAD collectent des données sur les permis de travail, ce qui limite donc l'information aux travailleurs migrants réguliers – probablement une petite partie du total des travailleurs migrants dans la région. C'est pourquoi des données primaires ont été recueillies sur les travailleurs migrants au moyen d'un questionnaire structuré. Ces données ont permis d'identifier le statut migratoire des travailleurs migrants et la durée de leur séjour. À savoir, les travailleurs migrants à long terme qui étaient dans le pays depuis plus de six mois et qui avaient des documents officiels (statut migratoire régulier) ou non (statut migratoire irrégulier). Le statut migratoire n'a pas été recueilli pour les travailleurs migrants à court terme (ceux qui sont dans le pays depuis moins de six mois). Veuillez noter que le statut migratoire régulier ou irrégulier n'est pas synonyme de travailleurs migrants en situation régulière ou irrégulière.

► 4.2.1. Raisons du départ

Les deux tiers des travailleurs migrants interrogés dans le cadre de cette étude ont quitté leur pays d'origine principalement pour trouver de meilleures opportunités de revenus ou d'emplois, 10 % pour des raisons familiales et personnelles et 15 % en raison d'un conflit. Dans la perspective des flux migratoires mixtes, les raisons du départ initial sont susceptibles de changer au cours de la migration. Néanmoins, les raisons initiales de la migration, ventilées par statut migratoire et durée de séjour, font apparaître certaines différences. Comme le montre la figure 7, les travailleurs migrants à court terme interrogés étaient beaucoup plus susceptibles d'être venus dans le but de trouver de meilleures opportunités d'emplois ou de revenus que les travailleurs migrants à long terme.

► **Figure 7.** Raison principale du départ du pays d'origine, par statut migratoire et durée du séjour



Source: Collecte de données primaires quantitatives.

Il existe de nettes différences dans les raisons qui motivent la migration selon le statut migratoire (figure 7). Les travailleurs migrants à long terme dans le statut migratoire est régulier sont moins susceptibles d'avoir quitté leur pays pour trouver de meilleures opportunités sur le marché du travail ou en termes de revenus (53 %) que ceux dont le statut migratoire est irrégulier (71 %). Il est à noter que les travailleurs dont le statut migratoire est régulier étaient plus susceptibles de citer le conflit comme principale raison de leur départ initial (26 %), contre 12 % pour les travailleurs dont le statut migratoire est irrégulier. Ceux qui sont partis en raison d'un conflit sont plus susceptibles d'être des réfugiés et des demandeurs d'asile que ceux qui sont partis pour trouver de meilleures opportunités d'emplois ou de revenus, ce qui suggère que cela peut jouer un rôle dans leur statut migratoire régulier. Toutefois, selon les pays, le statut migratoire régulier ne signifie

pas nécessairement que ces personnes ont le droit de travailler, et dans ce cas, elles seraient considérées comme des travailleurs migrants en situation irrégulière. Ces résultats soulignent la nécessité d'un alignement entre les politiques nationales de migration et les politiques de migration de main-d'œuvre afin de gérer efficacement la migration de main-d'œuvre, y compris les gains potentiels issus des politiques régionales de l'IGAD.

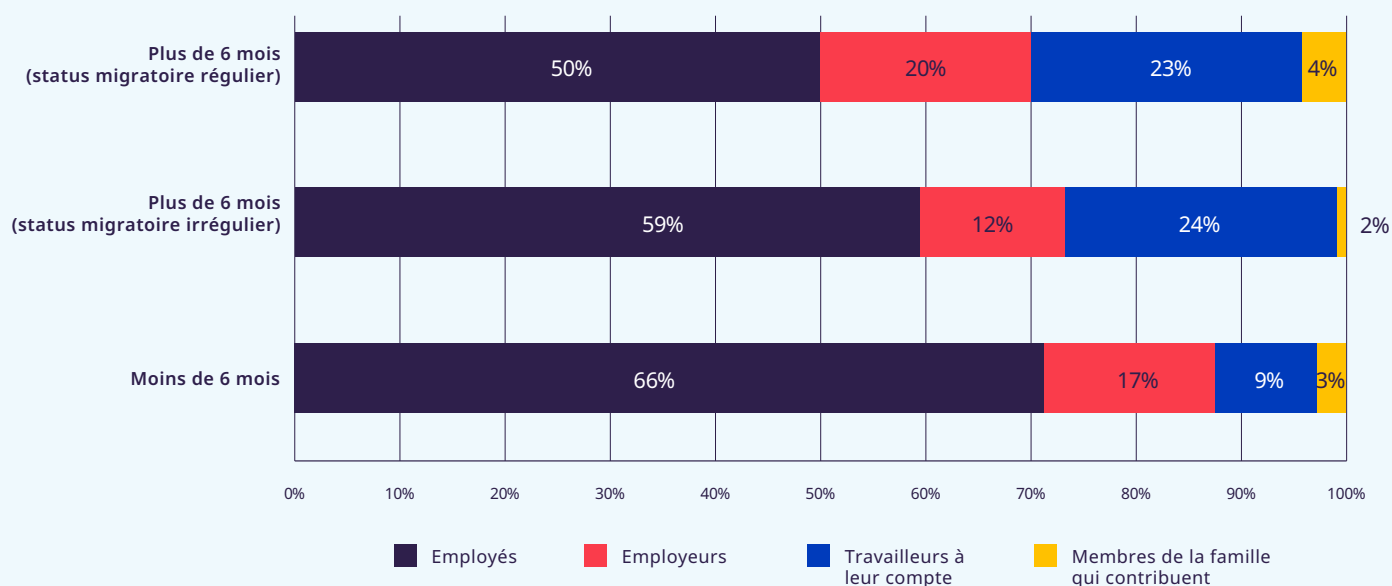
4.2.2. Situation dans la profession

Plus de la moitié des travailleurs migrants employés interrogés avaient un emploi salarié (c'est-à-dire des « salariés ») (figure 8). Cette proportion était légèrement plus élevée chez les hommes (60 %) que chez les femmes (51 %). Les femmes étaient plus susceptibles de travailler à leur propre compte

(28 %) que les hommes (17 %). Parmi les travailleurs migrants à long terme, la principale différence réside dans le fait que les travailleurs dont le statut migratoire est régulier sont plus susceptibles d'être classés comme employeurs que ceux dont le statut migratoire est irrégulier (20 % et 12 %, respectivement). Pour les deux catégories, la part cumulée des travailleurs à leur propre compte et des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale était similaire, soit environ 25 %, ce qui indique une forte propension à occuper un emploi vulnérable. Les travailleurs migrants à court terme sont plus susceptibles de trouver un

emploi salarié (66 %) et moins susceptibles d'être des travailleurs à leur propre compte et des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale (12 % au total). Cette constatation est conforme aux résultats de la figure 7, qui montre que la principale raison pour laquelle les travailleurs migrants à court terme de l'échantillon ont quitté leur pays d'origine était liée au marché du travail. Il est également important de noter que les travailleurs migrants à court terme ne représentent que 18 % de l'ensemble des travailleurs migrants interrogés dans ces études.

► **Figure 8.** Situation dans la profession, par statut migratoire et durée du séjour



Source: Collecte de données primaires quantitatives.

4.2.3. L'informalité

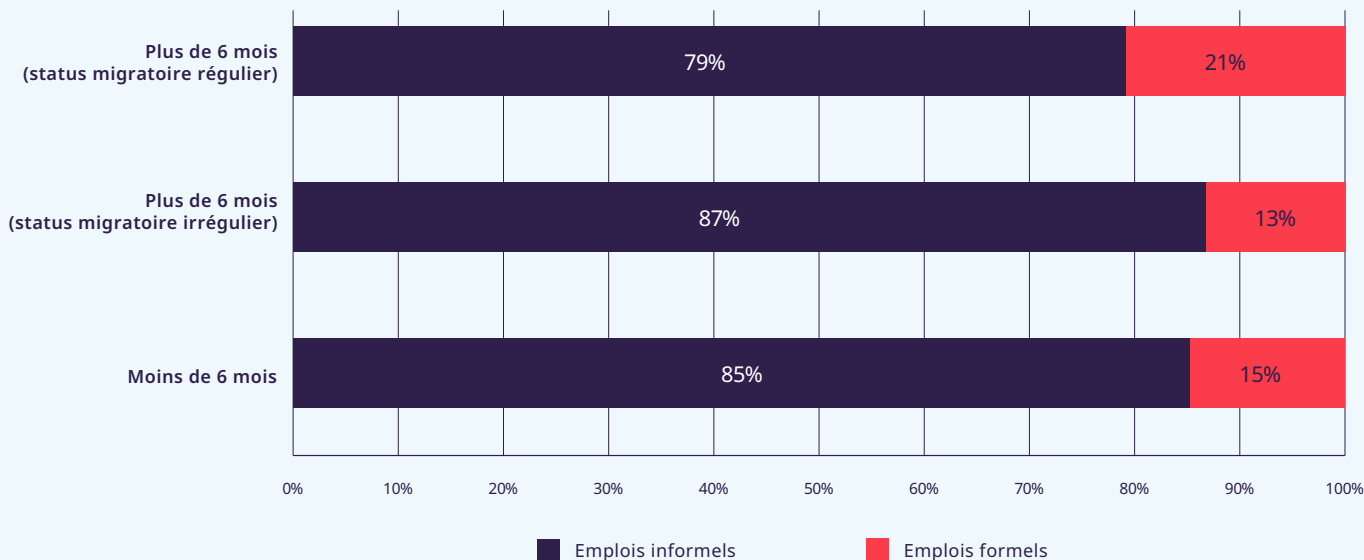
Il existe un spectre de situations d'emploi informel plutôt qu'une dichotomie claire entre emploi formel et emploi informel.

Les résultats des entretiens montrent que le travail informel est très répandue parmi les personnes interrogées. Calculés par rapport aux personnes qui sont en emploi, 83 % des travailleurs migrants des échantillons travaillaient de manière informelle (figure 9), avec des proportions similaires entre les hommes et les femmes. En outre, 50 % travaillaient pour des unités informelles (figure 10). Ces deux mesures se complètent et, analysées ensemble, elles montrent comment la limite entre formalité et informalité peut être floue dans le monde du travail. En montrant que la plupart des travailleurs migrants interrogés travaillaient de manière informelle, mais qu'une plus petite partie d'entre eux travaillaient dans des unités informelles (ou, inversement,

qu'une part importante, 46 % dans ce cas, travaillait pour des unités formelles), les données soulignent le fait que même les unités formelles sont susceptibles d'employer des personnes (migrants ou nationaux) de manière informelle.

La grande majorité (83 %) des travailleurs migrants interrogés dans le cadre de cette étude occupaient un emploi informel, ce qui signifie qu'ils n'avaient pas accès à la sécurité sociale ou à des formes de congés payés (voir la définition complète à l'annexe I). L'emploi informel était similaire pour toutes les durées de séjour et tous les statuts migratoires, comme le montre la figure 9, l'incidence la plus élevée étant celle des travailleurs migrants de longue durée dont le statut migratoire était irrégulier (87 %). Ces niveaux élevés d'emploi informel reflètent la situation des marchés du travail nationaux dans les États membres respectifs de l'IGAD.

► **Figure 9.** Emploi informel, par statut migratoire et durée de séjour



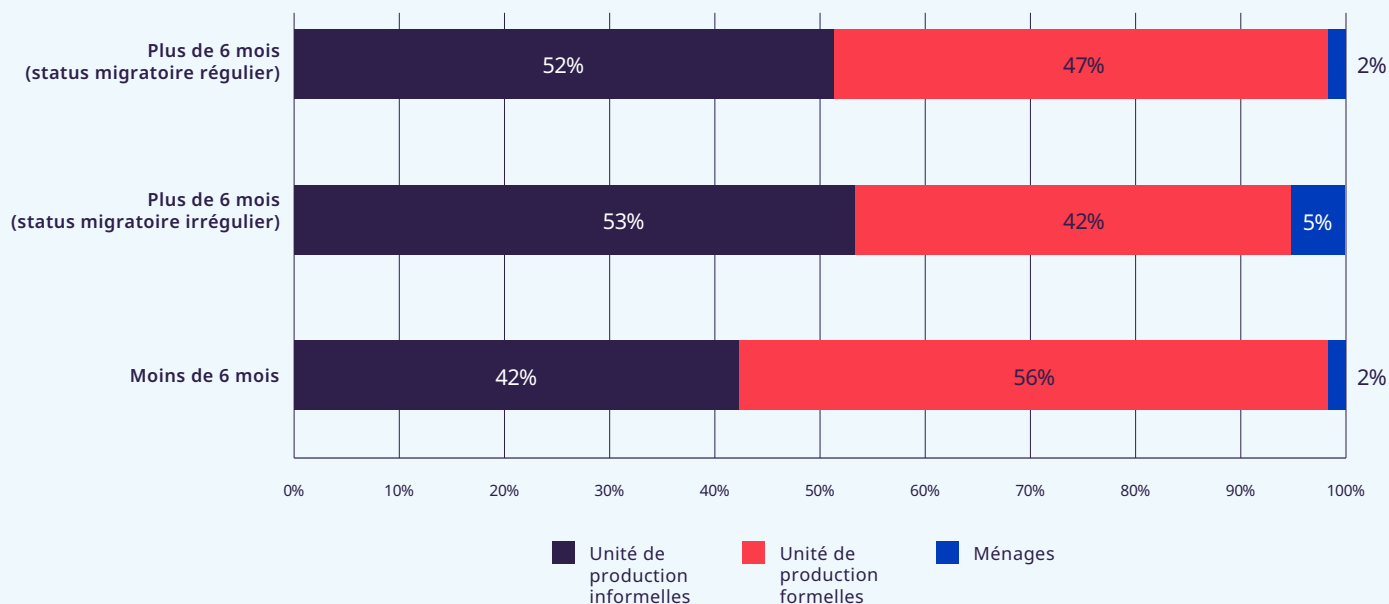
Source: Collecte de données primaires quantitatives.

Dans le même temps, environ la moitié des travailleurs migrants interrogés travaillaient pour une entreprise informelle.

Une autre forme d'informalité est mesurée selon le lieu de travail, où les entreprises informelles sont des entreprises non immatriculées, opérant généralement à petite échelle et avec de faibles niveaux de structure organisationnelle (OIT 2018). Ces entreprises sont souvent gérées par des individus dans le cadre d'un travail indépendant, mais elles peuvent parfois aussi embaucher d'autres personnes – sans que cela soit nécessairement un signe de réussite ou de durabilité. Toute personne qui travaille pour une entreprise informelle est considérée

comme étant dans l'emploi informel. Mais il est également possible d'être dans l'emploi informel en travaillant pour une entreprise formelle, c'est-à-dire une société enregistrée, potentiellement plus organisée et plus grande. Dans les États membres de l'IGAD, 50 % de tous les travailleurs migrants interrogés travaillaient pour des entreprises informelles, mais 46 % travaillaient pour des entreprises formelles (les 3 % restants travaillaient pour des ménages). Cela peut refléter la situation générale dans les pays respectifs, bien que, en particulier pour les travailleurs migrants dont le statut migratoire est irrégulier, la vulnérabilité associée à l'informalité soit aggravée par leur statut migratoire.

► **Figure 10.** Emploi dans les entreprises informelles, par statut migratoire et durée de séjour



Source: Collecte de données primaires quantitatives.

Pour ceux qui ont été embauchés en tant que salariés, seuls 22 % avaient un contrat permanent et 33 % un contrat temporaire. Les 45 % restants ne savaient pas quelle

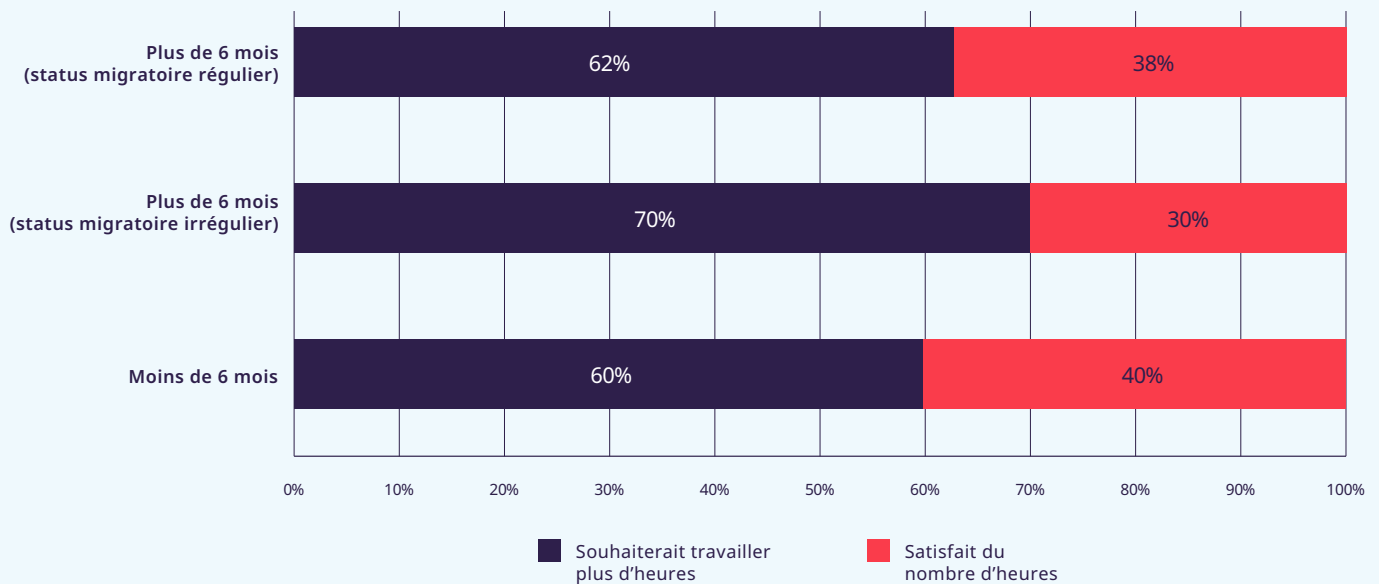
était la durée de leur contrat. Si l'on considère que 83 % de toutes les personnes interrogées travaillaient de manière informelle, très probablement avec des contrats oraux plutôt

qu'écrits, cela pourrait être dû au fait que la relation de travail est valable jusqu'à ce que les circonstances changent et sans que des dates précises soient indiquées. Cela souligne la nécessité d'une politique de migration de la main-d'œuvre qui encourage les contrats rédigés dans une langue que les travailleurs peuvent comprendre, afin de promouvoir des arrangements de travail formels et de faire prendre conscience aux travailleurs migrants de leurs droits et obligations.

4.2.4. Sous-emploi et sous-utilisation de la main-d'œuvre

Près des deux tiers des travailleurs migrants interrogés souhaitent travailler plus d'heures. Comme indiqué à la section 4.1.3, le sous-emploi lié au temps de travail est l'une des composantes de la définition de la sous-utilisation de la main-d'œuvre donnée par l'OIT. La proportion de sous-emploi était comparable dans les trois catégories de travailleurs migrants, bien qu'elle soit la plus élevée parmi les travailleurs migrants à long terme dont le statut migratoire est irrégulier (70 %) et la plus faible parmi les travailleurs migrants à court terme (60 %) (voir graphique 11).

► **Figure 11.** Sous-emploi lié au temps de travail, par statut migratoire et durée de séjour



Source: Collecte de données primaires quantitatives.

Une part non négligeable des travailleurs migrants interrogés (17 %) était classée comme étant hors de la main-d'œuvre. Ce résultat peut paraître surprenant si

l'on considère que la méthodologie visait spécifiquement les travailleurs migrants, mais il peut s'expliquer par le fait qu'une définition stricte du chômage a été utilisée dans le

cadre de cette étude. Selon cette définition, trois critères doivent être remplis pour définir une situation de chômage : (i) ne pas avoir d'emploi, (ii) être activement à la recherche d'un emploi, et (iii) être immédiatement disponible pour commencer un emploi si une opportunité se présente. Sur des marchés du travail largement informels, ces critères

ne peuvent pas toujours être pleinement respectés, et l'application de cette définition stricte a pour conséquence de classer un plus grand nombre de personnes en dehors de la main-d'œuvre que si une définition plus souple était appliquée. C'est la raison pour la raison, en ce sens, ces 17 % peuvent être qualifiés de main-d'œuvre potentielle.

► 4.3. Composition des compétences et niveau d'éducation

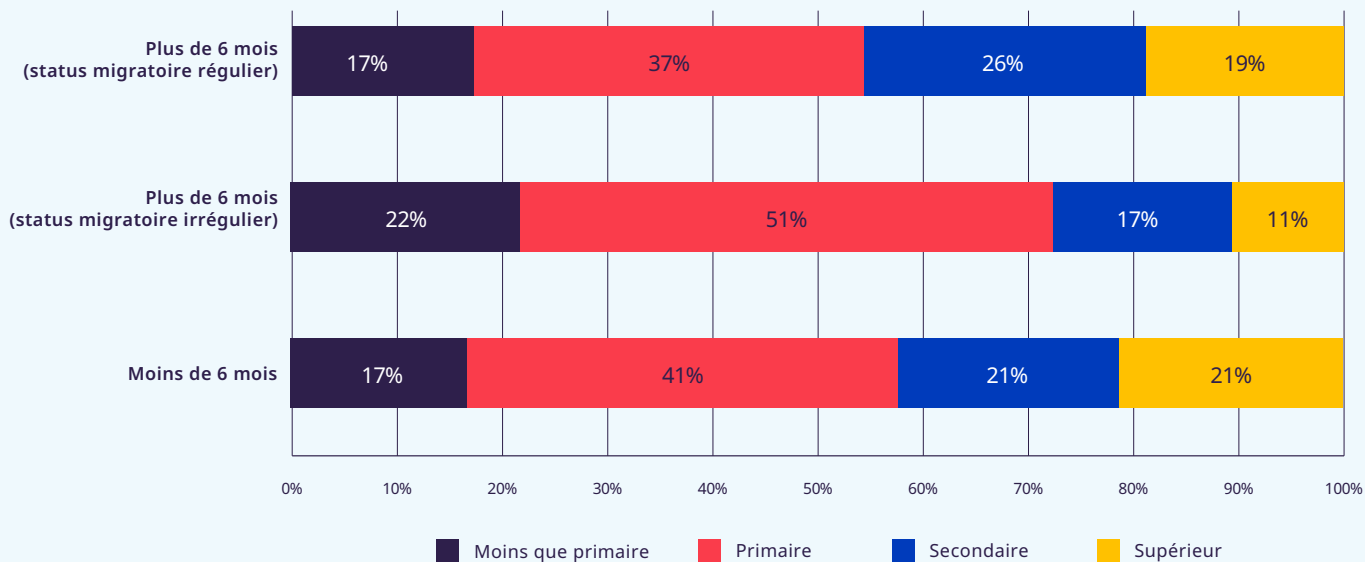
► 4.3.1. Niveau d'éducation

Il existe un manque de données standardisées sur le niveau d'éducation atteint par la population en âge de travailler ou de la main-d'œuvre dans la région de l'IGAD, nonobstant les données nationales de l'Institut de statistique de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO). Par conséquent, il est difficile d'évaluer la composition éducative moyenne de la population en âge de travailler dans la région. Toutefois, en s'appuyant sur des données nationales qui varient selon l'année et la source (enquêtes sur la main-d'œuvre, enquêtes intégrées auprès des ménages, recensements de la population et des habitations), la composition éducative de la région est largement caractérisée par de faibles niveaux d'éducation. Néanmoins, à la lumière de ces éléments, cette section s'appuie sur les données modélisées du BIT concernant les niveaux de compétences professionnelles dans l'ensemble de la région

de l'IGAD, ainsi que sur les données primaires relatives aux compétences et à la composition éducative des travailleurs migrants interrogés dans le cadre de cette étude.

Parmi les travailleurs migrants interrogés dans le cadre de cette étude, 62 % avaient un niveau d'éducation primaire ou inférieur, 21 % avaient un niveau d'éducation secondaire et les 15 % restants avaient un niveau d'éducation supérieur. Cela confirme les conclusions des entretiens avec les informateurs clés selon lesquelles la plupart des travailleurs migrants dans la région de l'IGAD en provenance d'autres États membres de l'IGAD avaient majoritairement un faible niveau d'éducation. C'est l'un des facteurs qui a motivé les positions protectionnistes des États membres de l'IGAD à l'égard des travailleurs migrants, car avec des niveaux d'éducation déjà faibles sur le marché du travail national, ces travailleurs migrants seraient en concurrence pour beaucoup des mêmes emplois.

► **Figure 12.** Niveau d'éducation des travailleurs migrants, par statut migratoire et durée de séjour

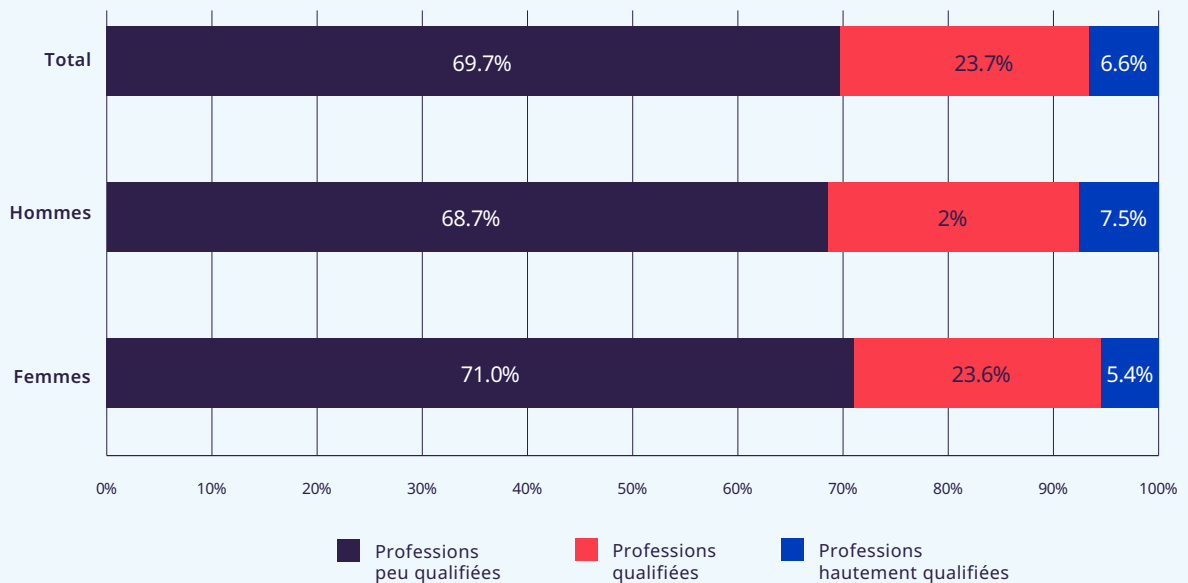


Source: Collecte de données primaires quantitatives.

4.3.2. Niveaux de compétences professionnelles

Les niveaux de compétences professionnelles dans les États membres de l'IGAD sont très faibles. Les estimations des niveaux de compétences professionnelles de la population employée dans la région de l'IGAD montrent qu'environ 70 % des travailleurs exerçaient des professions peu qualifiées en 2019 (figure 13), ce qui est cohérent avec les parts élevées d'emploi dans l'agriculture de subsistance (voir la section

4.1.2.). On estime en outre que seuls 6,6 % de la population active occupaient des professions hautement qualifiées et 24 % des professions moyennement qualifiées. Cependant, afin d'avoir accès à des données de qualité, les États membres de l'IGAD pourraient tirer parti de la collecte de données sur la composition des compétences de leurs propres citoyens ainsi que des travailleurs migrants dans leurs pays. Un référentiel régional des compétences aiderait davantage la gestion régionale de la migration de la main-d'œuvre.

► **Figure 13.** Niveaux de compétences professionnelles, par sexe

Source: tiré des estimations modélisées du BIT - Emploi par profession, novembre 2019. Note : Dans ce contexte, les niveaux de qualification faibles incluent les professions élémentaires ainsi que tous les travailleurs agricoles en raison des difficultés à séparer les niveaux de qualification des différents travailleurs agricoles.

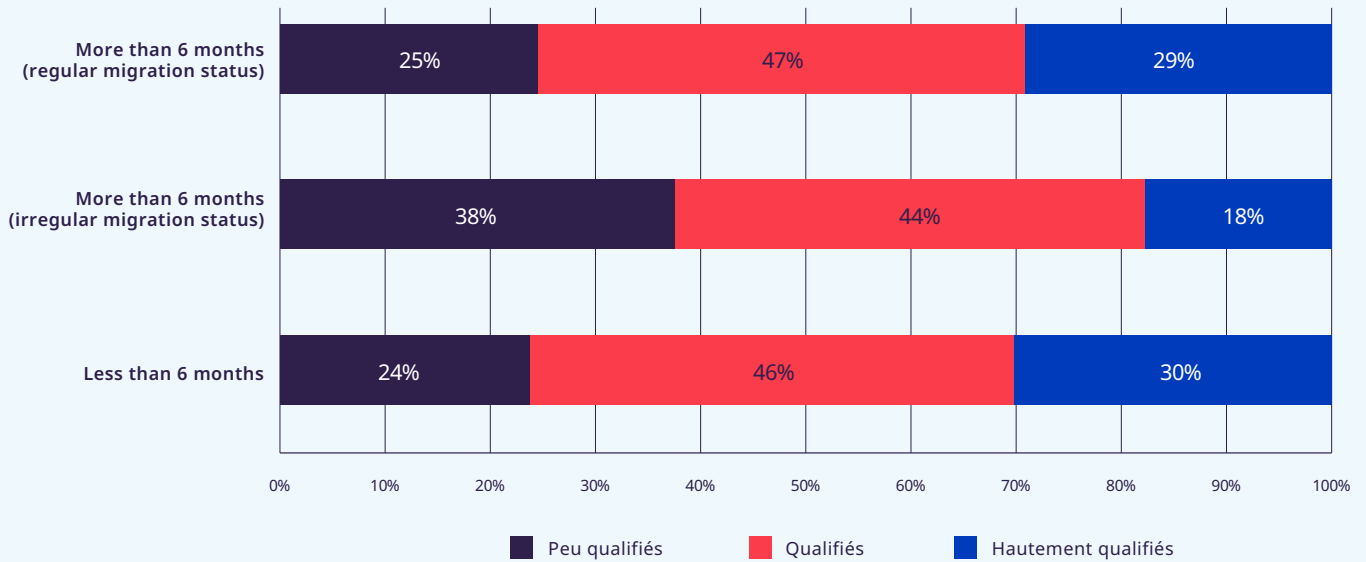
La composition des compétences professionnelles des travailleurs migrants interrogés varie légèrement en fonction de la durée du séjour dans le pays d'accueil et selon que leur statut migratoire est régulier ou irrégulier, mais présente globalement de faibles niveaux de spécialisation. Les données de la figure 14 montrent que les profils de compétences professionnelles des travailleurs migrants à court terme et des travailleurs migrants à long terme ayant un statut migratoire régulier sont très similaires. Pour ces deux catégories, seul un quart des personnes interrogées exerçait une profession peu qualifiée, tandis qu'un peu moins de la moitié (environ 46 %) exerçait une profession moyennement qualifiée, comme les services et la vente, les métiers qualifiés de l'agriculture et de l'artisanat et les activités connexes, et environ un tiers exerçait une profession hautement qualifiée, comme les techniciens, les cadres et les professionnels associés.

En comparaison, les travailleurs migrants de longue durée dont le statut migratoire est irrégulier étaient plus susceptibles d'exercer

des professions peu qualifiées (38 %) que des professions hautement qualifiées (18 %), ce qui semble indiquer qu'ils n'ont pas été en mesure de régulariser leur statut migratoire comme d'autres l'ont fait.

Les données soulignent néanmoins le fait qu'un statut migratoire irrégulier est associé à de moins bons résultats en matière d'emploi, mais la causalité reste à déterminer (le statut migratoire des travailleurs migrants à long terme est-il irrégulier à cause de leurs mauvais emplois, ou les mauvais emplois sont-ils les seules possibilités d'emploi pour les travailleurs migrants dont le statut migratoire est irrégulier). De manière générale, certains travailleurs migrants finissent par accumuler plusieurs niveaux de vulnérabilité (informalité, emploi peu productif, statut migratoire irrégulier), qui devraient faire l'objet de politiques appropriées, notamment la création d'une base de données des compétences pour évaluer les besoins du pays, au-delà d'une évaluation générale au niveau de l'éducation/des compétences.

► **Figure 14.** Composition des compétences professionnelles des travailleurs migrants, par statut migratoire et durée de séjour



Source: collecte de données primaires quantitatives. Note : La classification des professions moyennement et faiblement qualifiées a été ajustée pour correspondre à celle présentée pour la région IGAD. Voir la note jointe à la figure 13.

Les entretiens avec les informateurs clés ont mis en évidence que les travailleurs migrants étaient recherchés dans toute une série de secteurs. Ceux-ci vont des coiffeurs/barbiers au travail manuel et à la main-d'œuvre agricole qualifiée, en passant par des emplois plus qualifiés dans les hôtels et les ONG. En fin de compte, il semble qu'il y ait une demande pour toute une série de niveaux de compétences et les conclusions sur la situation dans la profession suggèrent qu'il existe un potentiel de création d'emplois pour différents niveaux de compétences.

L'une des priorités est le développement de compétences orientées vers le marché pour certaines professions moyennement et hautement qualifiées, avec l'implication des employeurs afin de garantir la demande du marché pour ces compétences (OIT 2020i).⁴ Toutefois, une collecte de données plus complète est nécessaire pour tirer de telles conclusions, à savoir des enquêtes sur l'emploi informel auprès des établissements, avec des variables permettant d'identifier les travailleurs migrants en tant que propriétaires d'entreprises et salariés.

4 Voir OIT 2020i pour un aperçu plus détaillé de l'accès des travailleurs migrants aux services et de la reconnaissance de leurs qualifications et compétences.

Chapitre 5

- ▶ **La création
d'emplois et le
secteur privé**

► 5.1. Perspectives de croissance sectorielle pour la création d'emplois

Dans tous les États membres de l'IGAD, il existe des stratégies nationales de développement qui ciblent des secteurs prioritaires afin de faciliter la transformation structurelle. Ces stratégies ont soit des objectifs explicites de création d'emplois, soit des résultats implicites de création d'emplois. En raison du fait que les pays de la région de l'IGAD sont des pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, la transformation structurelle est encore relativement peu développée. Les initiatives de croissance sectorielle dans les plans de développement et les tendances en matière d'investissement peuvent donc aider à identifier les secteurs dans lesquels la création d'emplois peut se produire à moyen et long terme. Pris en considération dans le contexte de l'industrialisation, cela peut apporter un éclairage supplémentaire sur le potentiel de création d'emplois par secteur. En ce qui concerne les travailleurs migrants, il y a deux voies principales à considérer : premièrement, la mesure dans laquelle les travailleurs migrants sont en mesure de créer des entreprises dans ces secteurs, ce qui peut entraîner la création d'emplois à la fois pour les ressortissants du pays d'accueil et pour les autres travailleurs migrants, et deuxièmement, la mesure dans laquelle il existe un potentiel de création d'emplois pour les travailleurs migrants, et si cela entraîne ou non une concurrence avec les locaux.

De nombreuses stratégies nationales de développement dans la région se concentrent sur des domaines communs. Ces domaines communs comprennent :

- l'agriculture, notamment l'augmentation de la productivité agricole et l'amélioration de la sécurité alimentaire ;
- l'industrie, notamment la croissance du secteur manufacturier et le développement des infrastructures ; et
- les services, notamment le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) et le tourisme.

Tous ces domaines sont couverts par les axes de développement régional du Secrétariat de l'IGAD. C'est encourageant, car cela signifie également qu'il est possible d'aligner ces initiatives sur le rôle des travailleurs migrants de la région. Par exemple, les projets d'infrastructure de transport sont à forte intensité de main-d'œuvre pendant la phase de développement et créent de nombreux emplois. Mais si l'achèvement de ces projets entraîne la création d'emplois grâce à l'amélioration des infrastructures, les nombreux emplois qui découlent directement du projet d'infrastructure lui-même prennent fin. Cependant, les compétences acquises en travaillant sur ces projets peuvent être appliquées dans d'autres endroits, à la fois dans le même pays hôte et dans d'autres États membres de l'IGAD, ce qui permet un transfert de compétences et de connaissances vers de nouvelles communautés d'accueil, sans nécessairement compromettre la disponibilité d'emplois découlant de l'amélioration des infrastructures.

L'agriculture est l'un des axes prioritaires, car elle constitue la principale source de moyens de subsistance pour une grande partie de la population de la région. L'éventail des activités visant à améliorer le secteur agricole comprend le renforcement de la productivité des petits exploitants agricoles et des éleveurs par la fourniture d'intrants et de services modernes, la modernisation des activités de recherche et de développement et l'amélioration des liens économiques entre les producteurs agricoles et les marchés de produits agricoles. Une considération majeure est que l'augmentation de la productivité agricole entraînera inévitablement le déplacement des travailleurs agricoles. Nombre d'entre eux migreront vers les zones urbaines, voire à l'étranger. Il est donc nécessaire d'équilibrer les politiques et les résultats dans l'agriculture au moyen d'initiatives qui tiennent compte de l'exode rural et de la migration internationale, notamment en proposant aux jeunes ruraux une formation dans les secteurs clés de la croissance.

Le rôle des travailleurs migrants dans l'agriculture est mitigé. Un certain nombre d'informateurs clés ont souligné que les travailleurs migrants jouent un rôle très limité dans l'agriculture, si ce n'est en tant que travailleurs manuels journaliers.

Toutefois, le Soudan constitue une exception notable, avec une forte dépendance à l'égard des travailleurs migrants dans les États de l'Est pour le travail saisonnier. En Ouganda, alors que les travailleurs migrants fournissent du travail manuel dans l'agriculture, il est interdit aux investisseurs étrangers de s'engager ou d'investir dans l'agriculture, sans une exemption du ministère responsable de la planification et du développement économique (OIT 2020g). Par ailleurs, une grande partie de l'agriculture relève du pastoralisme nomade, avec l'élevage de moutons, de chèvres et de chameaux, qui est très vulnérable aux chocs climatiques. Les changements environnementaux prévus devront être pris en compte dans les changements anticipés relatifs au déplacement des personnes et à la transhumance.

La pêche est un secteur qui a été mis en évidence comme un secteur de croissance potentielle dans des pays tels que Djibouti et la Somalie, mais avec un faible potentiel pour les travailleurs migrants.

La Stratégie de Croissance Accélérée et de Promotion de l'Emploi (SCAPE) de Djibouti reconnaît les ressources de pêche inexploitées dont dispose Djibouti et le potentiel en matière de création d'emplois. Elle estime que cette industrie pourrait créer entre 2 500 et 5 000 emplois de manière durable sans épuiser les ressources. Peu d'informations permettent de déterminer le rôle des travailleurs migrants dans le secteur de la pêche, cependant, la nature artisanale de ce secteur suggère que les pêcheurs sont susceptibles d'être impliqués dans des opérations nécessitant l'embauche de peu de personnel salarié, ce qui présente plus probablement des opportunités de création d'emplois pour les Djiboutiens que pour les travailleurs migrants. En Somalie, la pêche a également été identifiée comme un secteur qui pourrait être développé pour créer des emplois, mais cela nécessiterait un passage à des opérations à grande échelle, car actuellement le secteur est caractérisé par une pêche artisanale avec peu de potentiel d'embauche de travailleurs.

En ce qui concerne l'industrie, les secteurs manufacturiers à fort contenu local, tels que l'agroalimentaire et les produits en cuir, font l'objet d'une attention particulière.

En Éthiopie, l'utilisation de parcs industriels est également fondamentale pour sa stratégie d'industrialisation. La stratégie des parcs industriels mise en œuvre par l'« Industrial Parks Development Corporation » vise à attirer les investissements directs étrangers dans les industries manufacturières stratégiques clés, dans le but d'augmenter les recettes d'exportation, de créer des emplois et surtout de faciliter les transferts technologiques. Une telle approche nécessite des travailleurs migrants hautement qualifiés pour le transfert de compétences, ainsi que des investissements dans la main-d'œuvre nationale. En Éthiopie, la composante la plus pertinente en ce qui concerne les travailleurs migrants est le Pacte pour l'emploi (« Jobs Compact»), une promesse gouvernementale de haut niveau qui s'engage à créer des opportunités économiques, notamment dans les parcs industriels, avec 30 000 emplois pour les réfugiés (Banque mondiale 2018a).

Le développement des infrastructures, notamment routières, ferroviaires et portuaires, constitue un autre domaine d'intervention essentiel. Il y a trois domaines principaux pour la création d'emplois :

- i. Le développement des infrastructures peut fournir un accès de base aux marchés et aux opportunités de croissance locale. Par exemple, au Soudan du Sud, environ 2 % des routes sont goudronnées, ce qui entrave l'accès aux marchés et le potentiel commercial.
- ii. Le développement des infrastructures qui relient les régions et les pays au sein des États membres de l'IGAD peut aider à diversifier les marchandises, à trouver de nouveaux marchés et à accroître la diversification économique de la région, réduisant ainsi la vulnérabilité aux chocs de prix.
- iii. La région est bien positionnée afin de permettre aux zones de devenir des centres logistiques, notamment grâce aux ports de Djibouti, et aux réseaux connectés, y compris le rail. À Djibouti, la croissance du secteur industriel a été stimulée par des investissements à

grande échelle dans les infrastructures dans le cadre de la Vision 2035, dont l'objectif est de transformer le pays en un centre logistique et commercial. Cela comprend le développement de ports, une importante conduite d'eau et la construction d'un chemin de fer électrique reliant l'Éthiopie.

Le développement et la construction d'infrastructures peuvent être une source de travail pour les travailleurs migrants, en raison de la nature peu qualifiée et à forte intensité de main-d'œuvre de la plupart des travaux.

Dans de nombreux États membres de l'IGAD, le secteur des télécommunications a été identifié comme étant un secteur crucial à la fois pour son potentiel de croissance directe et de création d'emplois, notamment en ce qui concerne le développement des compétences et les emplois pour les jeunes, mais aussi en tant que moteur de l'activité économique en général. En Éthiopie, par exemple, le secteur des TIC devrait constituer un axe majeur d'amélioration de la productivité et de création d'emplois. Les améliorations et les investissements dans les TIC devraient renforcer la capacité et l'efficacité des services publics et privés, faciliter le progrès technologique et l'économie numérique de l'Éthiopie, et surtout fournir des emplois aux jeunes qui arrivent sur le marché du travail. En Somalie, les télécommunications sont peut-être le secteur de croissance le plus prolifique. L'OIM (2019) a suggéré que la forte pénétration de la téléphonie mobile entraînait une expansion significative du secteur et des opportunités d'emploi qui l'accompagnent. La vente au détail de matériel de télécommunications offre une opportunité pour les travailleurs migrants peu qualifiés, mais un certain degré de capital de démarrage est nécessaire, ce qui peut ne pas être faisable pour les travailleurs migrants. Dans tous les pays, l'amélioration de l'intégration des TIC dans l'éducation contribuerait également à doter les futurs arrivants sur le marché du travail de compétences susceptibles d'être demandées.

Le tourisme est l'un des principaux secteurs de croissance, mais il offre peu de possibilités directes aux travailleurs migrants. À Djibouti, le tourisme est l'un des secteurs prioritaires de la stratégie SCAPE, tant pour la croissance économique que

pour la création d'emplois. Selon la SCAPE, le secteur du tourisme représente environ 4 500 emplois, dont une grande part dans l'économie informelle (Djibouti 2015). Selon le rapport « Tourism and Jobs », le secteur du tourisme en Éthiopie représente désormais 2,2 millions de personnes et a connu une croissance de près de 50 % entre 2017 et 2018. La Commission éthiopienne pour la création d'emplois affirme que sur les 2,3 millions d'emplois cibles à créer chaque année, près de 90 000 par an seront créés dans le secteur du tourisme. En Ouganda, les prévisions du World Travel and Tourism Council (WTTC) suggèrent que le secteur a le potentiel de créer environ 350 000 emplois directs par an au cours de la prochaine décennie. Notamment, le WTTC (2018) indique que le secteur du tourisme a contribué à environ 3 % du PIB, dont 60 % était généré dans l'économie informelle. L'expansion du secteur du tourisme est susceptible de fournir principalement des emplois pour la main-d'œuvre nationale, mais il existe un potentiel de liens économiques qui bénéficieront aux secteurs dans lesquels travaillent les travailleurs migrants, notamment le transport, la construction et les services.

L'expansion du tourisme n'est cependant pas sans obstacles. À Djibouti, les conditions préalables au développement du tourisme sont les suivantes :

- i. la création d'un plan directeur pour le développement des zones touristiques principales ;
- ii. la mise en place d'une politique aéroportuaire adaptée ;
- iii. le renforcement des capacités de l'Office national du tourisme ;
- iv. l'amélioration de la formation aux métiers du tourisme ; et
- v. le déploiement d'efforts pour classer les sites remarquables de Djibouti sur la liste du patrimoine mondial de l'UNESCO (Djibouti 2015).

Au Kenya, le tourisme contribue de manière importante à l'emploi, et entretient des liens étroits avec l'économie rurale. Ces liens sont les plus importants dans le tourisme consacré à la faune sauvage (Banque mondiale 2017b). Cependant, il existe des risques croissants que l'accent mis par le Kenya sur le nombre

de touristes plutôt que sur la durabilité continue d'entraver l'industrie touristique et de limiter sa croissance. Les problèmes d'encombrement, de touristes en surnombre et de dégradation des écosystèmes dans les lieux touristiques populaires pourraient s'aggraver à mesure que la multiplication des visites touristiques menace les habitats.

L'expansion du commerce de détail et de gros présente un potentiel de création d'emplois, mais les options pour les travailleurs migrants sont plus limitées en raison notamment de la barrière linguistique. En Somalie, par exemple, l'OIM (2019) a souligné la croissance et le potentiel du secteur du commerce de détail et de gros et suggère que la facilité d'ouvrir une petite entreprise dans ce secteur permet des opportunités d'emploi indépendant. Cependant, la mesure dans laquelle cela aide les travailleurs migrants dépend de la facilité avec laquelle les travailleurs migrants peuvent créer une entreprise, et peu d'informations sont disponibles à ce sujet. Dans le même temps, un défi cité dans les discussions de groupe et les entretiens avec les informateurs clés est la barrière de la langue, même s'il

s'agit souvent davantage de différences de dialecte. Cette barrière empêche l'accès aux opportunités d'emploi dans les professions qui nécessitent des interactions avec les clients, comme c'est le cas pour la plupart de celles du secteur des services.

Les données primaires recueillies dans le cadre de la présente étude suggèrent que les travailleurs migrants sont engagés dans toute une série de secteurs, mais souvent dans l'économie informelle. L'emploi dans l'économie informelle varie des travailleurs de la construction à ceux de la vente et des services, en passant par les salariés et les indépendants. Ceci suggère que, si la croissance sectorielle favorise la création d'emplois, les travailleurs migrants sont moins à même d'en profiter directement du fait qu'ils opèrent dans l'économie informelle. Cependant, il existe un potentiel de création d'emplois qui résulte des effets indirects et induits des initiatives de développement, tels que la croissance économique et les dépenses de la communauté au sens large, qui peuvent entraîner une augmentation de la demande de biens et de services offerts par les travailleurs migrants.

► 5.2. Secteur privé et environnement des affaires

En raison du manque de données, un défi pour la région est de comprendre la composition des entreprises dans les États membres de l'IGAD. Il y a une pénurie de recensements et d'enquêtes auprès des établissements dans la région, et lorsqu'ils existent, ils ne font pas forcément pleinement ressortir l'économie informelle, ne brossant ainsi qu'un tableau partiel. Néanmoins, selon les données existantes, la majorité des entreprises de la région sont des micro- et petites entreprises. Au Kenya, seuls environ 3 % des entreprises emploient plus de 50 personnes (KNBS 2019), et en Ouganda, plus de 93 % sont des microentreprises, avec moins de quatre travailleurs par entreprise. La majorité de ces entreprises sont familiales et opèrent généralement dans l'économie informelle

(Ouganda 2017). Ce n'est qu'en Ouganda que l'information sur les travailleurs migrants a été recueillie dans une enquête auprès des établissements, grâce à l'enquête sur la main-d'œuvre de 2016 qui a demandé si les entreprises avaient embauché des travailleurs migrants ou envisageaient de le faire. En utilisant des recensements et des enquêtes auprès des établissements actualisés, les États membres de l'IGAD seraient en mesure d'élaborer des politiques plus efficaces dans toute une série de domaines, notamment les politiques nationales de l'emploi, les politiques visant à faciliter les affaires, les politiques d'investissement et les politiques de migration de la main-d'œuvre.

Il existe un certain nombre de défis communs relatifs à l'environnement des affaires de la région, qui vont de l'accès à

L'électricité, à la corruption. À Djibouti, par exemple, près de la moitié des entreprises ayant répondu à l'enquête auprès des entreprises de la Banque mondiale en 2013 ont identifié l'électricité comme le principal obstacle à l'environnement des affaires (BERD, BEI et Banque mondiale 2016). La Somalie a l'un des tarifs d'électricité les plus chers (environ 1 dollar américain par kilowattheure) et, par conséquent, l'un des taux de consommation d'électricité les plus faibles au monde. L'électricité étant vitale pour l'efficacité de la plupart des entreprises, le coût élevé de l'électricité, fait invariablement augmenter le coût d'opération d'une entreprise et fait grimper les prix des biens et services (Banque mondiale 2018b). Alors qu'un certain nombre d'États membres de l'IGAD ont créé des commissions de lutte contre la corruption et mis en œuvre des cadres de lutte contre la corruption, les défis liés à la corruption pour la conduite des affaires font partie d'un ensemble d'obstacles qui freinent la croissance du secteur privé et donc la création d'emplois.

L'accès au financement est couramment cité comme étant un défi majeur pour faire des affaires dans les États membres de l'IGAD, comme le montre l'indice « Ease of Doing Business » de la Banque mondiale et comme le confirment les observations des informateurs clés. En Éthiopie, par exemple, un rapport sur le secteur privé dans la région de l'IGAD a aussi spécifiquement mis en évidence l'accès au capital comme une contrainte majeure pour la croissance du secteur privé, soulignant à la fois le système bancaire national naissant et la domination du secteur public dans l'offre et la demande de crédit (Ahmed 2017). En Somalie, l'accès au financement est fortement limité en raison d'un secteur financier peu développé. L'accès au crédit repose plutôt en grande partie sur des sources de prêt informelles, souvent soutenus par la diaspora. Il existe peu d'informations sur l'accès au crédit pour les travailleurs migrants, mais en raison de la nature informelle de l'emploi des travailleurs migrants dans une grande partie de la région, on peut supposer que les sources de financement disponibles sont tout aussi informelles, avec un accès limité aux services et institutions formels.

Dans un certain nombre d'endroits, les conflits constituent un obstacle majeur au développement du secteur privé. Au Soudan, par exemple, notamment dans les États du Darfour, du Kordofan et du Nil Bleu, les conflits internes ont mis en péril les activités du secteur privé et le potentiel économique issu des ressources naturelles et des minéraux. Les conflits internes ont rompu les liens commerciaux, mis fin aux moyens de subsistance des petits agriculteurs et interrompu les schémas migratoires des pasteurs nomades. Si le conflit a entraîné d'importants déplacements, ceux qui sont restés et ont continué à gérer leurs entreprises ont été soumis à des taxes plus élevées. Dans le même temps, la stabilité politique générale s'avère en fait être un facteur négatif pour les investissements étrangers, en raison des craintes de nationalisation et d'appropriation des entreprises et des investissements, malgré les garanties du gouvernement à cet égard. En Somalie, les infrastructures ont été sévèrement touchées par la guerre et les limitations actuelles pèsent lourdement sur la facilité à faire des affaires.

Les règles d'investissement pour les étrangers ont des conséquences à la fois sur l'attractivité des investissements directs étrangers et sur les directives concernant l'embauche de travailleurs migrants. En Éthiopie, par exemple, les investisseurs étrangers se voient accorder des conditions de visa favorables, notamment des visas à entrées multiples d'une durée maximale de cinq ans pour les investisseurs étrangers et de trois ans pour les employés, y compris les prestataires de services, les directeurs, les membres du conseil d'administration et les experts de haut niveau (EIC 2017). Au Kenya, KenInves – l'organisme chargé de la promotion des investissements étrangers – stipule que l'embauche de tout expatrié est autorisée à condition qu'il n'y ait aucun Kenyan avec les compétences requises. De même, au Soudan, le ministère de l'Investissement autorise que 20 % du personnel d'un projet d'investissement soit étranger, mais les mêmes réserves s'appliquent, notamment l'obligation d'apporter la preuve qu'aucun Soudanais ne pourrait occuper le poste. Si le ministère de l'Investissement considère qu'un projet est hautement stratégique, alors jusqu'à 100 %

du personnel peut être étranger et, dans les zones économiques spéciales, il n'y a aucune restriction quant au nombre de travailleurs étrangers (OIT 2020f). En Ouganda également, le recrutement de travailleurs migrants par des investisseurs étrangers est autorisé à condition qu'aucun Ougandais ne puisse effectuer la tâche (OIT 2020g).

En ce qui concerne les travailleurs migrants qui créent une entreprise, l'accent est surtout mis sur les grands investisseurs étrangers plutôt que sur les travailleurs migrants qui créent de petites entreprises.

La nature informelle des travailleurs migrants, décrite dans les données primaires collectées dans le cadre de cette étude et dans les entretiens menés avec les informateurs clés, suggère que les travailleurs migrants créent

de petites entreprises informelles, mais le plus souvent pour leur propre compte, avec peu de possibilités de création d'emplois. Toutefois, une enquête auprès des établissements qui recueillerait des données sur les micro-, petites et moyennes entreprises, y compris dans l'économie informelle, permettrait d'en avoir une idée plus précise. À Djibouti, par exemple, les entretiens avec les informateurs clés et les participants aux groupes de discussion ont mentionné les activités commerciales à petite échelle des travailleurs migrants et la manière dont cela se traduit par la création d'emplois. Il est possible que le potentiel de création d'emplois issu de la création d'entreprises par les travailleurs migrants soit négligé en raison de sa nature largement informelle.

Chapitre 6

- ▶ **Amélioration de la gouvernance pour l'emploi et la promotion de l'emploi**

► 6.1. La législation et les politiques en matière d'emploi

Tous les États membres de l'IGAD reconnaissent l'emploi et la création d'emplois comme étant une composante essentielle de leurs stratégies nationales de développement, malgré des approches différentes. Par exemple, le gouvernement de Djibouti a exposé ses plans pour relever le défi de l'emploi dans son plan de développement à long terme Vision 2035, et considère l'emploi comme un élément essentiel pour favoriser la transformation structurelle de l'économie vers des emplois à plus forte productivité (Djibouti 2014). En Éthiopie, la Constitution de 1995 stipule la position du gouvernement qui consiste à « prendre toutes les mesures nécessaires afin d'augmenter les opportunités pour les citoyens de trouver un emploi rémunéré » (art. 41). Alors qu'au Soudan du Sud, l'emploi figure en bonne place dans le plan de développement national, la plupart des domaines prioritaires décrits pour relever le défi de l'emploi ne sont pas spécifiquement des politiques d'emploi, mais des mesures de développement économique plus larges telles que l'amélioration des routes, l'accès aux services financiers et aux services de vulgarisation, et l'environnement réglementaire pour le secteur privé.

Si la plupart des États membres de l'IGAD disposent d'une politique nationale de l'emploi, sa mise en œuvre est souvent défaillante.⁵ En Éthiopie, par exemple, il existe une politique et une stratégie nationales pour l'emploi, avec le ministère du Travail et des Affaires sociales (MoLSA) qui est chargé de sa mise en œuvre et de l'évaluation de l'efficacité des mesures prises. Cependant, le mandat du MoLSA semble largement axé sur la gouvernance de la main-d'œuvre, plutôt que sur la politique et la stratégie de l'emploi, avec un manque d'intégration des politiques et stratégies de l'emploi dans une stratégie gouvernementale plus large. En Ouganda, la politique nationale de l'emploi

de 2011 visait à fournir un cadre permettant d'obtenir « un emploi décent et rémunérateur pour toutes les femmes et tous les hommes à la recherche d'un tel travail, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine » (Ouganda 2011, iii). Cependant, une évaluation commandée par le ministère des Finances, de la Planification et du Développement économique menée sur la politique nationale de l'emploi dans le cadre d'un examen de l'approche globale du gouvernement en matière d'emploi a révélé que la mise en œuvre de la politique était insuffisante (Ouganda 2014). Une partie du problème réside dans le manque d'exhaustivité des politiques nationales de l'emploi rédigées, avec la nécessité d'établir des responsabilités et des objectifs pour un suivi efficace et une plus grande redevabilité. En outre, il est nécessaire d'adopter des approches pangouvernementales qui alignent les politiques nationales de l'emploi sur les politiques de migration de la main-d'œuvre et autres.

Toute reconnaissance des travailleurs migrants tend à s'articuler autour des ressortissants nationaux à l'étranger ou de la protection des emplois et du travail des travailleurs nationaux dans le pays. À Djibouti, par exemple, les travailleurs migrants ne figurent pas dans la politique nationale de l'emploi (et il n'y a pas de politique de migration de la main-d'œuvre). L'approche consiste plutôt à limiter les opportunités pour les travailleurs migrants en partant du principe que cela permettra de préserver les opportunités d'emploi pour les Djiboutiens. Au Kenya, l'Autorité nationale pour l'emploi aborde les questions relatives aux travailleurs migrants, mais principalement dans une perspective de migration sortante et ne prend pas suffisamment en compte les travailleurs migrants sur le marché du travail kenyan.

5 L'Étude générale 2020-2021 (certains instruments concernant l'objectif stratégique de l'emploi) publiée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), fournit une évaluation du degré de conformité des pays avec les composantes de la Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et d'autres conventions liées à l'emploi, qu'un pays ait ou non adopté la Convention n° 122.

L'accent est plutôt mis sur la réglementation du départ des travailleurs migrants kenyans vers les États du Golfe que sont le Qatar, l'Arabie saoudite et les Émirats arabes unis. Il n'est pas non plus question de l'émigration des Kenyans vers d'autres pays d'Afrique, d'Europe et d'ailleurs pour y trouver un emploi. Alors qu'en Somalie, les facteurs de migration ne sont pris en compte que dans la politique nationale de l'emploi en ce qui concerne le manque d'opportunités qui contribuent de manière importante à l'exode de la jeunesse somalienne. En outre, le plan de développement national de la Somalie cherche à régulariser la migration pour faciliter le rapatriement des travailleurs migrants et des réfugiés (Somalie 2017).

Tous les États membres de l'IGAD disposent de lois sur le travail qui intègrent les normes internationales du travail ; cependant, ces lois ne couvrent généralement que les travailleurs migrants réguliers et excluent parfois complètement les activités informelles. Par exemple, en Éthiopie, la Proclamation sur le travail (1156/2019) est la principale source en matière de gouvernance de la main-d'œuvre dans le pays, mais elle ne

s'applique qu'aux ressortissants éthiopiens et aux travailleurs migrants réguliers en Éthiopie. À Djibouti, le principal cadre juridique est le Code du travail de 2006, qui décrit l'ensemble des réglementations relatives au marché du travail, mais se concentre uniquement sur les personnes employées officiellement. Au Soudan, les travailleurs étrangers sans statut légal ne bénéficient d'aucune protection en vertu de la loi. Cette situation a des répercussions importantes en cas de chocs socio-économiques, comme on l'a vu avec la pandémie de COVID-19, où les personnes occupant un emploi informel ne bénéficient pas de la sécurité de l'emploi, ni d'un revenu régulier, ni de la protection et ni même des moyens de gagner leur vie en raison des restrictions mises en place pour aider à endiguer la propagation de la COVID-19. Il est donc nécessaire d'étudier comment faire en sorte que l'économie informelle soit couverte dans une certaine mesure par le droit du travail et la protection sociale afin d'atténuer les impacts sur la grande partie des personnes qui travaillent dans l'économie informelle et sur leurs foyers.

► **Tableau 2.** Ratification des conventions fondamentales de l'OIT dans la région de l'IGAD, par pays

Convention	Djibouti	Éthiopie	Kenya	Somalie	Soudan du Sud	Soudan	Ouganda
Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29)	En vigueur (1978)	En vigueur (2003)	En vigueur (1964)	En vigueur (1960)	En vigueur (2012)	En vigueur (1957)	En vigueur (1963)
Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87)	En vigueur (1978)	En vigueur (1963)	Non ratifié	En vigueur (2014)	Non ratifié	Non ratifié	En vigueur (2005)
Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98)	En vigueur (1978)	En vigueur (1963)	En vigueur (1964)	En vigueur (2014)	En vigueur (2012)	En vigueur (1957)	En vigueur (1963)

Convention	Djibouti	Éthiopie	Kenya	Somalie	Soudan du Sud	Soudan	Ouganda
Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100)	En vigueur (1978)	En vigueur (1999)	En vigueur (2001)	Non ratifié	En vigueur (2012)	En vigueur (1970)	En vigueur (2005)
Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105)	En vigueur (1978)	En vigueur (1999)	En vigueur (1964)	En vigueur (1961)	En vigueur (2012)	En vigueur (1970)	En vigueur (1963)
Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111)	En vigueur (2005)	En vigueur (1966)	En vigueur (2001)	En vigueur (1961)	En vigueur (2012)	En vigueur (1970)	En vigueur (2005)
Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138)	En vigueur (2005)	En vigueur (1999)	En vigueur (1979)	Non ratifié	En vigueur (2012)	En vigueur (2003)	En vigueur (2003)
Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182)	En vigueur (2005)	En vigueur (2003)	En vigueur (2001)	En vigueur (1999)	En vigueur (2012)	En vigueur (2003)	En vigueur (2001)

Source: OIT n.d.-a.

► 6.2. L'information sur le marché du travail

Si la plupart des États membres reconnaissent l'importance et la nécessité d'une information et d'une analyse systématiques du marché du travail, les progrès réalisés à cet égard sont mitigés. En tant que sous-ensemble de la gouvernance du marché du travail, l'information sur le marché du travail constitue le fondement d'une gouvernance du marché du travail et d'une gouvernance de la migration et de la mobilité des travailleurs efficaces et fondées sur des données probantes. L'information et l'analyse systématiques du marché du travail font référence aux mécanismes institutionnels qui :

- i. collectent et compilent les données et les informations relatives au marché du travail ;
- ii. font office de mécanisme d'archivage de ces informations ;
- iii. fournissent des capacités et des outils d'analyse ; et
- iv. facilitent les arrangements et les réseaux institutionnels.⁶

Dans les États membres de l'IGAD, tous les gouvernements reconnaissent à des degrés divers la nécessité de cette information et définissent généralement des plans pour développer un système d'information sur le marché du travail (SIMT) dans les stratégies de

6 Adapté de l'OIT n.d.-b.

planification nationale. Cependant, à quelques exceptions près, le développement insuffisant de ces systèmes reflète des interprétations différentes de ce que signifie et implique un SIMT. Par exemple, en Ouganda, la notion de SIMT n'a jamais été pleinement ou clairement définie. Au lieu de cela, il a été principalement perçu comme une base de données ou un outil destiné à faciliter la formation professionnelle, avec les composantes suivantes : (i) une base de données de mise en correspondance des emplois, (ii) un système de gestion de l'emploi externe, (iii) un système d'information sur les demandes d'indemnisation, (iv) un système d'information sur l'emploi interne, et (v) un système de partage entre les chargés de l'administration du travail (ICON-Institute 2019).

Les avantages d'une information et d'une analyse systématiques du marché du travail, et ce que ce processus implique, doivent être clarifiés dans les États membres. La meilleure façon de concevoir un SIMT est de le considérer comme une information et une analyse systématiques du marché du travail qui comprend : (i) la collecte et la compilation de données et d'informations, (ii) l'archivage de l'information, (iii) la capacité et les outils analytiques, et (iv) les dispositions et réseaux institutionnels. En outre, un SIMT permet de faciliter l'analyse du marché du travail, fournit la base du suivi et de l'établissement de rapports sur les politiques de l'emploi et de la main-d'œuvre, et constitue un mécanisme d'échange d'informations ou de coordination des différents acteurs et institutions qui produisent et utilisent des informations et des analyses du marché du travail. À cet égard, et dans le contexte de l'information sur le marché du travail parallèlement à la migration et à la mobilité de la main-d'œuvre, l'information doit pouvoir saisir des informations sur l'offre et la demande de main-d'œuvre, tant pour les nationaux (dans le pays et à l'étranger) que pour les migrants en fonction de leur degré d'attachement au marché du travail.

L'Éthiopie apparaît comme un exemple de bonne pratique dans la région de l'IGAD en matière d'information et d'analyse systématiques du marché du travail. En 2019, la Commission éthiopienne pour la création d'emplois a mis en place un SIMT dont le but est d'aider à « comprendre les moteurs, les obstacles, les besoins et les aspirations de la population éthiopienne par le biais de données et d'idées » (Éthiopie 2019). Il est divisé en deux composantes :

- i. un portail en ligne appelé « Labour Market Insights (LMIS-I) », qui fournit des informations sur l'offre et la demande de travail à partir d'une série de sources de données différentes, notamment l'enquête sur la main-d'œuvre, et les données administratives et les données sur le commerce et les entreprises ;
- ii. une application mobile appelée « Services du marché du travail (LMIS-S) », qui offre des solutions numériques aux intermédiaires entre les travailleurs et les employeurs, notamment les agences de recrutement et les centres de services publics de l'emploi. Both components are still under development at the time of this analysis.

Ces deux composantes étaient encore en cours de développement au moment de la présente analyse. L'Éthiopie peut être considérée comme un exemple de bonne pratique car les éléments suivants existent également :

- ▶ Enquêtes sur la main-d'œuvre menées tous les cinq ans ;
- ▶ Enquêtes régulières sur l'emploi et le chômage en milieu urbain ;
- ▶ Bulletins fournis par le MoLSA sur les informations relatives aux relations de travail, notamment sur les permis de travail pour les non-éthiopiens ;
- ▶ Bulletins du MoLSA sur les postes vacants ; et
- ▶ Enquêtes auprès des entreprises.

Des lacunes existent, notamment en matière de compétences, mais d'importants progrès ont été réalisés.

Les enquêtes sur la main-d'œuvre sont la principale source d'information sur l'offre du marché du travail, mais elles ne contiennent actuellement pas d'informations sur les travailleurs migrants, les émigrés et les migrants de retour. Différentes sources de données peuvent être utilisées pour obtenir des informations sur l'offre de main-d'œuvre, notamment les recensements de la population et des habitations, d'autres enquêtes auprès des ménages et des évaluations ad hoc. Toutefois, ces alternatives présentent des limites, y compris le fait qu'elles ne permettent pas une collecte régulière et cohérente des données (par exemple, les recensements de la population et des habitations sont souvent effectués tous les dix ans et les évaluations

ad hoc sont souvent des études ponctuelles). En outre, les enquêtes sur la main-d'œuvre doivent respecter les définitions et concepts internationaux définis par la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST). Il s'agit de l'organisme qui fixe les normes en matière de statistiques du travail, et l'utilisation des définitions de la CIST permet la comparabilité dans le temps et entre les pays. En outre, l'utilisation des définitions de la CIST permet de calculer et d'analyser une variété de concepts relatifs au marché du travail, par exemple les différents degrés de participation au marché du travail et de sous-utilisation de la main-d'œuvre, ainsi que l'informalité. En outre, des ressources sont disponibles pour aider les pays à concevoir et à mettre en œuvre des enquêtes sur la main-d'œuvre. Les questionnaires modulaires concernant la collecte de données sur les travailleurs migrants constituent une source d'information essentielle.⁷ Si la plupart des États membres disposent d'enquêtes sur la main-d'œuvre, aucun n'applique actuellement ce module sur la migration.

Bien que les recensements de la population et des habitations ne soient pas conseillés comme principales sources d'information sur le marché du travail, ils sont essentiels à l'échantillonnage représentatif des enquêtes sur la main-d'œuvre. Des recensements de la population et des habitations existent pour la plupart des États membres, mais, dans des cas comme le Soudan du Sud et la Somalie, l'absence de données récentes compromet les projets d'enquêtes sur la main-d'œuvre. Les enquêtes sur la main-d'œuvre nécessitent moins de ressources que les recensements de la population et des habitations car elles portent sur des échantillons de la population (et non sur l'ensemble de la population, comme c'est le cas pour les recensements) et peuvent donc être menées plus régulièrement. En tant qu'échantillons, pour être représentatifs de la population, les bases de sondage sous-jacentes doivent être fondées sur un recensement récent de la population et des habitations. En l'absence d'un recensement récent de la population et des habitations, il est peu probable que l'échantillonnage soit une représentation exacte de la population.

Des enquêtes auprès des établissements existent dans les États membres, mais elles

sont largement insuffisantes pour en tirer des informations sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, y compris dans l'économie informelle et pour les travailleurs migrants. Comme pour l'enquête sur la main-d'œuvre et le recensement de la population et des habitations, les enquêtes auprès des établissements s'appuient sur des recensements récents des établissements afin de garantir la représentativité des établissements interrogés. Ces enquêtes doivent inclure des informations sur l'économie informelle. Au Kenya, par exemple, le Bureau national de la statistique a réalisé un recensement des établissements en 2017 et aurait récemment achevé un recensement similaire pour les micro- et petites entreprises. Cependant, sa principale limite est qu'il ne collecte que des données sur les entreprises formelles. En outre, le recensement des établissements prend en compte les entreprises à capitaux étrangers et les bureaux kényans des entreprises étrangères, mais ne fournit aucune indication en ce qui concerne la nationalité des travailleurs. Ces données sont essentielles pour comprendre la demande de travailleurs migrants et leur rôle sur le marché du travail.

Les données administratives et les informations sur les emplois vacants sont des informations importantes mais insuffisantes pour refléter la demande de main-d'œuvre. Par exemple, le Kenya a été salué pour le développement de son système d'information sur le marché du travail (KLMIS). Le KLMIS présente des données sur les emplois vacants tirées des offres d'emploi publiées sur son site Internet et dans certaines publications. Il présente ces informations sur une base trimestrielle, en mettant en évidence les professions et les compétences les plus demandées sur la base de ces sources. Si ces informations sont certes utiles, notamment en ce qui concerne la visualisation des changements dans le temps, les données sous-jacentes sont trop étroites et présentent une portée limitée de la demande de main-d'œuvre. De plus, les données montrent clairement une tendance en faveur des professions plus qualifiées, qui sont vraisemblablement plus susceptibles d'être publiées dans ces forums. Les données administratives et les informations sur les offres d'emploi ne doivent constituer qu'une

7 Pour plus d'informations, voir les ressources en ligne de l'OIT pour la réalisation d'enquêtes sur la main-d'œuvre : <https://ilostat.ilo.org/resources/lfs-resources/>.

composante de l'information et de l'analyse systématiques du marché du travail.

Du côté de la demande, l'absence d'un mécanisme d'anticipation des compétences permettant de prévoir les besoins futurs en matière de compétences et donc d'utiliser ces informations dans le cadre de la politique économique, de la politique de l'éducation et de la politique migratoire constitue une lacune notable.

La principale source d'information sur la composition des compétences provient des sources de données existantes sur l'offre de main-d'œuvre, tandis que l'anticipation des compétences peut être recueillie à partir d'enquêtes auprès des établissements, ainsi que de données administratives et d'offres d'emploi. Toutefois, cette approche a tendance à être limitée, en particulier car les offres d'emploi se concentrent uniquement sur les professions les plus qualifiées. Cela nuit à la capacité de concevoir des programmes actifs du marché du travail, de guider l'élaboration des programmes d'études et les programmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP), et de mieux gérer les flux entrants et sortants de travailleurs migrants en fonction des besoins et des inadéquations en matière de compétences.

Les principales sources de données sur les travailleurs migrants sont actuellement les bases de données sur les permis de travail, qui ne permettent pas d'identifier les travailleurs migrants en situation irrégulière et donnent donc une image étroite et limitée des travailleurs migrants.

En Somalie, par exemple, les principales sources d'information sur les travailleurs migrants sont constituées des données sur les permis de travail recueillies par le ministère du Travail et des Affaires sociales. Ces informations contiennent des détails tels que le nom de l'employeur, la durée du contrat et la nationalité. Elles contiennent également des informations sur la nature de l'emploi. Toutefois, ces informations ne concernent que les travailleurs migrants en situation régulière et, selon les entretiens avec les informateurs clés, il s'agit principalement de personnes hautement qualifiées qui travaillent pour des organisations internationales et des ONG. Par conséquent, la grande majorité des travailleurs migrants, qui entrent dans le pays de manière informelle ou qui occupent un emploi informel, ne sera pas prise en compte. De même, au Soudan du Sud, les informations sur les travailleurs migrants se limitent aux

données administratives recueillies dans le cadre des procédures d'immigration et de la délivrance des permis de travail. Étant donné que les travailleurs migrants en situation irrégulière sont largement plus nombreux que ceux qui viennent avec des permis de travail, ces données ne donnent pas une image précise des flux de migration de main-d'œuvre entrants, pas plus qu'elles ne rendent compte de la migration sortante et de la diaspora sud-soudanaise.

Des données plus complètes doivent être collectées sur les travailleurs migrants réguliers et irréguliers pour comprendre leurs rôles et leurs contributions au marché du travail, et ces données doivent être partagées avec les États membres de l'IGAD. Afin de permettre aux informations sur les travailleurs migrants de figurer dans l'information et l'analyse systématiques du marché du travail, il est nécessaire de permettre le recueil d'informations sur les travailleurs migrants réguliers et irréguliers, ainsi que sur l'économie informelle. Cela inclut les recensements de la population et des habitations, les enquêtes sur la main-d'œuvre et autres enquêtes auprès des ménages, ainsi que les recensements et enquêtes auprès des établissements, entre autres. En outre, les données collectées doivent être rendues publiques et partagées avec le Secrétariat de l'IGAD pour permettre l'élaboration de politiques régionales et la compréhension de la dynamique des travailleurs migrants au niveau intrarégional.

L'information sur le marché du travail ne peut être utilisée efficacement qu'accompagnée d'une analyse appropriée et rigoureuse. Pour une élaboration efficace des politiques, l'information sur le marché du travail nécessite une analyse solide. Par exemple, les données des enquêtes sur la main-d'œuvre et les données des enquêtes auprès des établissements peuvent être utilisées pour évaluer les déficits de compétences via la composition des compétences et les besoins en compétences de l'économie, contribuant ainsi à façonner efficacement les politiques de migration de main-d'œuvre. Pour cela, les analystes des données doivent connaître les concepts, les définitions et les interprétations. En tant que tel, il est nécessaire que les États membres de l'IGAD s'assurent qu'ils disposent d'analystes ayant ces compétences et que des budgets et ressources appropriés sont alloués à l'analyse et ne sont pas supplantés par la collecte de données elle-même.

► 6.3. Les services de l'emploi

Dans la région de l'IGAD, les services publics de l'emploi ne remplissent que des fonctions minimales et s'appuient sur les agences d'emploi privées pour fournir les principaux services de placement. Les services de l'emploi sont considérés comme l'un des principaux moyens d'adéquation entre l'offre et la demande de travail, d'amélioration de l'employabilité, de traitement de l'inadéquation des compétences et de soutien direct aux employeurs et aux travailleurs par le biais de divers programmes actifs du marché du travail. Cependant, les agences publiques pour l'emploi sont souvent confrontées à des contraintes de capacité, ce qui limite le potentiel des services qu'elles proposent. À Djibouti, par exemple, si les objectifs de l'Agence nationale pour l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle (ANEFIP) sont vastes et appropriés, la réalité est qu'en raison de la pénurie généralisée d'emplois, en particulier en dehors de la ville de Djibouti, les bureaux de l'ANEFIP se résignent parfois au seul rôle d'enregistrement des demandeurs d'emploi et d'ajout dans la base de données nationale. De plus, étant donné le grand nombre de demandeurs d'emploi, il n'est souvent pas possible d'aider aux placements et aux formations professionnelles (comme les compétences linguistiques et les compétences non techniques), ce qui relève du mandat de l'ANEFIP.

L'Éthiopie est un exemple de bonne pratique via ses initiatives qui visent à redynamiser les services publics de l'emploi dont les capacités sont faibles. Les services publics de l'emploi éthiopiens sont largement axés sur l'inscription des demandeurs d'emploi, mais il a été constaté qu'ils manquaient de ressources et de coordination pour le faire efficacement, et qu'ils négligent d'autres fonctions clés des services du marché du travail (Yilak 2018). Pour remédier à ces lacunes, la Commission pour la création d'emplois développe, dans le cadre de son module de services liés au travail, des services numériques destinés à faciliter l'adéquation de l'offre et de la demande d'emplois, notamment un logiciel informatique utilisé par les agents des services publics de l'emploi pour inscrire les demandeurs d'emploi. Elle développe

également une application mobile à l'usage des particuliers pour l'immatriculation de nouvelles entreprises. Si ces services existent déjà, ils n'avaient pas encore été rendus entièrement numériques, et sont donc désormais également mieux intégrés à un système plus large du marché du travail, y compris la gestion des retraites (Éthiopie 2019).

Les travailleurs migrants n'ont généralement pas accès aux ressources offertes par les services publics de l'emploi, à quelques exceptions près, comme au Soudan. Les services publics de l'emploi, également connus au Soudan sous le nom de bureaux du travail ou de centres de services de l'emploi, fournissent les services suivants :

- Inscription des demandeurs d'emploi ;
- Conseils aux demandeurs d'emploi ;
- Évaluation des offres d'emploi pour les demandeurs d'emploi ;
- Prospection auprès des demandeurs d'emploi et des employeurs pour l'inscription des demandeurs d'emploi et les postes vacants, respectivement ; et
- Autres types de services d'orientation.

Selon les entretiens avec les informateurs clés, les bureaux du travail peuvent également aider au placement des travailleurs migrants auprès des employeurs au Soudan, en particulier pour les types de travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi sur le travail de 1997, notamment les travailleurs agricoles, les travailleurs occasionnels et les travailleurs domestiques. Il s'agit d'une exception, et dans la plupart des États membres, les travailleurs migrants ne peuvent bénéficier d'aucun service public de l'emploi en dehors de l'enregistrement pour un emploi formel et de l'obtention d'un permis de travail.

Les services privés de l'emploi sont les principaux prestataires de services de placement sur le marché national du travail. Les agences d'emploi privées ou les sociétés de recrutement fonctionnent sur la base de la fourniture de services de placement

par la publication des offres d'emploi des employeurs et par la fourniture de services de placement au nom des employeurs. Souvent, ces services de placement sont fournis par le biais de services numériques sur des plateformes en ligne. Les services de placement des agences de placement privées dans les États membres de l'IGAD semblent être principalement axés sur l'embauche de travailleurs migrants hautement qualifiés. Plutôt que de développer leurs services publics de l'emploi, il peut être plus efficace pour les gouvernements d'établir des liens avec des agences d'emploi privées pour le placement au niveau national. Par exemple, la Commission éthiopienne pour la création d'emplois publie une liste de sites Internet d'offres d'emploi, qui mettent en relation les demandeurs d'emploi avec ces agences d'emploi privées (Éthiopie 2019).

La protection des travailleurs nationaux à l'étranger est une priorité pour un certain nombre d'États membres de l'IGAD, et la réglementation des agences d'emploi privées en est un élément. Au Kenya, le placement à l'étranger est un domaine prioritaire pour l'Autorité nationale de

l'emploi, et la réglementation des agences d'emploi privées est considérée comme l'une des priorités du gouvernement en matière de migration de main-d'œuvre. Cela inclut le Code de conduite de 2016 pour les agences de recrutement privées qui a été élaboré entre le gouvernement et un certain nombre d'organismes d'agences d'emploi privées. Ce code est axé sur la protection des travailleurs migrants kényans à l'étranger, notamment au Moyen-Orient. En Ouganda, le ministère du Genre, du Travail et du Développement social étend sa fonction de service de l'emploi pour soutenir principalement l'externalisation de la main-d'œuvre par le biais d'agences d'emploi privées agréées. Le programme national d'externalisation de la main-d'œuvre du ministère vise à garantir la protection des droits et la promotion du bien-être des travailleurs émigrés. Le programme est censé s'attaquer aux mouvements non coordonnés et illégaux de travailleurs hors du pays qui ont caractérisé une grande partie de la migration sortante par le passé. Le programme vise à conclure des accords bilatéraux avec les pays qui sont intéressés par les travailleurs ougandais.

► 6.4. Les travailleurs migrants

Pour un aperçu complet de la gouvernance de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre dans les États membres de l'IGAD, des informations détaillées sont fournies dans l'étude parallèle intitulée : « Rapport régional de l'IGAD : une évaluation de la gouvernance de la migration et de la mobilité de main-d'œuvre » (OIT 2020h). Certains résultats clés de cette étude et des rapports nationaux qui ont soutenu l'étude régionale sont mis en évidence dans la présente section.

► 6.1. Fonctionnement du marché du travail

Bien que certains pays aient mis en place des projets de politiques, aucun des États membres de l'IGAD n'a adopté et mis en œuvre des politiques autonomes en matière de migration de main-d'œuvre. Les informateurs clés ont souligné que des

politiques de migration de main-d'œuvre étaient en cours d'élaboration ou de discussion dans la plupart des États membres, mais qu'aucune politique de migration de main-d'œuvre n'avait été adoptée. Le Kenya en est un exemple, il a élaboré un projet de politique relative au marché du travail en 2010 qui n'a pas été officiellement adopté. Ensuite, un projet plus récent de politique et de stratégie nationales en matière de migration de main-d'œuvre pour le Kenya a été élaboré en 2017 par l'Autorité nationale de l'emploi, mais celui-ci devrait être intégré dans une politique nationale migratoire qui est également toujours en cours d'élaboration (OIT 2020c).

En l'absence de politiques de migration de la main-d'œuvre, la gouvernance de la migration de main-d'œuvre est implicitement couverte par une série de politiques et de législations qui n'ont pas nécessairement les mêmes objectifs.

L'Éthiopie, par exemple, n'a pas de politique de migration de main-d'œuvre ni de politique migratoire, et les objectifs de la politique de migration de main-d'œuvre sont répartis entre différentes lois et différents cadres politiques (OIT 2020b). Au Soudan du Sud, les procédures et les règles qui régissent la migration et la mobilité de la main-d'œuvre sont réparties entre plusieurs lois et règlements, qui sont parfois contradictoires et appliqués de manière incohérente (OIT 2020e). Il est donc nécessaire d'élaborer des politiques de migration de main-d'œuvre par le biais d'une approche pangouvernementale, afin d'assurer la cohérence et l'alignement avec les différentes politiques qui relèvent de la compétence de différents ministères et départements gouvernementaux, y compris les politiques nationales d'emploi et les politiques migratoires nationales.

Tous les États membres de l'IGAD ont eu tendance à se concentrer sur la protection de leur main-d'œuvre nationale, les perceptions concernant les avantages liés aux travailleurs migrants se limitant uniquement à ceux qui découlent de la migration des personnes hautement qualifiées. En l'absence de politiques de migration de main-d'œuvre, les positions des gouvernements à l'égard des travailleurs migrants peuvent être déduites des cadres politiques et de la législation existants. De manière systématique, tous les États membres de l'IGAD ont eu tendance à considérer les travailleurs migrants comme une menace pour la main-d'œuvre nationale, à l'exception des migrants hautement qualifiés. Même dans ce cas, les protocoles relatifs aux permis de travail et aux visas ont tendance à soutenir la notion de migration de personnes hautement qualifiées uniquement pour de courtes périodes, ou jusqu'à ce qu'un travailleur national soit en mesure de faire le travail. À Djibouti, par exemple, les entretiens avec les informateurs clés ont confirmé l'idée selon laquelle les priorités du gouvernement sont de réguler le nombre de travailleurs migrants à Djibouti afin de protéger la main-d'œuvre djiboutienne. En Éthiopie, les entretiens avec les informateurs clés ont souvent souligné l'importance des travailleurs migrants hautement qualifiés pour l'économie éthiopienne et la priorité qui leur est accordée.

Les évaluations de compétences sont un moyen nécessaire pour évaluer systématiquement les besoins du marché du travail qui pourraient être satisfaits par la migration de main-d'œuvre. L'accent mis sur les travailleurs migrants hautement qualifiés signifie que les travailleurs migrants moins qualifiés sont plus susceptibles d'être en situation irrégulière. L'accent mis sur les travailleurs migrants les plus qualifiés repose également sur l'idée que ces travailleurs seront en mesure de transférer des compétences et des connaissances à la main-d'œuvre nationale. L'Éthiopie en est un bon exemple, puisque le gouvernement reconnaît que les travailleurs migrants sont parfois nécessaires en cas de déficit de compétences et que la priorité est que le pays puisse bénéficier des transferts de connaissances, de technologies et de compétences. La politique et la stratégie nationales pour l'emploi de l'Éthiopie cherchent à faciliter cette situation en procédant à des évaluations périodiques du marché du travail pour déceler les lacunes en matière de compétences, et elles établissent des mécanismes pour garantir que le pays bénéficie de ces travailleurs migrants. Une approche de ce type est utile car les besoins en compétences ne se limitent pas aux emplois hautement qualifiés ou aux postes professionnels. Par exemple, à Djibouti, les activités des travailleurs migrants sont souvent considérées comme n'étant pas couramment pratiquées par les nationaux, et il est donc considéré que les travailleurs migrants introduisent de nouvelles compétences et un nouveau savoir-faire sur le marché du travail. Cela inclut l'agriculture, où un certain nombre d'informateurs clés ont souligné la nécessité des travailleurs migrants et même la dépendance à l'égard de leur expérience dans ce secteur.

D'autres blocs régionaux tels que la CAE et le COMESA présentent certains des défis liés à la libre circulation des personnes et au fonctionnement du marché du travail. L'adhésion à ces divers organes régionaux facilite à différents degrés la libre circulation des pays voisins, cependant, selon les entretiens avec les informateurs clés au Kenya, cela ne correspond pas toujours à la libre circulation de la main-d'œuvre. Cela souligne la nécessité d'une politique régionale de migration de la main-d'œuvre pour faciliter les systèmes de reconnaissance des compétences et l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre au-delà des frontières.

L'ouverture d'un certain nombre d'États membres de l'IGAD aux réfugiés et à leur intégration sur le marché du travail est le reflet des progrès accomplis dans la mise en œuvre du Cadre d'action global pour les réfugiés des Nations Unies et de la déclaration de l'IGAD sur les solutions durables. La région de l'IGAD compte un certain nombre de pays qui ont des positions relativement progressistes en ce qui concerne l'intégration des réfugiés. C'est le cas de l'Éthiopie, où la Proclamation sur les réfugiés (1110/2019) met l'accent sur l'intégration accrue des réfugiés et leur accorde le droit à l'emploi et à la création d'entreprises, avec les mêmes droits que les ressortissants nationaux en vertu du droit du travail. En outre, la Proclamation prévoit l'attribution de terres agricoles à cultiver par les réfugiés ainsi que des systèmes de quotas dans les parcs industriels. En Ouganda, les réfugiés ont le droit de travailler et d'exercer une activité indépendante dans les mêmes conditions que les ressortissants nationaux, et lors de l'enregistrement, un morceau de terrain est attribué à chaque famille de réfugiés pour qu'elle s'y installe et l'utilise à des fins agricoles.

Lorsque les réfugiés n'ont pas accès au marché du travail, ils ont tendance à travailler dans le secteur informel. La position à l'égard des réfugiés n'est pas aussi progressiste dans tous les États membres de l'IGAD. Au Kenya, par exemple, la loi sur les réfugiés de 2006 interdit aux réfugiés de vivre et de travailler en dehors des camps de réfugiés ou des centres de transit sans l'autorisation du gouvernement. L'insuffisance des capacités institutionnelles et l'absence de mesures nécessaires à la mise en œuvre de la loi signifient que de nombreux réfugiés possèdent différents types de documents et que beaucoup travaillent en réalité de manière informelle. Au Soudan du Sud, les procédures concernant les réfugiés qui cherchent à travailler au Soudan du Sud sont très similaires à celles des travailleurs

migrants réguliers. Cependant, peu de réfugiés au Soudan du Sud ont reçu un permis de travail, et ceux qui travaillent semblent le faire principalement de manière informelle. Au Soudan, les informateurs clés qui travaillent dans ce domaine précisent que, bien qu'il soit prioritaire de respecter les processus formels (y compris les vérifications médicales et de sécurité) pour faciliter l'emploi des réfugiés, il n'est pas rare que les réfugiés entrent et sortent des camps pour travailler, en utilisant souvent les transports publics et sans permis de travail.

6.4.2. Égalité de traitement des travailleurs migrants

Le droit du travail dans les États membres de l'IGAD est conçu uniquement pour les travailleurs migrants réguliers, laissant les travailleurs migrants irréguliers avec peu de droits et peu d'accès aux recours. Par exemple, le Code du travail 2006 de Djibouti contient toutes les procédures et réglementations relatives à l'emploi des travailleurs migrants, mais il ne couvre que les travailleurs migrants réguliers, c'est-à-dire ceux qui ont les documents requis pour entrer dans le pays et obtenir l'autorisation de travailler. Le code du travail omet donc la grande majorité des travailleurs migrants, qui sont en situation irrégulière et le plus souvent employés de manière informelle. Alors qu'en Éthiopie, les difficultés d'obtention de permis de travail et l'accent mis sur les travailleurs migrants hautement qualifiés signifient que la grande majorité des travailleurs migrants en Éthiopie – qui sont plus susceptibles d'être en situation irrégulière – n'entrent pas dans le champ d'application de la Proclamation sur le travail et des objectifs du plan et de la stratégie nationale pour l'emploi. Ces travailleurs migrants sont donc très vulnérables à l'exploitation et soumis à des conditions de travail moins bonnes que leurs homologues nationaux et en situation régulière.

► Encadré 2. Égalité de chances et de traitement entre les travailleurs migrants et les ressortissants du pays

L'article 6(1) de la Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée) de 1949, prévoit que 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 qu'il applique à ses propres ressortissants en ce qui concerne les matières suivantes : la rémunération, l'affiliation aux organisations syndicales et le droit de négociation collective, le logement, la sécurité sociale, les impôts afférents au travail et les procédures judiciaires relatives aux questions visées par la présente Convention.

L'article 10 de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975, (partie II sur l'égalité de chances et de traitement) prévoit que : « 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 ».

Source: Conventions de l'OIT n° 97 et n° 143.

Peu d'États membres de l'IGAD ont ratifié la Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée) de 1949, la Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975, ou la Convention internationale de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. À Djibouti, le ministère du Travail a indiqué qu'il le fera une fois qu'il aura établi une politique de migration de main-d'œuvre (OIT 2020a). Dans sa réponse à l'Enquête générale de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) sur la législation et la pratique nationales des États membres concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants en 2016, l'Éthiopie a laissé entendre que la ratification n'était pas possible pour les conventions n° 97 et n° 143 « étant donné qu'elle est principalement un pays d'origine, et elle devra examiner la législation et la pratique nationales pour vérifier leur conformité avec les instruments » (OIT 2016, par. 573). L'Ouganda n'a pas ratifié la convention n° 97, mais il a ratifié la convention n° 143. Dans l'étude générale de la CEACR, l'Ouganda a indiqué que la convention n° 97 était un instrument que le

gouvernement envisageait de ratifier, mais que le principal obstacle à la ratification était d'ordre financier (OIT 2016). Le Kenya a ratifié les conventions n° 97 et n° 143, mais n'a pas ratifié la Convention internationale de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

On s'appuie de plus en plus sur les accords bilatéraux de travail pour protéger les travailleurs migrants qui se rendent dans les États du Golfe. En Ouganda, des accords bilatéraux ont été conclus avec la Jordanie, l'Arabie saoudite et les Émirats arabes unis, et d'autres sont en cours d'élaboration pour Bahreïn, le Koweït, le Liban et le Qatar (OIT 2020g). Tous ces accords ont pour but de promouvoir l'émigration sûre des Ougandais vers ces pays. En Éthiopie, la proclamation sur l'emploi à l'étranger (923/2016) a rendu obligatoire la mise en place d'un accord bilatéral avec un pays de destination pour pouvoir envoyer des migrants. En 2017, le Kenya a signé des accords bilatéraux de travail avec le Qatar, l'Arabie saoudite et les Émirats arabes unis sur le bien-être et la protection des travailleurs migrants du Kenya.

D'autres bonnes pratiques ont été mises en œuvre par les États membres de l'IGAD concernant la protection des ressortissants qui migrent à l'étranger pour y travailler, souvent via la réglementation des agences de recrutement. En Ouganda, le système d'information sur la gestion de l'emploi externe (EEMIS), qui comprend un service permettant aux agences d'emploi privées de demander des licences, est conçu pour aider à surveiller les agences d'emploi privées et donc à mieux protéger les travailleurs migrants ougandais qui utilisent les services de ces agences. À Djibouti, le recrutement par des agences d'emploi privées pour des postes à l'étranger fait l'objet d'un certain

nombre de dispositions qui visent à protéger les travailleurs migrants djiboutiens. En Éthiopie, la Proclamation sur l'emploi à l'étranger (923/2016) – qui est mise en œuvre par le Comité interministériel sur l'emploi à l'étranger – comprend un certain nombre de mesures visant à améliorer la gouvernance de la migration de main-d'œuvre sortante, notamment la réévaluation et la réémission des licences octroyées aux agences de recrutement. En outre, des formations sont organisées pour les autorités compétentes ainsi que pour les demandeurs d'emploi, des contrôles médicaux sont effectués et les polices d'assurance ont été revues.

Chapitre 7

▶ Recommandations

Ce rapport a présenté une étude du marché du travail avec un accent mis sur la migration de la main-d'œuvre de et vers les États membres de l'IGAD, ou plus spécifiquement sur les travailleurs migrants des États membres de

l'IGAD dans un contexte de marché du travail. Sur la base des résultats de cette analyse, les principales recommandations suivantes sont proposées aux États membres de l'IGAD et au Secrétariat de l'IGAD :

Élaborer un cadre régional pour favoriser la cohérence entre les politiques nationales de l'emploi

La gestion de la migration de la main d'œuvre dans la région doit être alignée sur la position relative à l'emploi et la création d'emplois. Tous les États membres de l'IGAD mentionnent l'emploi et la création d'emplois dans leurs stratégies nationales de développement et beaucoup ont rédigé des politiques nationales de l'emploi. Les travailleurs migrants ont tendance à ne pas figurer dans les stratégies de développement ou les politiques nationales de l'emploi, au-delà des questions relatives à la protection des travailleurs nationaux à l'étranger. Étant donné l'importance des travailleurs migrants dans de nombreux États membres de l'IGAD, il s'agit d'une lacune qui, avec l'omission dans le droit du travail des travailleurs migrants en situation irrégulière, peut laisser les travailleurs migrants dans une zone d'ombre sans reconnaissance ou protection, augmentant ainsi leur vulnérabilité à l'exploitation et aux difficultés. Un cadre régional peut aider à aligner les politiques nationales de manière à intégrer les mouvements transfrontaliers au profit du fonctionnement du marché du travail.

► **Les États membres de l'IGAD doivent établir un cadre régional dans un contexte tripartite-plus, c'est-à-dire avec les groupes d'employeurs et de travailleurs, mais aussi avec les parties prenantes externes pertinentes telles que l'OIM, le HCR et l'OIT.** Tous les États membres de l'IGAD doivent disposer de politiques nationales de l'emploi élaborées dans un cadre tripartite avec la collaboration de tous les partenaires sociaux. Les politiques nationales de l'emploi doivent également être élaborées selon une approche pangouvernementale, afin de garantir l'alignement sur les politiques migratoires en matière d'enseignement et de main-d'œuvre et les politiques migratoires.

► **Le Secrétariat de l'IGAD est bien placé pour élaborer une politique régionale de l'emploi de l'IGAD qui aidera à aligner les stratégies et les objectifs nationaux en matière d'emploi sur les stratégies et les objectifs régionaux.**

Comme pour les politiques nationales de l'emploi, une telle approche régionale doit établir des objectifs et des responsabilités pour garantir la redevabilité, permettre le suivi des progrès et aider à façonner les politiques en fonction d'objectifs communs. Là encore, une telle politique régionale de l'emploi doit être élaborée conformément aux politiques régionales de migration de la main-d'œuvre ou de migration. Des programmes de renforcement des capacités doivent être mis en œuvre pour assurer l'intégration des politiques régionales dans la législation nationale de tous les États membres.

► **Le Secrétariat de l'IGAD doit effectuer des analyses des lacunes des différentes politiques nationales de l'emploi en vigueur (ou de l'absence de telles politiques) ainsi que des lacunes dans la législation nationale en vue d'aider à identifier les domaines qui nécessitent une attention particulière afin de réaliser une approche régionale en matière d'emploi et de création d'emplois, et ainsi que pour combler les lacunes et lever les ambiguïtés concernant l'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail.**

► **Les États membres de l'IGAD doivent s'assurer que la législation du travail comprend certaines dispositions relatives à l'économie informelle.** Les personnes qui travaillent dans l'économie informelle sont particulièrement exposées en termes d'insécurité de l'emploi, de revenus irréguliers et insuffisants, et de manque de protection de l'emploi.

En outre, l'absence de protection sociale signifie que ces travailleurs sont particulièrement exposés aux chocs, comme l'a montré la pandémie de COVID-19. Des dispositions spécifiques doivent être mises en place pour tous les travailleurs, qu'ils travaillent dans l'économie formelle ou informelle.

- ▶ **Les États membres de l'IGAD doivent s'assurer que la législation du travail inclut des dispositions pour les**

travailleurs migrants en situation irrégulière. Actuellement, les lois du travail s'appliquent aux travailleurs migrants en situation régulière, mais l'absence d'orientation pour traiter les travailleurs migrants en situation irrégulière, malgré leur importance dans la région, expose les travailleurs migrants à l'exploitation et à de mauvaises conditions de travail, et peut conduire à des situations de travail forcé.

Faciliter l'information et l'analyse du marché du travail régional

L'un des principaux défis à relever est la pénurie générale d'information et d'analyse complètes et pertinentes sur le marché du travail dans la région, à quelques exceptions près. Les investissements dans l'information et l'analyse systématiques du marché du travail sont impératifs pour une élaboration efficace des politiques, et un certain nombre d'étapes doivent être abordées tant du côté de l'offre que de la demande de main-d'œuvre. Cela est important pour comprendre les complexités des marchés du travail nationaux, et aussi pour comprendre le rôle et la demande potentielle de travailleurs migrants afin d'aider à déterminer les politiques nationales de l'emploi ainsi que les politiques de migration de la main-d'œuvre et les politiques migratoires. Ces informations sont également précieuses pour les demandeurs d'emploi, tandis que les services publics de l'emploi sont bien placés pour servir de plateformes permettant de fournir des conseils aux demandeurs d'emploi, notamment sur la demande et les besoins en compétences, sur la base de l'analyse de l'information sur le marché du travail. Les différences de définitions, de normes et de sources de données font que les données ne sont pas comparables entre les pays, ce qui peut être résolu en veillant à ce que des normes communes soient respectées.

- ▶ **Le Secrétariat de l'IGAD est bien placé pour créer un observatoire régional de la migration de main-d'œuvre.** L'une des lacunes flagrantes en matière d'information sur le marché du travail dans la région de l'IGAD, en ce qui concerne la migration de la main-d'œuvre, concerne la composition des compétences des travailleurs migrants et les besoins en compétences. Les

informations sur les permis de travail sont insuffisantes, car elles ne tiennent pas compte des travailleurs migrants en situation irrégulière, et l'information et l'analyse systématiques du marché du travail au niveau national ne sont pas suffisantes pour pouvoir être rassemblées et analysées dans une optique régionale. Un organisme régional peut également servir à promouvoir des normes de comparabilité et de cohérence dans la collecte des données au niveau national.

- ▶ **Le Secrétariat de l'IGAD est bien placé pour créer une plateforme régionale d'information sur le marché du travail.** Une plateforme régionale soutenue par un groupe de travail technique permettrait le partage de l'expertise, la conformité aux normes internationales et le soutien technique. Des discussions ont eu lieu sur un système régional d'information sur le marché du travail (LMIS), ce qui est une évolution encourageante, mais on ne sait actuellement pas clairement ce en quoi consisterait ce LMIS. Un tel système devrait permettre de fournir des données complètes sur l'offre et la demande de main-d'œuvre.
- ▶ **Les États membres de l'IGAD doivent mettre en place une information et une analyse systématiques du marché du travail.** Cela commence par la compréhension des besoins et des exigences en matière d'information et d'analyse systématiques du marché du travail et de ses objectifs. Par exemple, comme détaillé dans ce rapport, l'information sur le marché du travail va au-delà de l'établissement de rapports sur l'emploi et le chômage. L'élaboration de

politiques efficaces nécessite différents degrés d'information sur différents secteurs. Le soutien des organisations internationales est nécessaire pour aider à établir les exigences relatives à l'information systématique sur le marché du travail. Par exemple, l'OIT est bien placée pour définir les besoins en matière d'enquêtes sur la population active et d'informations sur l'offre de main-d'œuvre, tandis que la Banque mondiale est bien placée pour fournir des conseils sur les enquêtes sur les entreprises et la demande de main-d'œuvre. En outre, des ressources adéquates doivent être mises à disposition pour une analyse efficace et ne pas être toutes investies dans la collecte des données.

- **Les États membres de l'IGAD doivent s'assurer que les recensements de la population et des habitations sont actualisés tous les dix ans.** Ces données, bien qu'elles ne soient pas nécessairement utilisées pour analyser le marché du travail en soi, sont impératives pour élaborer les bases d'échantillonnage des enquêtes ultérieures, y compris les enquêtes sur la main-d'œuvre, afin de permettre des évaluations représentatives de la population. En outre, ces recensements doivent permettre la saisie d'informations complètes sur les migrants, tant en situation régulière qu'irrégulière, afin de permettre une compréhension plus claire du stock de migrants dans chaque pays.
- **Les États membres de l'IGAD doivent mener des enquêtes sur la main-d'œuvre conformément aux définitions de la CIST et recueillir des informations sur les travailleurs migrants et les migrants de retour.** Les définitions de la CIST – les normes internationales sur les concepts et définitions du marché du travail – peuvent être lourdes et coûteuses à mettre en œuvre, mais elles sont impératives pour comprendre les complexités du marché du travail. Pour être efficace, l'élaboration des politiques, notamment des politiques nationales de l'emploi et des politiques de migration de la main-d'œuvre, nécessite une compréhension globale du marché du travail, y compris de la sous-utilisation de la main-d'œuvre et des caractéristiques

de l'emploi dans différents secteurs et professions. En outre, des définitions et des normes cohérentes facilitent les évaluations du marché du travail dans une perspective régionale, à l'échelle de l'IGAD. L'OIT fournit un soutien technique et des documents d'orientation, y compris des modèles et des modules sur la migration de main-d'œuvre, en vue de mener des enquêtes sur la main-d'œuvre conformément aux définitions de la CIST.

- **Les États membres de l'IGAD doivent mener périodiquement des enquêtes auprès des établissements, couvrant à la fois les secteurs informel et formel, et recueillir des informations sur la propriété étrangère et la composition des travailleurs.** Les enquêtes auprès des établissements doivent, premièrement, s'appuyer sur des recensements d'établissements à jour et, deuxièmement, couvrir les secteurs informel et formel. Omettre l'économie informelle revient à dresser un tableau très partiel des établissements du pays. En outre, des enquêtes distinctes doivent être conçues pour : (i) les micro- et petites entreprises, et (ii) les moyennes et grandes entreprises. L'absence de telles informations est un obstacle majeur à la compréhension de la demande de main-d'œuvre dans les États membres de l'IGAD.
- **Les États membres de l'IGAD doivent encourager le partage des données administratives et des données sur les emplois vacants, mais reconnaître les limites de ces données en ce qui concerne l'élaboration de politiques et la formulation de conclusions.** Bien que ces données soient informatives, elles comportent des biais systématiques quant aux informations qu'elles présentent. Par exemple, les données sur les offres d'emploi, qu'elles soient extraites d'Internet ou des tableaux d'affichage d'offres d'emploi, ne sont pas représentatives de toutes les offres d'emploi disponibles et sont plutôt susceptibles de ne refléter que certains types d'offres d'emploi ou de refléter le besoin de certains types de travailleurs. Les enquêtes auprès des établissements peuvent constituer un moyen plus complet d'établir la demande en matière de compétences et d'expertise.

Coordonner les politiques de migration de la main-d'œuvre au niveau régional

Les travailleurs migrants dans les États membres de l'IGAD sont généralement considérés comme des concurrents peu qualifiés pour une offre d'emplois limitée. Le potentiel en matière de création d'emplois des travailleurs migrants n'est pas nécessairement reconnu, sauf par le biais d'investissements directs étrangers à grande échelle. Les informateurs clés interrogés dans le cadre de l'étude ont souligné le rôle des travailleurs migrants dans la création de petites entreprises informelles. Une meilleure collecte de données par le biais d'enquêtes sur les entreprises permettrait de faire la lumière sur le rôle des travailleurs migrants, ce qui faciliterait l'élaboration de politiques de migration de main-d'œuvre appropriées permettant aux travailleurs migrants de contribuer à maximiser la fonctionnalité du marché du travail. À l'heure actuelle, les travailleurs migrants, qui sont souvent en situation irrégulière, ont tendance à ne pas être couverts par le droit du travail, et sont donc exposés à l'exploitation, à de mauvaises conditions de travail et à l'absence de protection. Il est nécessaire de reconnaître la nécessité de protéger les travailleurs migrants avec le même degré d'attention que celui accordé à la protection des travailleurs nationaux à l'étranger.

- ▶ **Le Secrétariat de l'IGAD doit organiser un dialogue régulier à l'échelle de l'IGAD entre les différents ministères et les partenaires sociaux sur la migration de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail.** La Confédération des employeurs de l'IGAD (CIE) et la Confédération des syndicats de la Corne de l'Afrique (HACTU) sont bien placées pour soutenir les employeurs et les travailleurs. Une coordination au niveau régional pourrait faciliter l'évaluation des compétences et permettre leur utilisation pour orienter la gestion de la migration de main-d'œuvre.
- ▶ **Les États membres de l'IGAD doivent envisager d'aligner leurs positions sur l'accès des réfugiés au marché du travail.** Cela peut être effectué au niveau régional. Un certain nombre d'États membres de l'IGAD ont mis en place des systèmes qui permettent aux réfugiés d'accéder au marché du travail. Lorsque

ces systèmes sont inexistantes ou que les procédures sont lourdes, les réfugiés s'engagent plutôt dans le secteur informel. Faciliter le processus améliorerait la gouvernance des réfugiés qui travaillent en tant que forme de travailleur migrant, et fournirait également des informations sur la composition des compétences, les activités et les besoins des réfugiés.

- ▶ **Les États membres de l'IGAD doivent élaborer des politiques de migration de main-d'œuvre en conformité avec les politiques nationales d'emploi par le biais d'une approche pangouvernementale.** Cet alignement est nécessaire pour garantir que les travailleurs migrants puissent bénéficier d'un marché du travail fonctionnel et que les politiques de migration de main-d'œuvre ne soient pas établies principalement en fonction des seules politiques migratoires. Pour des recommandations spécifiques sur les politiques de migration de main-d'œuvre, voir le récent rapport de l'OIT intitulé « Une évaluation de la gouvernance de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre : Rapport régional ».
- ▶ Les États membres de l'IGAD doivent procéder à des évaluations des besoins en compétences et les utiliser pour orienter la gestion de la migration de main-d'œuvre. Il est nécessaire de mieux comprendre les caractéristiques des travailleurs migrants, comme cela a déjà été mentionné, par le biais d'informations systématiques sur le marché du travail, notamment les recensements de la population et des habitations, les enquêtes sur les ménages (y compris les enquêtes sur la main-d'œuvre) et les enquêtes auprès des établissements. En outre, des évaluations des compétences sont nécessaires pour mieux comprendre les besoins du marché du travail et la manière dont ces besoins peuvent être satisfaits par la migration de main-d'œuvre. À l'heure actuelle, l'accent mis sur la migration des travailleurs hautement qualifiés omet les compétences professionnelles qui peuvent être nécessaires, même si elles n'entrent pas nécessairement dans la catégorie des « qualifications supérieures ».

► **Les États membres de l'IGAD doivent envisager d'améliorer l'accès des réfugiés au marché du travail.** Un certain nombre d'États membres de l'IGAD ont mis en place des systèmes qui permettent aux réfugiés d'accéder au marché du travail. Lorsque ces systèmes sont inexistantes ou que les processus sont lourds, il en résulte un emploi informel répandu parmi les réfugiés. La facilitation de ces processus améliorerait la gouvernance des réfugiés qui travaillent en tant que forme de travailleur migrant et fournirait également des informations sur la composition des compétences, les activités et les besoins des réfugiés.

► **Le Secrétariat de l'IGAD est bien placé pour formuler des conseils et faciliter le partage d'informations en ce qui concerne les placements à l'étranger.** Bien qu'un certain nombre d'États membres aient mis en place des accords bilatéraux avec un certain nombre de pays de destination, il s'agit principalement d'États du Golfe. Pour assurer le respect de ces accords, le Secrétariat de l'IGAD pourrait établir un portail de données de l'IGAD en vue de partager des informations sur :

- les conditions de circulation ;
- les lois et règlements concernant la migration de la main-d'œuvre ;
- les opportunités offertes aux travailleurs migrants, telles que l'accès au financement, à l'éducation, etc. ;
- les services fournis par les différents ministères aux migrants
- les règles et procédures d'investissement ; et
- des informations actualisées sur les investissements.

Les exemples de bonnes pratiques concernant la protection des travailleurs migrants à l'étranger vont au-delà de ces accords bilatéraux qui réglementent les agences d'emploi privées, et incluent également la fourniture d'une assistance sous forme d'examens médicaux, d'examen des polices d'assurance et d'autres formes de mise à disposition d'informations, ainsi que parfois la conclusion d'accords avec des agences de recrutement dans les pays de destination. Le Secrétariat de l'IGAD pourrait s'inspirer de ces bonnes pratiques et établir des lignes directrices et des exigences que les États membres de l'IGAD pourraient appliquer.

► Bibliographie

- Admassie, Assefa, Seid Nuru et Tadele Ferede. 2017. *Migration and Forced Labour: An Analysis on Ethiopian Workers*. OIT.
- Ahmed, Osman Sheikh. 2017. « Enhancing the Development of the Private Sector for Inclusive Growth and Job Creation in the IGAD », HESPI Working Paper No. 02/17.
- BERD (Banque européenne pour la reconstruction et le développement), Banque européenne d'investissement (BEI), Banque mondiale. 2016. *What's Holding Back the Private Sector in MENA? Lessons from the Enterprise Survey*.
- EIC (Commission éthiopienne pour les investissements). 2017. *An Investment Guide to Ethiopia*.
- ICON-Institut. 2019. *Employment Report (2.2) – Diagnostic Studies No 2.1 to 2.5. to Support the Mid-Term Review of Uganda's 2nd National Development Plan (NDP-2) and Evaluation of NDP-1*.
- Djibouti, Gouvernement de Djibouti. 2014. *Djibouti Vision 2035*.
- ———. 2015. *Strategy for Accelerated Growth and Promotion of Employment (SCAPE) 2015–2019*.
- Éthiopie, Gouvernement de l'Éthiopie, 2019. « Jobs Creation Commission ». Disponible sur le site : <http://www.jobscmmission.gov.et/>.
- FSIN (Réseau d'information sur la sécurité alimentaire). 2020. *2020 Global Report on Food Crises: Regional Focus on the Intergovernmental Authority on Development (IGAD) Member States*.
- IGAD (Autorité intergouvernementale pour le développement). 2016. *IGAD Regional Strategy, Volume 1: The Framework*.
- ———. 2020. « Protocol on Free Movement of Persons Endorsed at Ministerial Meeting », communiqué de presse, 16 février 2020.
- Admassie, Assefa, Seid Nuru et Tadele Ferede. 2017. *Migration and Forced Labour: An Analysis on Ethiopian Workers*. OIT.
- OIT. 2018a. *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*.
- ———. 2018b. *Guidelines Concerning Statistics of International Labour Migration*, ICLS/20/2018/Guidelines.
- ———. 2020a. *An Assessment of Labour Migration and Mobility Governance in the IGAD Region: Country Report for Djibouti*.
- ———. 2020b. *An Assessment of Labour Migration and Mobility Governance in the IGAD Region: Country Report for Ethiopia*.
- ———. 2020c. *An Assessment of Labour Migration and Mobility Governance in the IGAD Region: Country Report for Kenya*.
- ———. 2020d. *An Assessment of Labour Migration and Mobility Governance in the IGAD Region: Country Report for Somalia*.
- ———. 2020e. *An Assessment of Labour Migration and Mobility Governance in the IGAD Region: Country Report for South Sudan*.
- ———. 2020f. *An Assessment of Labour Migration and Mobility Governance in the IGAD Region: Country Report for Sudan*.
- ———. 2020g. *An Assessment of Labour Migration and Mobility Governance in the IGAD Region: Country Report for Uganda*.
- ———. 2020h. *An Assessment of Labour Migration and Mobility Governance in the IGAD Region: Regional Report*.
- ———. 2020i. *The Potential of Skills Development and Recognition for Regulated Labour Mobility in the IGAD Region: A Scoping Study Covering Djibouti, Ethiopia, Kenya, Uganda and Sudan*.
- ———. n.d.-a « Ratification by Convention », NORMLEX database. Disponible sur le site : <https://ilo.org/normlex>. Consulté le 1er avril 2020.
- ———. n.d.-b. « DW4SD Resource Platform: Thematic area 14. Labour Market Information Systems », disponible sur le site : <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/lm-info-systems/lang--en/index.htm>.
- FMI (Fonds monétaire international). 2019. « Gross Domestic Product (Constant Prices), National Currency », World Economic Outlook Database, avril 2019. Disponible sur le site : <https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2019/01/weodata/index.aspx>.
- OIM (Organisation internationale pour les migrations). 2019. *Labour Market and Service Skills Assessment in Selected Locations: Somalia Report*.
- Kenya, Kenya National Bureau of Statistics. 2019. *Economic Survey 2019*.
- Mulupi, Dinfin. 2012. « Mogadishu: East Africa's Newest Business Destination? » *Africa Business Insight*, 12 juin.
- Somalie, Gouvernement fédéral de Somalie. 2017. National Development Plan 2017–2019.
- Ouganda, Ministère des finances, de la planification et du développement économique. 2014. « Uganda's Employment Challenge: An Evaluation of Government's Strategy », présentation du 22 mai, disponible sur le site : https://ecduganda.files.wordpress.com/2014/05/mofped_lily_employment_challenge.pdf.
- ———. 2017. *National Strategy for Private Sector Development: Boosting Investor Confidence for Enterprise Development and Industrialisation 2017/18–2021/22*.
- Ouganda, Ministère de l'éducation et des sports. 2011. *Skilling Uganda: BTVET Strategic Plan, 2011–2020*.
- PNUD (Programme des Nations unies pour le développement). 2020. « Human Development Index », disponible sur le site : <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>.
- HCR (Haut-Commissaire des Nations unies pour les réfugiés). 2015. « UNHCR Strategy and Regional Plan of Action: Smuggling and Trafficking from the East and Horn of Africa-Progress Report ».
- ———. 2019. « Population figures; UNHCR data on displacement », UNHCR Population Statistics Database. Disponible sur le site : <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/>
- Nations unies ; Département des affaires économiques et sociales (DAES), Division de la population. 2018. « World Urbanization Prospects: The 2018 Revision », disponible sur le site : <https://population.un.org/wup/>.
- ———. 2019. « World Population Prospects: The 2019 Revision », disponible sur le site : <https://population.un.org/wpp/>.
- DAES (Département des affaires économiques et sociales des Nations unies), Division de la statistique. 2020. « Gross domestic product by expenditures at current prices », National Accounts Main Aggregates Database. Disponible sur le site : <https://unstats.un.org/unsd/snaama/>.

- USAID (Agence des États-Unis pour le développement international). 2019. « Food Assistance Fact Sheet – Djibouti », disponible sur le site : <https://www.usaid.gov/djibouti/food-assistance>.
- Wasuge, Mahad. 2018. *Youth Migration in Somalia: Causes, Consequences and Possible Remedies*. Heritage Institute for Policy Studies.
- Banque mondiale. 2017a. *Somali Poverty Profile: Findings from Wave 1 of the Somali High Frequency Survey*.
- ———. 2017b. *An Economic Assessment of Tourism in Kenya*.
- ———. 2018a. *International Development Association Program Appraisal Document on a Proposed Credit from the ISA18 Regional Sub-Window on Refugees in the Amount of SDR 58 Million (US\$83.33 Million Equivalent) and a Proposed Grant in the Amount of SDR 82.6 Million (US\$118.67 Million Equivalent) Including US\$83.34 Million Equivalent from the IDA18 Regional Sub-Window on Refugees to the Federal Democratic Republic of Ethiopia for a Program-for-Results/Investment Project Financing Economic Opportunities Program*, Rapport n° 126766-ET.
- ———. 2018b. « Somalia Capacity Advancement, Livelihoods and Entrepreneurship, through Digital Uplift Program (SCALED-UP) », disponible sur le site : <http://documents.banquemondiale.org/curated/fr/700541548580273682/text/Project-Information-Document-Integrated-Safeguards-Data-Sheet-Somalia-Capacity-Advancement-Livelihoods-and-Entrepreneurship-through-Digital-Uplift-Program.txt>.
- Yilak, Tewabe. 2018. *Public Employment Services Provision and Labour Market Information Collection and Utilization: Ethiopia*. OIT.

► Annexe I. Glossaire

Les **Accords bilatéraux relatifs aux migrations de main-d'œuvre** désignent des accords entre deux entités qui créent des droits et obligations juridiquement contraignants en droit international et revêtent généralement un caractère spécifique et pragmatique ainsi que des protocoles d'entente non contraignants qui fixent un cadre général de coopération pour régler des questions d'intérêt commun et d'autres formes d'accords passés, par exemple, entre les ministères ou organismes gouvernementaux compétents du pays de destination et du pays d'origine.⁸

Un **travailleur domestique** désigne toute personne 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.⁹

L'emploi selon l'éducation fait référence aux personnes employées par niveau d'éducation, qui est classé selon les niveaux de la Classification internationale type de l'éducation (CITE), à savoir : éducation de la petite enfance (niveau 0 de la CITE), enseignement primaire (niveau 1 de la CITE), enseignement secondaire (niveaux 2 et 3 de la CITE), et enseignement supérieur (niveaux 5 à 8 de la CITE).¹⁰

L'emploi par profession désigne les personnes employées classées selon la Classification internationale type des professions (CITP).

L'emploi par secteur se réfère aux personnes employées classées selon la Classification internationale type, par industrie (CITI), révision 3.

L'emploi par niveau de qualification fait référence aux personnes employées classées selon les niveaux de qualification faible (niveau de qualification 1), moyen (niveau de qualification 2) et élevé (niveaux de

qualification 3 et 4) qui correspondent aux lignes directrices de la CITP.

L'emploi dans l'économie informelle fait référence aux personnes employées dans le secteur informel et aux personnes qui occupent un emploi informel (c'est-à-dire qu'il inclut également l'emploi informel en dehors du secteur informel).

L'emploi dans le secteur informel (entreprises informelles) : selon les normes internationales adoptées par la 15^{ème} CIST, le secteur informel est constitué d'unités engagées dans la production de biens ou de services avec pour objectif principal de générer des emplois et des revenus pour les personnes concernées. Le secteur informel est un sous-ensemble d'entreprises non constituées en sociétés qui ne sont pas constituées en entités juridiques distinctes indépendamment de leurs propriétaires. Elles appartiennent à des membres individuels du ménage ou à plusieurs membres du même ménage ou de ménages différents. Généralement, elles opèrent à un faible niveau d'organisation, à petite échelle et avec peu ou pas de division entre le travail et le capital comme facteurs de production.¹¹

Le travail forcé désigne 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.¹²

L'emploi informel : le concept d'emploi informel fait référence aux emplois en tant qu'unités d'observation. Dans le cas des personnes qui travaillent pour leur propre compte et des employeurs, le statut informel de l'emploi est déterminé par la nature du secteur informel de l'entreprise. Ainsi, les personnes qui travaillent pour leur propre compte (sans travailleurs embauchés) qui exploitent une entreprise informelle sont classées dans l'emploi informel. De même, les employeurs (avec des travailleurs embauchés) qui exploitent une entreprise informelle

8 OIT, Addressing Governance Challenges in a Changing Labour Migration Landscape, ILC.106/IV (2017), para. 68.

9 Convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, article 1(b-c).

10 Institut de statistique de l'UNESCO, Classification Internationale Type de l'Éducation 2011, 2012.

11 OIT, Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture, 2018, encadré 2.

12 Convention (n° 29) de l'OIT sur le travail forcé, 1930, article 2, 1).

sont classés dans l'emploi informel. Tous les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale sont classés comme ayant un emploi informel, indépendamment du fait qu'ils travaillent dans des entreprises du secteur formel ou informel.¹³

Travailleur migrant irrégulier désigne un travailleur migrant considéré comme étant en situation irrégulière ou sans documents s'il n'est pas autorisé à entrer, à séjourner et à exercer une activité rémunérée dans l'État d'emploi conformément à la législation de cet État et aux accords internationaux auxquels cet État est partie.¹⁴

La main-d'œuvre désigne l'offre actuelle de travail pour la production de biens et de services en échange d'une rémunération ou d'un profit.

La mobilité de la main-d'œuvre désigne les déplacements temporaires ou de courte durée pour des raisons liées à l'emploi, en particulier dans le cadre de la libre circulation des travailleurs au sein de communautés économiques régionales.¹⁵

La sous-utilisation de la main-d'œuvre fait référence aux inadéquations entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qui se traduisent par un besoin non satisfait d'emploi dans la population. Les mesures de la sous-utilisation de la main-d'œuvre comprennent, mais sans s'y limiter : le sous-emploi lié au temps de travail, le chômage et la main-d'œuvre potentielle.

Éducation de la petite enfance : l'éducation de la petite enfance (niveau 0 de la CITE) désigne un vaste niveau d'instruction qui couvre l'absence de participation à l'éducation, une certaine participation à l'éducation de la petite enfance et/ou une certaine participation à l'enseignement primaire.

Le terme **travailleur migrant** ou **travailleur migrant international** désigne toutes les personnes en âge de travailler (dans ce cas, les personnes âgées de 15 ans et plus) présentes dans le pays de mesure, qui appartenaient, au cours de la période de référence spécifiée, à l'une des deux catégories suivantes :

- i. Les résidents habituels : les migrants internationaux qui faisaient partie de la main d'œuvre du pays où ils résident habituellement, en étant en emploi ou au chômage;
- ii. Les non-résidents (ou « travailleurs étrangers non-résidents ») : les personnes qui, durant une période de référence définie, n'étaient pas des résidents habituels du pays mais étaient présentes dans le pays et avaient un lien avec le marché du travail du pays, soit en étant en emploi, travaillant pour des unités productrices résidentes de ce pays, soit en cherchant un emploi dans ce pays.

Eu égard au volet ayant trait à la collecte des données primaires de cette étude, la définition est conforme aux directives de la 20ème CIST concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre.

Il n'existe pas de définition convenue des **migrations mixtes** mais les principales caractéristiques des flux migratoires mixtes sont la multiplicité des facteurs à l'origine de ces mouvements et les besoins et motivations différenciés des personnes concernées. De nombreux courants migratoires agrègent des personnes qui se déplacent pour diverses raisons mais qui empruntent les mêmes itinéraires ou modes de déplacement. Il peut s'agir de réfugiés, demandeurs d'asile, personnes déplacées de force, clandestins, migrants économiques, victimes de la traite des êtres humains et migrants en détresse. Les personnes peuvent aussi passer d'une catégorie à l'autre pendant leur parcours migratoire. La reconnaissance accrue de cette dynamique migratoire complexe a abouti à l'émergence de la notion de «migration mixte». ¹⁶

Migrant permanent désigne une personne qui entre dans un pays étranger en ayant le droit d'y résider à titre permanent ou en étant munie d'un visa ou d'un permis renouvelable indéfiniment. Il s'agit généralement d'immigration par mariage, ou d'immigration de membres de la famille de résidents

13 OIT, Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture, 2018, encadré 2.

14 Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Article 5.

15 OIT, Addressing Governance Challenges in a Changing Labour Migration Landscape, ILC.106/IV (2017), para. 6, note de bas de page 8.

16 OIT, "Media-Friendly Glossary on Migration: Middle East Edition".

permanents, de réfugiés, de certains travailleurs migrants, etc.¹⁷

Les personnes en emploi sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui, durant une courte période de référence, étaient engagées dans toute activité visant à produire des biens ou à fournir des services en échange d'une rémunération ou d'un profit.

Les personnes en sous-emploi lié au temps de travail sont définies comme toutes les personnes en emploi qui, durant une courte période de référence, souhaitaient travailler davantage d'heures, dont le temps de travail effectué était inférieur à un seuil d'heures spécifié et qui étaient disponibles pour faire davantage d'heures si la possibilité existait de travailler plus.

Les personnes au chômage sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui n'étaient pas en emploi, avaient effectué des activités de recherche d'emploi durant une période récente spécifiée, et étaient actuellement disponibles pour l'emploi si la possibilité d'occuper un poste de travail existait.

Les personnes hors de la main-d'œuvre sont les personnes en âge de travailler qui ne sont ni en emploi ni au chômage durant la courte période de référence.

La main-d'œuvre potentielle désigne les personnes sans emploi qui expriment un intérêt pour cette forme de travail mais pour lesquelles les conditions existantes limitent leur recherche active d'emploi et/ou leur disponibilité.

Enseignement primaire : l'enseignement primaire (niveau 1 de la CITE) fournit des activités qui sont généralement conçues pour donner aux élèves des aptitudes fondamentales en lecture, écriture et mathématiques (c'est-à-dire l'alphabétisme et le calcul) et établir une base solide pour l'apprentissage et la compréhension des connaissances de base, le développement personnel et social et la préparation au premier cycle de l'enseignement secondaire.

Il vise un apprentissage avec un niveau de complexité de base et peu ou pas de spécialisation.

Les agences d'emploi privées désignent toute personne ou entreprise privée (c'est-à-dire indépendante des pouvoirs publics) qui fournit un ou plusieurs des services suivants sur le marché du travail : (i) services de mise en relation des offres et des demandes d'emploi, (ii) services consistant à employer des travailleurs en vue de les mettre à la disposition d'un tiers, ou (iii) autres services liés à la recherche d'emploi.¹⁸

Les services publics de l'emploi sont généralement la principale institution gouvernementale responsable de la mise en œuvre d'un éventail de programmes actifs du marché du travail, y compris la fourniture de services d'orientation professionnelle et de placement. Le mandat de base des services publics de l'emploi est de faciliter l'adaptation des entreprises et des travailleurs aux conditions changeantes du marché du travail.¹⁹

Dans le cadre du présent rapport, les **agences de recrutement** sont utilisées comme synonymes du terme « recruteur de main-d'œuvre » et font référence à la fois aux services publics de l'emploi et aux agences d'emploi privées et à tous les autres intermédiaires ou sous-agents qui offrent des services de recrutement et de placement de main-d'œuvre. Les recruteurs de main-d'œuvre peuvent prendre de nombreuses formes, qu'ils soient à but lucratif ou non, ou qu'ils opèrent dans ou en dehors des cadres juridiques et réglementaires.²⁰

Un **réfugié** est une personne qui a été contrainte de fuir son pays pour cause de persécution, de guerre ou de violence. Un réfugié a une crainte fondée de persécution du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un groupe social ou de ses opinions politiques. Cette personne est un demandeur d'asile tant qu'elle n'est pas reconnue comme réfugié conformément au droit international et à la législation nationale.²¹

17 OIT, "Media-Friendly Glossary on Migration: Middle East Edition".

18 Adapté de la Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, article 1.

19 Adapté de la Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, article 1.

20 OIT, « Public Employment Services ».

21 Convention des Nations Unies de 1951 relative au statut des réfugiés ; voir aussi : OIT, Background Paper and Draft ILO Guiding Principles for Discussion at the ILO Tripartite Technical Meeting on the Access of Refugees and Other Forcible Displaced Persons to the Labour Market, TMARLM/2016 (2016).

Travailleur saisonnier désigne un travailleur migrant dont l'activité, de par sa nature, dépend des conditions saisonnières et ne peut être exercée que pendant une partie de l'année.²²

Enseignement secondaire : l'enseignement secondaire (niveaux 2 et 3 de la CITE) fournit des activités d'apprentissage et d'éducation qui se fondent sur l'enseignement primaire et qui préparent à une première entrée sur le marché du travail, à l'enseignement post-secondaire non-supérieur et à l'enseignement supérieur. De manière générale, l'enseignement secondaire vise un apprentissage à un niveau intermédiaire de complexité. La CITE fait une distinction entre le premier cycle et le deuxième cycle du secondaire.

L'expression **trafic illicite de migrants** désigne le fait d'assurer, afin d'en tirer, directement ou indirectement, 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.²³

La situation dans la profession fait référence aux personnes employées classées selon la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP) de 1993 comme salarié, employeur, personne travaillant pour son propre compte, travailleur familial collaborant à l'entreprise familiale ou

membre de coopérative de producteurs ou salarié, selon les caractéristiques de l'emploi.

Migrant temporaire désigne une personne de nationalité étrangère qui entre dans un pays avec un visa ou se voit délivrer un permis non renouvelable ou à renouvellement limité. Les immigrants temporaires sont des travailleurs saisonniers, des étudiants étrangers, des prestataires de services, des personnes faisant partie d'un programme d'échange international, etc.²⁴

Enseignement supérieur : l'enseignement supérieur (niveaux 5 à 8 de la CITE) complète l'enseignement secondaire et offre des activités d'apprentissage dans des domaines d'études spécialisés. Il vise un apprentissage à un niveau élevé de complexité et de spécialisation. L'enseignement supérieur comprend ce que l'on qualifie habituellement d'enseignement académique, mais il comprend également l'enseignement professionnel avancé.

La traite des êtres humains 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 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.²⁵

²² Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Article 2 (1).

²³ Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, article 3(a).

²⁴ OEA et OCDE, *International Migration in the Americas: Third Report of the Continuous Reporting System on International Migration in the Americas (SICREMI)*, 2015, 3; ILO, *Addressing Governance Challenges in a Changing Labour Migration Landscape*, ILC.106/IV (2017), para. 21

²⁵ 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, article 3(a)



Free Movement of Persons and Transhumance in the IGAD Region



International
Labour
Organization



PEACE, PROSPERITY AND
REGIONAL INTEGRATION



Funded by the European Union

ilo.org

 International Labour Organization

 @ILO

 ILOTV