



Une étude exploratoire sur le recrutement de la main-d'œuvre et les mécanismes de protection des travailleurs migrants en Afrique de l'Ouest :

L'étude de cas de la
Côte d'Ivoire, de la Gambie
du Ghana, du Nigéria
et du Sénégal

La présente étude exploratoire a été réalisée dans le cadre du projet de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) « Promouvoir le recrutement responsable de l'Afrique de l'Ouest vers la région du Golfe (GCC) ». Ce projet a été financé par le Comité d'allocation des ressources pour la migration (MIRAC).* Il a été géré par la Division de la migration de main-d'œuvre et du développement humain (LHD) au Bureau régional pour l'Afrique de l'Ouest et du Centre à Dakar et la mission de pays de l'OIM à Abidjan. Les recherches préliminaires effectuées à partir du mois d'août jusqu'en décembre 2018 relativement à ce rapport, ont été financées par le projet FMM (*Support Free Movement of Persons and Migration in West Africa*). Le contenu de cette étude relève de la seule responsabilité des auteurs et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant les vues de l'OIM. En outre, l'OIM ne cautionne aucune des agences de recrutement privées décrites dans la présente étude.

L'OIM s'est engagée à respecter le principe selon lequel une migration humaine et ordonnée profite aux migrants et à la société. En tant qu'organisme intergouvernemental, l'OIM agit de concert avec ses partenaires de la communauté internationale pour aider à relever les défis opérationnels de la migration, faire progresser la compréhension des questions migratoires, encourager le développement social et économique par la migration et défendre la dignité humaine et le bien-être des migrants..

Les appellations employées dans la présente étude et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIM aucune prise de position quant au statut juridique des pays concernés, territoire, ville ou région, ou de ses autorités, ou concernant ses frontières ou ses délimitations.

Cette publication a été publiée sans avoir été officiellement révisée par l'OIM.

Éditeur : Organisation internationale pour les migrations
17, route des Morillons
C.P. 17
1211 Genève 19
Suisse
Tel. : +41 22 717 9111
Fax : +41 22 798 6150
Courriel : hq@iom.int
Site web : www.iom.int

Cette publication a été publiée sans avoir fait l'objet d'une édition officielle par l'OIM.

Citation requise : Organisation internationale pour les migrations (OIM), 2021. *Un étude exploratoire sur le recrutement de la main-d'oeuvre et les mécanismes de protection des travailleurs migrants en Afrique de l'Ouest : Étude de cas de la Côte d'Ivoire, de la Gambie, du Ghana, du Nigéria et du Sénégal*. OIM, Genève.

ISBN 978-92-9068-962-1 (PDF)

© OIM 2020



Certains droits réservés. Cet ouvrage est mis à disposition au titre de la licence [Creative Commons Attribution – Pas d'utilisation commerciale – Pas de modification 3.0 Organisations internationales \(CC BY-NC-ND 3.0 IGO\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode)*.

Pour plus de détails, voir la section [Droit d'auteur et conditions d'utilisation](#).

Le présent ouvrage ne doit pas être utilisé, publié ou rediffusé dans l'intention première d'en obtenir un avantage commercial ou une compensation financière, sauf à des fins éducatives, par exemple, aux fins de son intégration dans un manuel.

Autorisations : Toute demande concernant l'utilisation à des fins commerciales ou les droits et licences doit être adressée à publications@iom.int.

* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

PUB2020/045/L

* Le Comité d'allocation des ressources pour la migration (MIRAC) distribue des fonds internes de l'Organisation internationale pour les migrations destinés à des projets prioritaires. Le directeur général de l'OIM décide du déblocage de ces fonds à l'OIM dans le but de mobiliser des fonds supplémentaires à ceux des bailleurs de fonds.

**Une étude exploratoire
sur le recrutement de la
main-d'œuvre et les
mécanismes de protection
des travailleurs migrants en
Afrique de l'Ouest :**

L'étude de cas de la
Côte d'Ivoire, de la Gambie
du Ghana, du Nigéria
et du Sénégal



LISTE DES ABRÉVIATIONS/ACRONYMES

AEJ	Agence Emploi Jeunes
AEP	Agences de recrutement et/ou d'emploi privées
ANPEJ	Agence Nationale pour la Promotion d'Emploi des Jeunes
ARLPAN	Association des agents de placement de licences de recruteurs du Nigéria
BAOS	Bureaux d'Accueil, d'Orientation et de Suivi
CICM	Commission internationale catholique pour les migrations
CIDPM	Centre international pour le développement de politiques migratoires
CLO-DGT	Directeur général du travail
CNLTP	Cellule Nationale de Lutte contre la Traite
CNTS-FS	Confédération Nationale de Travailleurs au Sénégal
CSI	Confédération syndicale internationale
DfID	Département pour le développement international
DGASE	Direction Générale d'Appui au Sénégalais de l'Extérieur
DGIE	Direction des Ivoiriens de l'Extérieur
DIADEM	Diaspora Développement Education Migration
DOL/LD	Ministère du Travail
DRT	Le bureau central du travail est la Direction de la réglementation du travail
DSPE	Direction des stratégies et des programmes pour l'emploi
DST	Direction de la Surveillance du Territoire
DSWU	Syndicat des employés de maison
DTPS	La Direction du Travail et de la Protection Sociale
FES	Friedrich Ebert Stiftung
FESACI	Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire
FMLE	Ministère fédéral du travail et de l'emploi
GBoS	Bureau gambien des statistiques
GCCI	Les Chambres de commerce et d'industrie de la Gambie
GHAPEA	Association des agences d'emploi privées du Ghana
GIS	Service d'immigration du Ghana
GLC	Le Congrès du travail de Gambie
GLMIS	Système d'information sur le marché du travail au Ghana
GNTUC	Congrès national des syndicats de Gambie
HuCaPAN	Association des fournisseurs en ressources humaines du Nigéria
ILMD	Bureau des migrations internationales de main-d'œuvre
IMSCM	Comité directeur interministériel sur les migrations
IRIS	Système d'intégrité en matière de recrutement international
KAFA	ONG (Enough Violence and Exploitation) Stop à la violence et à l'exploitation
MADE	Le réseau de la société civile sur la migration et le développement
MAE	Ministère des Affaires Etrangères
MELR	Le Ministère de l'emploi et des relations de travail
MOFA/MAE	Le Ministère des Affaires étrangères
MOI	Ministère de l'Intérieur
MOTIE	Ministère du commerce, de l'industrie, de l'intégration régionale et de l'emploi
MRC	Centre de ressources pour les migrants
NAATIP	Organisme national de lutte contre la traite des personnes

NANNM	Association nationale des infirmières et sages-femmes du Nigéria
NAPTIP	Agence nationale pour l'interdiction de la traite des personnes et autres questions connexes
NBS	Agence nationale des Statistiques
NECA	Association consultative des employeurs du Nigéria
NELEX	Bourse électronique nationale du travail
NCFRMI	Commission nationale pour les réfugiés, les migrants et les personnes déplacées
NDPC	Commission nationale de planification du développement
NIS	Service de l'immigration du Nigéria
NLC	Congrès du travail du Nigéria
NPopC	Commission nationale de la population
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
OVP	Bureau de la vice-présidence
PDOS	Séminaire d'orientation pré-départ
PEC	Service public de placement
PMO	Bureau de la gestion publique
PSC	Commission de la Fonction publique
Réseau des OSC	Réseau de la société civile sur la migration et le développement
TUC	Congrès des syndicats du Ghana
UGTCI	Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire
UNDTTS	Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal
UNIWA	Association de l'Union des travailleurs informels

DÉFINITION DES TERMES-CLÉS

Recrutement éthique : Il s'agit du recrutement de la main-d'œuvre de manière légale, équitable et transparente, dans le respect de la dignité et des droits de l'homme. La norme du Système d'intégrité en matière de recrutement international (IRIS) établit une référence pour le recrutement éthique, correspondant à sept principes clés, dont le respect des lois, des principes et des droits fondamentaux au travail ; le respect des principes éthiques et de l'éthique professionnelle ; l'interdiction d'imposer des frais de recrutement aux demandeurs d'emploi ; le respect de la liberté de circulation ; le respect de la transparence des conditions d'emploi ; le respect de la confidentialité et de la protection des données et le respect de l'accès aux voies de recours (la norme IRIS).

AEP formelles : Ce terme est utilisé pour désigner les agences de recrutement et d'emploi privées qui sont dûment enregistrées et autorisées à fonctionner légalement en tant que structures ou entreprises de recrutement dans le pays. Il peut s'agir d'agences ou d'agents individuels.

AEP informelles : Ce terme est utilisé pour désigner les agences de recrutement et d'emploi privées qui ne sont pas enregistrées ni autorisées à fonctionner légalement en tant que structures ou entreprises de recrutement dans le pays. Il peut s'agir d'agences ou d'agents individuels.

Recrutement informel : Ce terme est utilisé dans cette étude pour désigner tous les recrutements qui sont facilités par des agences de recrutement privées informelles, qui ne sont ni enregistrées ni agréées en tant qu'agences de recrutement privées ni en tant qu'entreprises sur le territoire national.

AEP : Cet acronyme est utilisé pour désigner les agences de recrutement et d'emploi privées.

Traite des personnes : Ce phénomène se définit comme le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation» (Protocole visant à prévenir, abolir et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, complétant l'article 3 de la Convention contre la criminalité transnationale organisée). Si le recrutement informel n'équivaut pas à la traite des personnes, il peut dans certains cas s'accompagner de pratiques de recrutement contraires à l'éthique qui peuvent, dans certaines circonstances, conduire à des cas de traite des personnes¹.

Recrutement contraire à l'éthique : Contrairement à ce qui précède, un recrutement contraire à l'éthique (qu'il soit licite ou illicite) peut être injuste, opaque et ne pas respecter la dignité et les droits de l'homme des travailleurs. Cela peut aussi engendrer toute une série de bien d'autres abus, tels que la traite des personnes, la migration clandestine et d'autres formes d'exploitation.

¹ Le terme « traite des êtres humains » est utilisé dans cette étude comme un substitut interchangeable de la « traite des personnes » dans certains des paragraphes afin de correspondre aux noms officiels adoptés par certaines structures.



TABLE DES MATIÈRES

Liste des abréviations/acronymes	iii
Définition des termes-clés	v
1. Justification de l'étude.....	1
1.1. Objectifs de l'Étude Exploratoire	4
1.2. Méthodologie	5
1.3. Limites de l'étude.....	5
2. Analyse des études de cas.....	7
2.1. Côte d'Ivoire	7
2.1.1. Analyse situationnelle	7
2.1.2. Gestion de la migration de main-d'œuvre au niveau national.....	11
2.1.3. Les acteurs non étatiques et la migration de main-d'œuvre.....	18
2.1.4. Principaux obstacles au recrutement éthique de la main-d'œuvre et à la protection des travailleurs migrants et recommandations.....	19
2.2. La Gambie.....	22
2.2.1. Analyse situationnelle.....	23
2.2.2. Gestion de la migration de main-d'œuvre au niveau national.....	25
2.2.3. Les acteurs non étatiques et la migration de main-d'œuvre	31
2.2.4. Principaux obstacles au recrutement éthique de la main-d'œuvre et à la protection des travailleurs migrants et recommandations.....	31
2.3. Le Ghana	33
2.3.1. Analyse situationnelle.....	33
2.3.2. Gestion de la migration de main-d'œuvre au niveau national.....	35
2.3.3. Les acteurs non étatiques et la migration de main-d'œuvre.....	44
2.3.4. Principaux obstacles au recrutement éthique de la main-d'œuvre et à la protection des travailleurs migrants et recommandations.....	45
2.4. Le Nigéria.....	46
2.4.1. Analyse situationnelle.....	47
2.4.2. Gestion des migrations de main-d'œuvre au niveau national.....	49
2.4.3. Les acteurs non étatiques et la migration de main-d'œuvre.....	60
2.4.4. Principaux obstacles au recrutement éthique de la main-d'œuvre et de la protection des travailleurs migrants et recommandations.....	63
2.5. Le Sénégal	65
2.5.1. Analyse situationnelle.....	66
2.5.2. Gestion de la migration de main-d'œuvre au niveau national.....	68
2.5.3. Les acteurs non étatiques et la migration de main-d'œuvre.....	76
2.5.4. Principaux obstacles au recrutement éthique de la main-d'œuvre et à la protection des travailleurs migrants et recommandations.....	77
3. Conclusions.....	79
Références	89



1. JUSTIFICATION DE L'ÉTUDE

Les conclusions d'études récentes menées par diverses structures, dont l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), l'Organisation internationale du Travail (OIT), la Commission internationale catholique pour les migrations (CICM) et l'Organisation régionale africaine de la Confédération syndicale internationale (CSI-Afrique) montrent que les jeunes migrants d'Afrique de l'Ouest sont de plus en plus souvent la proie de recruteurs qui les exploitent. Ces derniers sont attirés par de fausses promesses d'emploi, des rémunérations élevées et des conditions de travail et de vie normales. Bien que l'on demande aux migrants de verser des sommes importantes pour accéder aux emplois promis, il arrive souvent qu'aucun emploi ne les attende à leur destination ou que ces prétendus emplois diffèrent complètement de ceux initialement promis, les laissant dans des situations d'extrême vulnérabilité. À l'inverse, les entreprises du secteur privé recrutent souvent des travailleurs par le canal d'intermédiaires dans les pays d'origine, souvent sans savoir dans quelle mesure et dans quelles conditions le recrutement est effectué en toute transparence et comment cela peut avoir des répercussions négatives sur les travailleurs.

L'Afrique de l'Ouest demeure l'une des régions les moins explorées sur le plan de la recherche et de la connaissance des pratiques de recrutement et de leurs corrélations avec la traite des personnes et d'autres formes d'exploitation et d'abus. Les mécanismes publics d'emploi pour le placement des travailleurs au niveau national et interne varient considérablement d'un pays à l'autre au sein de la région. À ce jour, seules quelques études ont traité le sujet, mais aucune étude complète du secteur du recrutement n'a encore été réalisée, tant au niveau régional que national. Il convient de mieux cerner les services de l'emploi publics et privés, leur mode de fonctionnement et de savoir si le rôle qu'ils jouent déjà englobe, ou pourrait être étendu pour inclure, le recrutement national et international.

L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) entend promouvoir le recrutement éthique et protéger les travailleurs migrants en Afrique de l'Ouest. L'organisation s'engage donc à soutenir les gouvernements à créer et à renforcer des mécanismes et des outils efficaces permettant de prévenir et de lutter contre l'exploitation pratiquée par des recruteurs de main-d'œuvre sans scrupules. Cet engagement est décrit dans le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (adopté par l'Assemblée générale des Nations unies le 19 décembre 2018) à l'aune de son objectif 6 : « Faciliter le recrutement équitable et éthique et garantir des conditions qui favorisent le travail décent ». En outre, l'OIM encourage le système IRIS (International Recruitment Integrity System) comme son initiative phare sur le recrutement éthique. IRIS définit et fixe une règle de référence concernant le recrutement éthique (la norme IRIS), et instaure un système de certification volontaire destiné aux recruteurs de main-d'œuvre éthique, ainsi qu'un dispositif de conformité et de contrôle.

The Standards established in IRIS defines seven core principles:

- le respect des lois, des principes fondamentaux et des droits sur le lieu de travail ;
- le respect de la conduite éthique et professionnelle ;
- l'interdiction d'imposer des frais de recrutement aux demandeurs d'emploi ;
- le respect de la liberté de circulation ;
- le respect de la transparence des conditions d'emploi ;
- le respect de la confidentialité et de la protection des données ;
- le respect de l'accès aux voies de recours (OIM, 2019a).

IRIS a fait l'objet d'un important test pilote et constitue un mécanisme institutionnalisé qui peut fortement appuyer les gouvernements dans leurs efforts de contrôle et de promotion du recrutement éthique dans leurs pays respectifs. Grâce au déploiement d'IRIS dans les pays d'Afrique de l'Ouest, l'OIM pourrait augmenter de manière exponentielle sa capacité à soutenir le secteur privé tout en protégeant les travailleurs migrants contre les abus liés au recrutement. Toutefois, afin de mettre en œuvre correctement IRIS dans le contexte ouest-africain, il convient de procéder à une analyse, une cartographie et des évaluations de fond pays par pays. Ces études devraient viser

à identifier les réalités existantes, les bonnes pratiques et les défis dans le secteur du recrutement et aider ainsi l'OIM à élaborer une stratégie et une feuille de route relatives à l'engagement des parties prenantes pour favoriser le recrutement éthique et la mise en œuvre d'IRIS dans la région.

L'étude exploratoire repose sur cinq études de cas par pays : la Côte d'Ivoire, la Gambie, le Ghana, le Nigéria et le Sénégal (ci-après dénommés « pays faisant l'objet d'une étude de cas »). Le choix de ces pays a été fait pour un certain nombre de raisons essentielles:

1) Cadres juridiques analogues et statut de ratification de l'Organisation internationale du Travail

La plupart des pays retenus présentent des similitudes dans la mesure où ils n'ont pas ratifié certaines conventions établies par l'Organisation internationale du Travail, qui sont essentielles pour promouvoir le recrutement éthique et protéger les droits des travailleurs migrants. Il s'agit notamment de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées de 1997, de la convention (n° 189) sur les travailleurs domestiques, de la convention sur les droits des migrants et des membres de leur famille, Convention (n° 143) sur les dispositions complémentaires concernant les travailleurs, 1975, et la Convention révisée (n° 197) sur les migrations pour l'emploi. Vu que ces Conventions n'ont pas encore été ratifiées, les lois nationales de ces pays sont moins susceptibles de disposer de mesures suffisantes pour promouvoir le recrutement éthique et la protection des travailleurs migrants.

2) Statistiques relatives à l'augmentation du recrutement citées dans diverses études

L'OIM a récemment mené des études au Ghana et en Gambie sur le recrutement et la migration de ressortissants ghanéens et gambiens à l'étranger, principalement des femmes qui émigrent pour le travail domestique mais aussi des hommes qui émigrent pour le travail manuel dans les pays de la région du Golfe. Au Sénégal, deux études semblables ont été réalisées. Le Réseau de la société civile pour la migration et le développement (MADE), en collaboration avec la Commission internationale catholique pour les migrations, a réalisé l'étude sur les « Pratiques de recrutement des travailleurs sénégalais immigrés: leurs conditions de travail à l'étranger et les politiques publiques de lutte contre le trafic de migrants au Sénégal ». Par ailleurs, le projet ACP-UE de l'OIM (Dialogue sur la migration et le développement entre les pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique et les pays européens) en coordination avec la Cellule Nationale de Lutte Contre la Traite des êtres humains du Sénégal), a mené une étude sur la traite des travailleurs domestiques sénégalais vivant dans la région du Golfe. En outre, l'Organisation régionale africaine de la Confédération de l'Union internationale des syndicats (CSI-Afrique) a mené en 2018 une étude intitulée « Migration de main-d'œuvre africaine vers les États du CCG : Le cas du Ghana, du Kenya, du Nigéria et de l'Ouganda ». Cette étude met en relief l'augmentation des tendances de la migration de main-d'œuvre en provenance du Nigéria et du Ghana vers la région du CCG, en soulignant les lacunes existantes dans les lois et réglementations de recrutement privé en vigueur dans ces pays ainsi que la corrélation existant entre la traite des personnes et le trafic de migrants vers cette région en particulier. En Côte d'Ivoire, l'OIM a recueilli des témoignages de migrants de retour au moyen de questionnaires et de groupes de discussion dans le cadre de la recherche entreprise sur le phénomène de la féminisation de la migration en Côte d'Ivoire grâce au programme « Sécurité, Soutien et Solutions: Analyse de rentabilité sur le circuit de l'itinéraire méditerranéen central » financé par le DFID. Ces témoignages mettent en évidence une tendance récurrente d'abus et de violence subis le long des voies de migration irrégulière, en particulier de l'Afrique de l'Ouest vers l'Afrique du Nord et les États du CCG. En outre, les résultats de l'enquête ont montré que les schémas de migration irrégulière sont souvent alimentés par des pratiques de recrutement peu éthique ; la recherche de possibilités d'emploi incitant les migrants à se tourner vers ce qu'ils croient être des recruteurs dignes de confiance qui les envoient travailler à l'étranger où ils se retrouvent souvent en situation irrégulière et soumis à des cas de traite des personnes.

3) Harmonisation et extension des initiatives antérieures prises dans la région de l'Afrique de l'Ouest

Comme le montrent les tendances ci-dessus, les pratiques de recrutement informel et les risques accrus d'exploitation et d'abus à destination, la traite des personnes et le trafic de migrants ne sont pas des problèmes isolés et touchent en fait la région dans son ensemble. Pour faire face à ces

problèmes de plus en plus importants dans la région, plusieurs initiatives ont été prises, notamment le Dialogue sur les migrations pour l'Afrique de l'Ouest (MIDWA). Cette plateforme permet aux membres de la CEDEAO d'aborder diverses questions thématiques qui concernent les migrations en Afrique de l'Ouest. Dans le cadre du MIDWA, plusieurs groupes de travail thématiques ont été créés, dont l'un se penche sur la migration de main-d'œuvre. Les premières discussions ont eu lieu au sein de ce groupe concernant les processus de recrutement de la main-d'œuvre et les divers enjeux qui s'y trouvent.

L'OIM a appuyé le MIDWA par le biais du projet ouest-africain Free Movement and Migration (FMM), financé par la CEDEAO et l'Union européenne, directement mis en œuvre par l'OIM en coopération avec l'OIT et le Centre international pour le développement de politiques migratoires (CIDPM). Le projet FMM a accordé une attention particulière à la fois à la lutte contre la traite et la migration de main-d'œuvre, tant au niveau régional que national. Le FMM a été un élément moteur dans l'élaboration du récent Plan d'action de la CEDEAO sur la lutte contre la traite des personnes pour 2016-2020 et a renforcé la capacité de l'Unité de la CEDEAO sur la traite des personnes (TIP) en matière de suivi et d'évaluation grâce à l'élaboration d'un nouveau modèle de rapport pour ladite Unité, conformément au Plan d'action susmentionné.

À ce jour, il reste beaucoup à faire en Afrique de l'Ouest pour améliorer les connaissances concernant les pratiques de recrutement et leurs corrélations avec la traite des personnes, ainsi que les stratégies visant à traiter les problèmes et les risques inhérents aux mauvaises pratiques. Toutefois, les conclusions de cette étude peuvent servir de catalyseur pour de futures initiatives de l'OIM, afin d'accroître les mesures fondées sur les preuves concernant le recrutement national et international qui précède les cas d'exploitation et d'abus, ainsi que le trafic de migrants.

4) Facteurs économiques, démographiques et politiques régionaux

En choisissant ces pays, l'objectif était de donner une perspective sur les pratiques de recrutement de la main-d'œuvre provenant des pôles économiques les plus importants et des divers paysages économiques des pays francophones et anglophones de l'espace ouest-africain. Au fur et à mesure que la population active, et donc la source d'approvisionnement en main-d'œuvre respective, augmentent au sein de ces pays, le recrutement de travailleurs ouest-africains dans le pays et à l'étranger aura une incidence non seulement sur les travailleurs eux-mêmes, mais aussi sur les économies nationales et régionales. Pour s'assurer que le recrutement de cette population croissante demeure légal et éthique, il faut toutefois entreprendre des recherches préliminaires afin de bien comprendre les mécanismes actuellement en place pour le recrutement de la main-d'œuvre, tant formel qu'informel, ainsi que les schémas actuels et potentiels de la migration de main-d'œuvre en Afrique de l'Ouest et en provenance de cette région.

En outre, dans la mesure où les risques posés par le recrutement informel, la traite des personnes et d'autres formes d'exploitation s'étendent de plus en plus à l'échelle régionale, les lacunes liées à la gestion des migrations de main-d'œuvre et aux stratégies visant à progresser dans ce domaine sont connues et commencent à être traitées au niveau régional. Tous les pays étudiés dans la présente étude de cas sont des États membres de la CEDEAO et, à ce titre, la législation de la CEDEAO concernant la migration de main-d'œuvre et l'emploi leur est applicable. Par conséquent, il s'agit d'éléments clés à prendre en considération. À travers ses nombreux instruments législatifs, la CEDEAO a montré quelle attention croissante est accordée aux questions relatives à la migration de main-d'œuvre dans la région. Ces instruments sont notamment les suivants :

- **Politique du Travail et de l'Emploi de la CEDEAO (2009)** : Cette politique définit plusieurs des lacunes en matière de politique du travail, notamment l'absence de ratification des conventions de l'OIT ; le manque de données pertinentes sur le travail et l'emploi dans la région ; la nécessité de renforcer la législation relative au travail dans les États membres de la CEDEAO ainsi que l'harmonisation de ces instruments législatifs dans la région (OIT, 2019a).
- **Plan d'Action Stratégique de la CEDEAO pour la Politique de l'Emploi (2009)** : Ce plan se veut un complément à la politique précitée et porte sur cinq principaux domaines d'intervention pour la CEDEAO - la promotion des normes internationales, du travail décent, du bien-être social pour tous, du dialogue et du tripartisme et l'intégration régionale (OIT, 2019a).

- **Plan d'Action de la CEDEAO pour l'Emploi des Jeunes 2013-2018** : ce plan promeut notamment la mobilité intra-régionale ainsi que la collecte de données (à savoir sur la situation des jeunes travailleurs migrants), le renforcement du Système d'information sur le marché de travail et l'éducation pour améliorer les compétences des jeunes travailleurs et donc leur employabilité (OIT, 2019a).

Il est toutefois tout aussi important de se pencher sur ces préoccupations au niveau national. L'étude exploratoire vise donc à comprendre les obstacles communs auxquels les pays sont confrontés en matière de recrutement et de migration de main-d'œuvre; à distinguer les bonnes pratiques qui peuvent être reproduites et étendues ; et à favoriser une communication et une coordination accrues entre les pays dans le but de renforcer la coopération au niveau régional.

1.1. Objectifs de l'Étude Exploratoire

L'objectif général de l'étude exploratoire est de fournir à l'OIM ainsi qu'à ses États membres et aux parties prenantes concernées une solide compréhension des modalités de recrutement de la main-d'œuvre internationale dans la région afin de permettre une discussion éclairée et autorisée avec les gouvernements et de suggérer des moyens d'avancer. L'étude se concentre spécifiquement sur la description et l'analyse des éléments suivants en Côte d'Ivoire, en Gambie, au Ghana, au Nigéria et au Sénégal:

- Les systèmes privés d'emploi et de recrutement de la main-d'œuvre (nationaux et internationaux) ;
- La réglementation, le contrôle et le suivi par le gouvernement du recrutement de la main-d'œuvre nationale et internationale et des activités des agences de recrutement et d'emploi privées ;
- Les Accords bilatéraux sur le travail (BLA) et protocoles d'accord (MoU) conclus avec d'autres pays²,
- Analyser la situation des principales zones et des principaux pays de destination des migrants utilisant les services de recrutement de la main-d'œuvre publics et privés au niveau national et international (par exemple, les tendances dans les secteurs d'emploi, l'âge et le sexe, la méthode de recrutement, l'existence d'abus dans le cadre du processus de recrutement) ;
- Analyse des acteurs concernés participant au dialogue et à l'engagement sur le travail éthique, le recrutement et les droits des travailleurs migrants dans le pays ;
- Existence d'une formation d'orientation avant le départ donnée aux travailleurs migrants ;
- Processus consultatifs régionaux pertinents et/ou autres mécanismes multilatéraux liés au recrutement international de la main-d'œuvre.

En révélant les défis existants, les résultats de la cartographie et de la recherche fourniront également aux États membres de l'OIM et aux parties prenantes concernées des idées concrètes sur la manière de progresser dans le domaine du recrutement éthique de la main-d'œuvre et de la protection des travailleurs. Ces idées pourraient englober une série d'interventions relatives au recrutement éthique de la main-d'œuvre, telles que le renforcement des mesures juridiques et réglementaires, la défense des politiques et l'engagement des organismes publics (par exemple, les autorités chargées de l'octroi des licences, l'administration du travail, la formation pour les services publics de l'emploi, etc.) et la coopération transnationale entre les autorités de régulation. Cela peut également inclure des actions de sensibilisation des migrants afin d'améliorer la prise

² Pour préciser l'objectif « Accords bilatéraux de travail et protocoles d'accord conclus avec d'autres pays », il est important de différencier les deux termes. Alors qu'un protocole d'accord est une entente et une intention de coopération entre pays et une condition préalable à un accord bilatéral de travail, il n'est pas juridiquement contraignant. En revanche, un BLA est un document juridiquement contraignant entre deux parties qui ont convenu de travailler ensemble pour atteindre un objectif commun et, à ce titre, il est exécutoire devant un tribunal. Un MoU ne se traduit pas toujours par un BLA.

de conscience de leurs droits ou des protections contre les pratiques de recrutement de la main-d'œuvre non éthiques et informelles. L'étude cherche également à identifier des agences de recrutement et d'emploi privées autorisées, qui pourraient être des partenaires éventuels du programme de renforcement des capacités IRIS de l'OIM et de la vérification pour les recruteurs de main-d'œuvre pendant sa phase initiale de déploiement en Afrique de l'Ouest.

1.2. Méthodologie

Cette étude s'est déroulée en deux étapes, la première d'août à décembre 2018 suivie par la deuxième étape de juin à septembre 2019. Des données secondaires ont été recueillies par le biais de contacts dans les missions de l'OIM dans les pays sélectionnés et de ressources en ligne, notamment les profils migratoires de l'OIM et d'autres rapports, ainsi que des documents juridiques et des études réalisées par d'autres organisations internationales et organismes gouvernementaux. Les données primaires ont été obtenues grâce à des entretiens et des consultations avec les principales parties prenantes identifiées dans chaque pays. Les questions de recherche utilisées lors des entretiens ont varié en fonction de l'informateur et du pays.

Dans les cinq pays, des entretiens ont été menés auprès des principales parties prenantes au sein du gouvernement, notamment le ministère du travail ou de l'emploi (ou tout autre organisme compétent chargé de l'emploi public ainsi que de la réglementation du recrutement privé), le ministère des affaires étrangères, l'organisme chargé de coordonner les efforts de lutte contre la traite, ainsi que d'autres ministères concernés. Dans le secteur privé, les informateurs clés étaient notamment des agences de recrutement et d'emploi privées implantées localement dans les pays retenus, ainsi que des agences de recrutement et d'emploi privées internationales et régionales présentes sur le continent et/ou dans le monde entier mais ayant des bureaux affiliés dans un ou plusieurs des pays étudiés. En outre, dans les cas qui se sont présentés, des associations nationales de recruteurs privées ainsi que des associations d'employeurs ont été interrogées. Enfin, dans le secteur de la société civile, les informateurs clés ont été les organes syndicaux et les organisations non gouvernementales locales impliquées dans les questions liées à la migration (y compris la migration de main-d'œuvre).

1.3. Limites de l'Étude

Les données disponibles sur la migration et le recrutement de la main-d'œuvre dans la région ne sont guère nombreuses. En rapport avec les migrations, les données sont recueillies par certains organismes gouvernementaux, mais pas de manière strictement régulière. En Gambie et au Sénégal par exemple, les derniers recensements nationaux ont été réalisés en 2013. En outre, les agences de recrutement et d'emploi publiques et privées n'ont collecté qu'un montant limité de données sur les pays de destination et les secteurs d'emploi des travailleurs recrutés. Également, un grand nombre d'entre eux ne font pas le suivi des questions et des conflits qui surgissent entre les travailleurs migrants et les employeurs ainsi que des violations des droits de l'homme identifiées lors du processus de recrutement de la main-d'œuvre.

Aux fins de l'étude, seuls quelques entretiens ont été menés avec les migrants de retour en personne. Les entretiens n'ont pas non plus été menés avec des agences de recrutement informelles, qui constituent la majorité des agences dans les pays visés par l'étude exploratoire. La nature sensible et criminelle du sujet, ainsi que son caractère informel, ont rendu difficile l'identification des agences informelles et des agents et recruteurs indépendants. Dans le cas où ces agences ont été identifiées par d'autres chercheurs ou organismes gouvernementaux, elles n'ont pas répondu aux demandes d'entretien.



2. ANALYSE DES ÉTUDES DE CAS

2.1. Côte d'Ivoire

Bien qu'un certain nombre de mécanismes officiels aie été mis en place pour procéder au recrutement formel de la main-d'œuvre en Côte d'Ivoire, les pratiques de recrutement informel continuent de dominer partout dans le pays. En outre, les mécanismes en place pour le recrutement formel ont tendance à se concentrer uniquement sur les opportunités d'emploi sur le territoire même de la Côte d'Ivoire, laissant ainsi un vide pour les Ivoiriens en quête d'un emploi à l'extérieur du pays. Cette lacune a conduit à la prolifération d'agences d'emploi informelles et signifie que ces agences ne sont pas réglementées et sont difficiles à déceler, ce qui pose un problème tant pour le Gouvernement que pour les demandeurs d'emploi qui peuvent être victimes de la traite des personnes et des pratiques d'exploitation associées au recrutement informel.

2.1.1. Analyse situationnelle

Migration vers la Côte d'Ivoire

La Côte d'Ivoire a été historiquement caractérisée comme un pays de destination au sein de l'Afrique de l'Ouest principalement en raison des opportunités économiques ainsi que du regroupement familial. A partir de 2019, environ 2,5 millions de migrants internationaux étaient présents en Côte d'Ivoire, constituant ainsi près de 10 % de la population totale du pays (DAES des Nations Unies, 2019). La Côte d'Ivoire est le pays d'Afrique de l'Ouest qui compte le plus grand nombre de migrants internationaux présents sur son territoire (DAES des Nations Unies, 2019). Le recensement de la population de la Côte d'Ivoire de 2014 indique en outre que 24,2 % de la population totale située dans le pays est de nationalité non ivoirienne (INS, 2014). Les pays d'origine comprennent : le Burkina Faso (53,7%), le Mali (20,5%), la Guinée (6,5%) et le Ghana (4,4%) (DAES des Nations Unies, 2019).

Le Gouvernement ivoirien a toujours encouragé l'immigration et recruté des étrangers pour travailler dans divers secteurs, notamment l'agropastoral, l'exploitation minière, le secteur industriel et les infrastructures. Le profil actuel des travailleurs migrants employés dans ces différents secteurs en Côte d'Ivoire se présente comme suit : entrepreneurs ou travailleurs indépendants (54,1 %) ; aides familiales (19,8 %) ; employés du secteur public (12,2 %) ; travailleurs contractuels (7,3 %) ; apprentis (1,8 %) ; et salariés d'une coopérative locale (1,1 %) (OIM, 2017a).

Les droits des travailleurs étrangers en Côte d'Ivoire ont été d'une importance capitale pour le Gouvernement depuis les années 1960 (OIM, 2017a), ce qui coïncide avec le fait que les conventions migratoires visant à faire entrer de la main-d'œuvre organisée dans le pays existent depuis les années 1960 (OIM, 2017a). La majorité des ressortissants étrangers présents en Côte d'Ivoire occupent des emplois peu qualifiés (OIM et CIDPM, 2015). Le recrutement de travailleurs hautement qualifiés dans le pays était cependant particulièrement élevé dans les années 1980 mais a considérablement diminué (OIM et CIDPM, 2015). L'immigration a également reculé en général à la suite des violences liées aux troubles politiques et civils des années 2000 et 2010-2011 ; la Côte d'Ivoire demeure toutefois un important pays de destination pour les ressortissants de la CEDEAO.

Le recrutement de travailleurs étrangers immigrés en Côte d'Ivoire se fait principalement par des canaux informels, y compris les réseaux sociaux, et vise principalement les citoyens des pays voisins de la CEDEAO, les pays qui sont en mesure d'utiliser la politique d'exemption de visa de 90 jours (Gouesse, 2019). Ces travailleurs étrangers ont tendance à être principalement présents en milieu rural, à savoir dans le Sud-Comoé, le Bas-Sassandra, le Moyen-Cavally, le Moyen-Comoé et le Haut-Sassandra (MGSOG, 2017). Ces travailleurs migrants se trouvent souvent dans une situation vulnérable car ils ne perçoivent souvent pas la nécessité de s'enregistrer en Côte d'Ivoire, ni auprès des autorités consulaires de leur pays d'origine ni auprès des autorités ivoiriennes,

au-delà de leur séjour initial autorisé de quatre-vingt-dix jours sans visa³. Cela entraîne souvent un manque de documentation. Conformément à la législation ivoirienne, la nationalité est transmise par la naissance seulement et de nombreuses personnes nées de parents migrants non enregistrés en Côte d'Ivoire finissent par devenir des sans papiers ivoiriens ou étrangers et pourrait donc se trouver confrontés à un vide juridique.

En outre, l'expulsion de ces populations travaillant et vivant dans des forêts classées / parcs nationaux, les tensions sociales avec les populations locales et le risque de traite des personnes sont d'autres problèmes auxquels ces ressortissants étrangers pourraient être exposés.

En Côte d'Ivoire, les enfants constituent la majorité des victimes de la traite identifiées. Les cas de traite d'adultes peuvent être sous-déclarés, car dans le pays l'accent demeure davantage sur la lutte contre la traite des enfants (Département d'État américain, 2019). Les victimes de la traite qui se trouvent en Côte d'Ivoire, composées de ressortissants ivoiriens et d'étrangers, sont confrontées à des risques spécifiques différents en termes de traite selon leur âge et leur sexe: les femmes et les filles sont exposées au risque de travail forcé dans le secteur des services ainsi qu'à la traite sexuelle; les garçons, et dans une moindre mesure les hommes, sont exposés au risque de travail forcé dans l'agriculture (notamment dans la production de cacao) et les industries de services, ainsi que dans les mines, la menuiserie, la construction et la mendicité. En dehors des Ivoiriens, les victimes de la traite les plus courantes en Côte d'Ivoire proviennent d'autres États d'Afrique de l'Ouest. Il convient de mentionner l'importance grandissante du corridor Lagos-Abidjan ; des filles (souvent mineures) sont recrutées au Nigéria avec à la clé de fausses promesses d'emplois bien rémunérés et se retrouvent ensuite à travailler comme serveuses et/ou prostituées à Abidjan (OIM, 2019c).

L'émigration de la Côte d'Ivoire

La diaspora ivoirienne est composée d'environ 1,24 million d'individus dans le monde, soit environ 5,4 % de la population ivoirienne totale (République de Côte d'Ivoire, 2015). Bien que l'émigration soit nettement moins importante en nombre par rapport à l'immigration interne à destination de la Côte d'Ivoire, les taux d'émigration ont commencé assez récemment à augmenter en raison du chômage, du dénuement relatif et des crises politiques survenues au début et au milieu des années 2000 (Yeo, 2019).

La main-d'œuvre ivoirienne est relativement jeune. Les personnes âgées de 14 à 35 ans constituent 63,0 % de la main-d'œuvre totale (République de Côte d'Ivoire, 2016). La recherche d'un emploi et d'opportunités économiques constitue un facteur d'incitation majeur à l'émigration (OIM, 2018a), les principaux pays de destination étant notamment le Burkina Faso (63,6 %), la France (10,6%), le Liberia (4,82%), le Ghana (3,57%), les États-Unis (3,06%), l'Italie (3,01%) et le Mali (2,36%) (MGSoG, 2017). Les principaux secteurs d'emploi des Ivoiriens à l'étranger sont l'industrie manufacturière, la distribution, les services, l'hôtellerie et l'agriculture (OIM, 2017a). Les flux sont mixtes pour ce qui est du niveau d'instruction des personnes qui émigrent, comprenant à la fois des personnes peu instruites (47,6 %) et des personnes plus instruites (30,7 %) (OIM et CIDPM, 2015).

Ces dernières années, l'immigration clandestine de la Côte d'Ivoire vers l'Europe, ainsi que vers l'Afrique du Nord, l'Europe de l'Est et les pays du Golfe, s'est intensifiée dans une moindre mesure. Depuis 2016, les migrants ivoiriens figurent parmi les dix premières nationalités de migrants à arriver en Italie (environ 23 000 arrivées en la période comprise entre janvier 2016 et juin 2019) tout en représentant simultanément l'une des cinq nationalités d'Afrique subsaharienne à arriver en Italie (OIM, 2018b, 2019b).

³ Le protocole AP.1/5/79 relatif à la libre circulation des personnes, à la résidence et à l'établissement, élaboré par la CEDEAO en 1979, stipule que les migrants ressortissants d'un État membre de la CEDEAO peuvent se rendre sans visa dans un autre État membre de la CEDEAO sans avoir besoin de visa pour un séjour de 90 jours maximum. Au-delà de cette période de 90 jours, un visa doit être sollicité auprès des autorités compétentes afin que ce séjour soit prolongé, conformément à l'article 3, paragraphe 2 du protocole sur la libre circulation : « Ce citoyen est toutefois tenu d'obtenir de l'autorité compétente l'autorisation de prolonger son séjour si, après cette entrée, il a été amené à séjourner plus de quatre-vingt-dix (90) jours ».

Cette tendance a récemment évolué, car un nombre croissant d'Ivoiriens participent à l'immigration clandestine en Espagne. Les Ivoiriens sont l'une des cinq principales nationalités à arriver clandestinement en Espagne en 2018 (11 % de tous les nouveaux arrivants) et de janvier à juin 2019 (8 % de tous les nouveaux arrivants) (OIM, 2019b). Les réseaux de contrebande et de trafic de personnes, plutôt que les agences de recrutement, opérant dans le désert du Sahara ainsi que sur la mer Méditerranée, constituent une aide de premier ordre pour la migration irrégulière vers l'Europe. Ces réseaux semblent devenir plus importants en Côte d'Ivoire même, comme le démontre la découverte et la dissolution d'un réseau de trafic ivoirien basé à Daloa en 2018-2019 qui fournissait aux mineurs ivoiriens de faux papiers et facilitait leur voyage vers la France via la Libye et l'Italie (Département d'État américain, 2019).

Les pays d'Afrique du Nord (notamment le Maroc, la Tunisie et l'Algérie) deviennent également de plus en plus des pays de destination pour les migrants ivoiriens. Pour se rendre dans un de ces pays, les ressortissants ivoiriens n'ont pas besoin de visa ; la Tunisie et le Maroc, permettant ainsi un séjour de 90 jours sans visa. Cette mesure spécifique du régime des visas fait de la Tunisie et du Maroc des destinations attrayantes pour les travailleurs migrants de Côte d'Ivoire. En revanche, si le séjour n'est pas régularisé après cette période de 90 jours, de lourdes amendes sont encourues par les migrants qui risquent d'être particulièrement vulnérables à l'exploitation par peur d'être dénoncés aux autorités. En l'occurrence, les migrants ivoiriens représentent 80 % de toutes les victimes de la traite identifiées par l'OIM Tunisie.

Les ressortissants ivoiriens étant souvent recrutés pour travailler à l'étranger par des canaux informels, généralement par les réseaux sociaux ou par des relations personnelles, ils sont souvent exposés à la traite des personnes et l'exploitation sexuelle. Les femmes et les jeunes filles sont le plus souvent recrutées pour travailler au Moyen-Orient et en Europe mais se retrouvent astreintes au travail forcé en Europe, en Afrique du Nord et dans le Golfe, principalement l'Arabie Saoudite, le Maroc, le Liban et la Tunisie (Département d'État américain, 2019). Dans cette hypothèse, les femmes et les jeunes filles sont souvent contraintes de travailler sans salaire à leur arrivée afin de rembourser leur voyage, qui est souvent payé par le futur employeur aux trafiquants (OIM, 2019c). Elles travaillent donc dans des conditions déplorables, sans salaire, pendant plusieurs mois ; en outre, à leur arrivée, leurs documents d'identité sont confisqués, ce qui les empêche de prendre le large. Des ressortissantes ivoiriennes victimes de la traite ont également été identifiées, bien que dans une moindre mesure, en Iraq, en Israël, à Chypre et en France (Département d'État américain, 2019).

Les Ivoiriens, hommes et garçons, sont tout aussi recrutés par des moyens informels tout en se faisant promettre soit un emploi bien rémunéré, soit la possibilité de devenir joueur de football. Les migrants ivoiriens de sexe masculin recrutés par ces moyens sont principalement soumis au travail forcé en Afrique du Nord, notamment au Maroc, en Tunisie, en Algérie et en Libye. Les trafiquants exploitent les hommes et les garçons en les soumettant au travail forcé dans les exploitations agricoles de la Tunisie, promettant souvent aux hommes des emplois bien rémunérés et aux garçons la possibilité de jouer au football.

Comme dans le cas des femmes, les documents d'identité des migrants sont généralement confisqués à leur arrivée par les trafiquants jusqu'à ce qu'ils puissent rembourser et/ou payer la prochaine étape de leur voyage (pour ceux qui tentent de rejoindre l'Europe par la voie de l'immigration clandestine) (Département d'État américain, 2019).

Recrutement de la main-d'œuvre : tendances et problématiques identifiées

Par rapport aux autres pays de la région de l'Afrique de l'Ouest, le recrutement des Ivoiriens, tant par des moyens formels et informels, en vue de travailler en dehors du pays même et en dehors du continent africain en général, est une tendance moins manifeste. Il existe actuellement aucun système de recrutement et d'emploi public pour des postes situés en dehors de la Côte d'Ivoire alors que simultanément, seulement environ 100 AEP agréées sont habilitées à recruter, principalement au niveau national ; la plupart des AEP qui opèrent dans le pays sont informelles.

En Côte d'Ivoire, le recrutement informel de la main-d'œuvre prend le pas sur les moyens de recrutement formels. Selon une enquête régionale réalisée par l'Institut National de la Statistique en 2017, seuls 5 % des personnes interrogées en Côte d'Ivoire ont déclaré avoir trouvé leur emploi actuel en faisant appel aux services d'agences de recrutement et d'emploi privées, alors que seulement 3 % des répondants ont été recrutés directement par l'employeur. Toutefois, une grande majorité (44,5 %) des répondants ivoiriens ont trouvé leur emploi de manière informelle via des relations personnelles et des réseaux sociaux (Gnalega, 2019). En ce qui concerne l'emploi régulier en dehors de la Côte d'Ivoire, de nombreuses grandes entreprises telles que Bouygues recrutent des membres de la diaspora ivoirienne en France par exemple, et ces travailleurs peuvent à terme être transférés à des postes dans la même entreprise mais à Abidjan; le recrutement de la diaspora ivoirienne de retour en Côte d'Ivoire devient une tendance naissante (Konaté, 2019). Malgré ces quelques exemples de recrutement formel de la main-d'œuvre, la plupart des recrutements en Côte d'Ivoire s'effectue de manière informelle, principalement par le biais de réseaux sociaux ou familiaux plutôt que par des services de recrutement et d'emploi publics (Yeo, 2019). Une enquête récente du Gouvernement sur les portails de l'emploi ivoiriens a cherché à identifier les AEP informelles. Cette enquête a estimé que plus de 200 agences informelles fonctionnent actuellement en Côte d'Ivoire au niveau national. Selon la plupart des répondants, la majorité des recrutements de la main-d'œuvre se font de manière informelle. Ainsi donc la grande majorité des emplois en Côte d'Ivoire reste informelle et non réglementée (Konaté, 2019).

On observe une hausse du nombre de travailleurs ivoiriens recrutés de manière informelle pour travailler dans la région du Golfe, en particulier au Koweït, en Arabie saoudite et aux Émirats arabes unis (Konaté, 2019). Bien que les informations disponibles restent limitées sur cette tendance, l'on sait que le recrutement intervient par le biais d'agents informels, le plus courant étant le recrutement de femmes et de filles pour le travail domestique au Koweït (Konaté, 2019). Le Gouvernement ivoirien est actuellement de plus en plus conscient des abus et de l'exploitation auxquels sont confrontées les femmes dans les pays du Golfe. Cette attention a conduit à la mise en place d'un mécanisme à l'aéroport d'Abidjan pour mener un interrogatoire approfondi des personnes soupçonnées d'avoir émigré dans le Golfe sans visa de travail officiel et les contrats ou autres documents prouvant que celles-ci ont obtenu un emploi à l'étranger. Toutefois, cette méthode n'a pas été très efficace pour identifier les migrants et les empêcher d'atteindre leur destination prévue (Konaté, 2019). Néanmoins, selon la Direction de la Surveillance du Territoire (DST), malgré le manque de données, il est évident que récemment la migration vers le Golfe semble diminuer à mesure que la conscience de ses risques s'accroît et que le nombre d'agences et les agents facilitant le recrutement de cette main-d'œuvre dans la région ont également diminué (Fofana, 2019). Dans le même temps, il est également évident qu'à côté de ces moyens informels, le recrutement formel de professionnels hautement qualifiés vers le Golfe (par exemple, des ingénieurs) se produit simultanément (Yeo, 2019).

Au nombre des principaux obstacles au recrutement formel de la main-d'œuvre figure l'absence de réglementations sur le recrutement de la main-d'œuvre, l'absence de voies de migration de main-d'œuvre régulières et une politique migratoire. Ces obstacles permettent à une grande partie du recrutement et de la migration de main-d'œuvre de se produire par des voies informelles, n'étant donc pas enregistrées par le Gouvernement et augmentant la possibilité que les migrants ne soient pas protégés une fois à l'étranger (Yeo, 2019). La Côte d'Ivoire est considérée simultanément comme pays d'origine, de transit et de destination en matière de traite des personnes. Les données recueillies auprès des migrants de retour par OIM Côte d'Ivoire et les consultations des parties prenantes confirment, en effet, le lien étroit existant entre le recrutement informel, la traite des personnes et l'exploitation à l'intérieur de la Côte d'Ivoire et des Ivoiriens à l'étranger. Les réseaux de trafic à l'échelon national, régional et transnational qui acheminent à la fois des ressortissants étrangers en Côte d'Ivoire et des Ivoiriens dans des pays étrangers impliquent à la fois des Ivoiriens, qui sont souvent même des parents éloignés des victimes, et des ressortissants étrangers. Ces réseaux sont en général bien organisés et discrets, ce qui constitue un obstacle majeur pour les agents de la force publique. L'on manque de données sur le fonctionnement de ces réseaux, mais grâce aux témoignages recueillis auprès de migrants de retour en Côte d'Ivoire, le recrutement informel s'effectue souvent par le biais des réseaux sociaux ou d'organismes communautaires plus fiables, tels que les organismes religieux, où les trafiquants peuvent être présents en toute discrétion.

2.1.2. Gestion de la migration de main-d'œuvre au niveau national

Rôles et responsabilités des services gouvernementaux

La gestion des migrations en Côte d'Ivoire est assurée par différents ministères. Ceux directement dans chargés de la gestion des migrations sont le Ministère de la Sécurité et de la Protection civile, le Ministère Administration Territoriale et de la Décentralisation, le Ministère des Affaires Etrangères et le Ministère de la Justice. En ce qui concerne une politique nationale des migrations, celle-ci n'existe pas encore en Côte d'Ivoire, pas plus qu'une politique de migration de main-d'œuvre. Cependant, une politique migratoire est en cours d'élaboration mais il est probable que cette politique ne sera validée qu'après les élections présidentielles de 2020 car le contenu peut être sujet à changement suivant le paysage politique post-électoral (Konaté, 2019).

Le **Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale** et ses nombreuses structures internes sont directement responsables de plusieurs composantes principales liées à la création d'emplois, à la réduction du chômage et à la réduction de l'exclusion sociale en Côte d'Ivoire, telles que le développement et le suivi du Programme National d'Emploi Politique ainsi que la promotion et le suivi de la mise en œuvre des programmes de création d'emplois et d'insertion socioprofessionnelle des personnes vulnérables (République de Côte d'Ivoire, 2019a). La Direction Générale du Travail au sein du Ministère est spécifiquement responsable de la conception des normes du travail.

Au sein de la Direction Générale du Travail, les responsables du travail sont également chargés de surveiller et de réglementer les AEP et de veiller à leur conformité avec le droit du travail (étape de préparation à l'évaluation des AEP pour s'assurer que les exigences sont respectées, la mise en œuvre de contrôles réguliers pour garantir la conformité). Les AEP en Côte d'Ivoire doivent notamment respecter les dispositions de l'article 11.2 de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 sur le travail et du décret 96-193 du 7 mars 1996.

La Direction Générale du Travail regroupe également la Direction de la Réglementation du Travail dont la responsabilité première est de réglementer les relations de travail et d'emploi, ce qui inclut le contrôle et la mise en œuvre des politiques liées à l'emploi, au travail et à la protection sociale (Ekpo, 2019). En outre, cette entité veille à ce que les lois nationales soient conformes au droit international du travail et (par exemple, les conventions de l'OIT) tout en veillant à ce que les lois nationales du travail soient respectées, dont le décret 96-193 (mars 1996) sur les agences de recrutement et d'emploi privées (Ekpo, 2019).

Le **Ministère de la Promotion de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes** supervise l'Agence Emploi Jeunes et est la principale agence gouvernementale chargée de l'emploi public des 18-40 ans (République de Côte d'Ivoire, 2019b). C'est également la principale agence chargée de contrôler et de réglementer les agences de recrutement et d'emploi privées (Zalo, 2019). Les services proposés par le Ministère comprennent le perfectionnement des compétences, l'esprit d'entreprise, le conseil et l'aide à la recherche d'emploi et la facilitation de l'obtention de visas pour les travailleurs non ressortissants (Zalo, 2019).

Le **Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile** abrite la Direction de la Surveillance du Territoire (DST), qui se charge de la collecte de données sur les flux migratoires, le contrôle de l'immigration par les frontières nationales, l'exécution des procédures de police concernant les étrangers et la délivrance des passeports et des visas (OIM, 2019c). La DST est un acteur clé dans la gestion des migrations (OIM, 2017a) et procède également à des enquêtes et à des entretiens avec les migrants de retour, concernant leur pays de destination et de la durée du séjour à l'étranger, entre autres facteurs. (Fofana, 2019). D'après la DST, certains migrants en situation irrégulière interrogés à leur retour en Côte d'Ivoire ont reconnu être recrutés pour travailler à l'étranger par des agences informelles. Ces agences ont ensuite été suivies et fermées par la DST (Fofana, 2019).

La Direction Générale de la Police Nationale relève également du Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile. On y trouve la Direction de la Police Criminelle, la Sous-Direction de la Lutte contre le Trafic, l'Exploitation des Enfants et la Délinquance Juvénile, aussi connue sous le nom d'unité de lutte contre les trafics de la police. Parmi les autres entités du ministère qui traitent de la question de la traite des êtres humains, citons la brigade Mondaine (chargée d'enquêter sur la prostitution et la des femmes) et l'unité de lutte contre le crime organisé transnational, qui est composé de plusieurs organismes d'application de la loi différents.

Le Comité ministériel conjoint sur la lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants, créé en 2011 (OIM et CIDPM, 2015), est présidé par le Ministre de l'Emploi et est chargé de concevoir, coordonner et mettre en œuvre des politiques de lutte contre la traite et le travail des enfants (OIM et CIDPM, 2015). Le Comité national de lutte contre la traite créée en 2016 par la loi n° 1111-2016 a pour principale responsabilité de coordonner l'ensemble des actions mises en place au niveau national dans le but de lutter contre la traite des personnes. Cette entité est encore en voie de devenir pleinement opérationnelle.

Le **Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation** est en charge des zones frontalières et de l'encadrement des collectivités territoriales décentralisées, dont les Préfets qui sont en charge des services sociaux, de la sécurité et de la police au niveau local (OIM Côte d'Ivoire, 2019).

Le **Ministère des Affaires Etrangères**, MAE, ainsi que le **Ministère de l'Intégration et des Ivoiriens à l'Etranger**, qui comprend la Direction des Ivoiriens de l'Exterieur (DGIE), sont tous deux chargés de promouvoir la politique migratoire à l'extérieur de la Côte d'Ivoire (OIM, 2017a) et de négocier des accords bilatéraux et des protocoles d'accord avec d'autres pays (OIM, 2017a). La mise en œuvre des accords bilatéraux portant spécifiquement sur la promotion de la migration régulière et la circulation des ressortissants ivoiriens à l'étranger est supervisée conjointement par la DGIE et le MAE. Le MAE surveille en outre la circulation des ressortissants ivoiriens à l'étranger par le biais de ses consulats et missions à l'étranger (OIM, 2017a). En outre, la DGIE assure l'accès à l'information et la protection des citoyens ivoiriens à l'étranger et est notamment un acteur clé en ce qui concerne le retour volontaire des migrants ivoiriens bloqués. En ce qui concerne la négociation des protocoles d'accord/accords de libre-échange, la DGIE est surtout impliquée si ceux-ci comportent un volet sur la migration (Konaté, 2019). Enfin, la Direction générale de l'intégration africaine du Ministère de l'Intégration et des Ivoiriens à l'Etranger est chargée d'appuyer la mise en œuvre du protocole de libre circulation de la CEDEAO et l'intégration des travailleurs migrants africains.

Systèmes d'Emploi publique et gestion des migrations de main-d'œuvre

Compte tenu de la présence d'une importante main-d'œuvre jeune dans le pays (selon l'Observateur d'Emploi, plus de 61,4 % des demandeurs d'emploi en Côte d'Ivoire sont des jeunes âgés de 18 à 35 ans (Gnalega, 2019)) l'Agence Emploi Jeunes (AEJ) joue un rôle capital dans le domaine de l'emploi public ivoirien. L'AEJ est la principale agence publique pour l'emploi du pays qui a remplacé l'ancienne Agence d'Etude et de Promotion de l'Emploi (AGEPE), le Fond National de la Jeunesse (FNJ). Elle absorbe ainsi les responsabilités de l'ancien Département du Travail de Côte d'Ivoire (Abidjan.net, 2015). L'AEJ a été créée le 8 avril 2015, par l'arrêté n°2015-228 du Ministère de la Promotion de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes, avec diverses responsabilités, notamment celle d'assurer l'accueil, l'information et l'orientation des jeunes demandeurs d'emploi, d'apporter un soutien à ceux qui mènent des initiatives potentiellement créatrices d'emplois pour les jeunes et de mettre en œuvre des programmes spéciaux pour la réinsertion professionnelle et l'emploi des jeunes (République de Côte d'Ivoire, 2019b). Ses services et programmes sont variés et englobent la formation, le perfectionnement des compétences, l'investissement direct dans les entreprises et le programme d'aide à l'embauche ainsi que l'aide à la recherche d'emploi, à la demande d'emploi, aux entretiens, etc. relativement aux emplois nouveaux en Côte d'Ivoire. Toutefois, l'orientation des travailleurs migrants avant leur départ n'est actuellement ni imposée par la loi ni facilitée par un quelconque service gouvernemental.

L'AEJ est également la principale agence publique qui réglemente et contrôle les agences de recrutement et d'emploi privées. À cet égard, elle travaille avec environ 117 AEP, dont la majorité ne recrutent qu'au niveau national (Gnalega, 2019). L'AEJ organise également un atelier bi-annuel avec les AEP pour présenter les conclusions des rapports trimestriels et partager les tendances récentes en matière de recrutement de la main-d'œuvre. L'objectif principal consiste ici à informer les AEP des tendances du marché et à susciter leur intérêt pour contribuer à une plateforme commune de collaboration (Zalo, 2019). L'AEJ veille en outre à ce que les AEP suivent toutes les offres d'emploi, les demandes, les candidatures et les placements qui ont été effectués. Ces données doivent être transmises à la Direction des Études, des Statistiques et du Suivi Evaluation de l'Agence Emploi Jeunes tous les trois ans (Ekpo, 2019). De plus, les AEP sont tenues de soumettre des rapports trimestriels. Enfin, l'AEJ a récemment commencé à collaborer avec Cooptalis, une agence de recrutement internationale, en vue de faciliter le recrutement de la main-d'œuvre ivoirienne en France. Le recrutement d'Ivoiriens au travers de Cooptalis n'a pas encore eu lieu mais est prévu dans les prochains mois (Zalo, 2019).

Une autre entité importante impliquée dans le secteur public de l'emploi ivoirien est le Bureau central de l'Emploi du **Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale**. Ce bureau concentre ses activités d'emploi sur les personnes âgées de 40 ans et plus ainsi que sur les personnes vulnérables, notamment les femmes et les personnes handicapées (Gnalega, 2019). Bien qu'il n'existe pas encore de services en ligne, les services publics de l'emploi continuent d'être proposés en personne par ledit bureau. Ce dernier mène des actions de rapprochement entre l'emploi et la formation et développe simultanément des stratégies de promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage, en collaboration avec des structures publiques et privées intervenant dans le domaine de la formation-emploi à des fins de coordination de la mise en œuvre et d'évaluation. En outre, le Bureau veille à ce que la politique nationale de l'emploi soit en phase avec la politique nationale de développement économique et social (« Plan National de Développement »).

Au sein du Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale, la Direction des Stratégies et de l'Emploi (DSPE) met également en œuvre les mesures favorisant la création et la protection de l'emploi tout en promouvant les activités génératrices de revenus. La DSPE propose en outre des stratégies pour renforcer les capacités d'embauche des entreprises tout en formulant et en élaborant des stratégies pour mieux faire correspondre la formation et l'emploi.

Cadres nationaux, internationaux, régionaux et bilatéraux relatifs à la migration de main-d'œuvre

Selon la Constitution ivoirienne, l'article 378 interdit le travail forcé, rendant cette infraction punissable de 1 à 5 ans d'emprisonnement. En outre, le code pénal en matière de travail forcé et d'exploitation du travail correspond à une peine d'emprisonnement de 5 à 10 ans et à une amende de 500 000 à 5 000 000 FCFA (République de Côte d'Ivoire, 2018).

En outre, la Côte d'Ivoire a adopté la loi n° 2016-1111 sur la lutte contre la traite des êtres humains en décembre 2016. La définition de la traite des personnes est décrite dans cette loi comme étant le « recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes à des fins d'exploitation », y compris dans les circonstances de « promesse de rémunération » ainsi que le trafic de migrants (République de Côte d'Ivoire, 2018). L'un des principaux objectifs de cette loi est de « promouvoir et faciliter la coopération nationale et internationale en matière de lutte contre la traite » (République de Côte d'Ivoire, 2018), ce qui pourrait servir d'argument pour étendre les efforts de coopération à l'intérieur et à l'extérieur du pays afin d'améliorer les mécanismes de recrutement de la main-d'œuvre dans le respect de l'éthique et donc de tendre vers le renforcement du volet prévention de la lutte contre la traite des êtres humains. En outre, cette loi instaure le Comité national de lutte contre la traite des personnes (CNLTP). L'organisation et le fonctionnement de cette structure sont décrites dans le décret n° 2017-227, adopté en avril 2017. En vertu dudit décret, ce Comité a pour mandat de : définir l'orientation du Gouvernement concernant la lutte contre la traite des êtres humains et veiller à leur mise en œuvre. Il s'agit aussi de valider les différents projets et programmes concernant la lutte contre la traite des êtres humains; coordonner les activités de tous les acteurs intervenant dans la lutte contre la traite des êtres humains ; et évaluer la mise en œuvre des programmes et projets relatifs à cette lutte mise en œuvre par les acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux (République de Côte d'Ivoire, 2017). En outre, le décret stipule que le CNLTP est représenté au niveau régional par le biais de ses cellules régionales, ce qui permet une présence à l'échelle du pays (République de Côte d'Ivoire, 2017).

En ce qui concerne la législation internationale, le Gouvernement ivoirien a actuellement ratifié les conventions et accords suivants :

- La Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et ses protocoles pour prévenir, Supprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants et Trafic de migrants par terre, air et mer (2000) ;
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) ;
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) ;
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ;
- La Convention relative aux droits de l'enfant (1989).

La Côte d'Ivoire a ratifié 40 conventions de l'OIT, bien que seules 36 de ces conventions soient actuellement en vigueur en Côte d'Ivoire (OIT, 2019b).

Cependant, elle n'a pas encore ratifié plusieurs des conventions de l'OIT qui s'appliquent dans le cadre du recrutement éthique et de la protection des droits des travailleurs migrants, notamment la convention (n° 97) sur les migrations pour l'emploi de 1949, la convention (n° 97) sur les agences de recrutement et d'emploi privées de 1997, la convention (n° 189) sur les travailleurs domestiques de 2011, la convention (n° 143) sur les dispositions complémentaires concernant les travailleurs migrants de 1975 (OIT, 2019b) et la convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille de 1990 (ONU, 2019).

Au niveau régional, la Côte d'Ivoire est liée par les textes de la CEDEAO, notamment le Traité de la CEDEAO (1975) et ses protocoles ultérieurs, tels que le Protocole sur la libre circulation des personnes, la résidence et l'établissement.

En ce qui concerne les protocoles d'accord et les accords bilatéraux d'exécution mis en œuvre par le Gouvernement, le seul accord bilatéral d'exécution actuellement reconnu en Côte d'Ivoire est celui signé avec le Qatar, qui est actuellement en cours de révision. En Côte d'Ivoire, les protocoles d'accord et les accords bilatéraux sur les questions liées aux migrations sont plutôt limités, en partie parce que la libre circulation au sein de la CEDEAO offre une alternative intéressante à ces accords formels dans cette région (OIM et ICMPD, 2015). Peu de BLA/MOU ont été signés, principalement en raison de la politique de libéralisation économique menée de longue date par la Côte d'Ivoire (Yeo, 2019).

Les projets actuels de protocoles d'accord et d'accords bilatéraux sont détaillés ci-dessous:

Côte d'Ivoire – Qatar

Dans l'attente de l'accord bilatéral avec le Qatar, des négociations sont en cours en vue d'un accord portant sur la réglementation de la migration de main-d'œuvre de la Côte d'Ivoire vers le Qatar. Le BLA a été finalisé en septembre 2018 (Ekpo, 2019).

Le protocole d'accord signé en septembre 2018 concerne la réglementation de l'emploi des citoyens ivoiriens au Qatar. Cet accord réglera le recrutement des travailleurs ivoiriens résidant en Côte d'Ivoire, leur entrée et leur emploi dans l'État du Qatar. Le Président de la Côte d'Ivoire a supervisé les conditions de conclusion des contrats par les deux Ministères en charge de l'Emploi qui canalisent désormais les recrutements et visent à éviter les dysfonctionnements (Aboua, 2018).

L'accord prévoit également le partage d'informations (annonce des postes disponibles au Qatar, les compétences requises, les capacités de la main-d'œuvre ivoirienne offerte) et le contrôle direct du recrutement de la main-d'œuvre, des conditions contractuelles et des procédures régissant l'entrée au Qatar afin de prévenir plus efficacement les cas de traite des personnes.

Côte d'Ivoire – France	La convention de 1992 sur la circulation et le séjour des personnes conclue entre la Côte d'Ivoire et la France permet aux membres de la famille de bénéficier d'une autorisation de regroupement familial. Cette convention crée à son tour la possibilité pour les Ivoiriens de demander une carte de séjour de dix ans en France après un séjour de trois ans (MGSoF, 2017) ; ladite convention reste en vigueur. Par ailleurs, une convention de sécurité sociale a été conclue avec la France en 1985 (OIM et CIDPM, 2015).
Côte d'Ivoire – Burkina Faso	<p>Une convention a été signée entre les deux pays en 1960 et a été consacrée aux conditions et à l'emploi des migrants burkinabés en Côte d'Ivoire. Cette convention a cependant été suspendue en 1974 en raison du non-respect d'un certain nombre de dispositions (OIM et CIDPM, 2015).</p> <p>Un accord de libre-échange a également été signé entre les deux pays en 2013, qui met l'accent sur la lutte contre la traite transfrontalière des enfants (République de Côte d'Ivoire, 2013).</p>

Les Systèmes d'Emploi privés

Comme indiqué dans les paragraphes précédents, la majorité des recrutements de la main-d'œuvre en Côte d'Ivoire sont informels et limités au niveau national. Les agences de recrutement agréées en Côte d'Ivoire fonctionnent principalement à l'intérieur du pays et ne sont pas aussi fréquemment utilisées pour garantir les emplois par rapport aux réseaux sociaux et familiaux informels.

Selon l'Agence Emploi Jeunes, une centaine d'agences de recrutement et d'emploi privées sont actuellement autorisées par le Gouvernement à fonctionner légalement en Côte d'Ivoire, dont la grande majorité fonctionne à l'intérieur du pays. D'autre part, une enquête récente du Gouvernement a révélé que plus de 200 agences/agents informels existent et recrutent actuellement en Côte d'Ivoire tant sur le plan national qu'international (Konaté, 2019).

Dans le cadre de l'étude, trois AEP ont été interrogées en Côte d'Ivoire, ainsi qu'une association professionnelle d'agences/agents privés dans le secteur du travail domestique en Côte d'Ivoire⁴.

L'agence de recrutement 1 est une agence de recrutement et d'emploi privée autorisée par l'AEJ et enregistrée auprès du CEPICI. Cette agence soumet des rapports mensuels à l'AEJ concernant le nombre de jeunes recrutés, placés et intégrés sur le marché du travail.

L'agence fournit des services de recrutement et de formation de la main-d'œuvre limités au niveau national. Elle recrute uniquement pour des entreprises et des organisations et ne facture pas de frais aux demandeurs d'emploi, tout en veillant à ce que les employeurs couvrent au moins 60 % des frais, l'agence prenant en charge le reste. L'agence recrute pour des postes dans divers secteurs, des emplois hautement qualifiés dans le secteur bancaire aux emplois moins qualifiés dans le secteur du travail domestique. Le processus de recrutement est le suivant : l'agence maintient une base de données de CV et après avoir été sollicitée par un employeur pour trouver un candidat correspondant à un certain profil, elle publie une annonce pour ce poste sur son site web et sur les pages des réseaux sociaux. Ensuite, l'agence organise des entretiens avec les candidats et les présélectionnés pour la phase de sélection finale. Avant tout placement, l'agence fournit à tous les demandeurs d'emploi les coordonnées du personnel à contacter au cas où ils rencontreraient des problèmes sur leur nouveau lieu d'emploi. En outre, l'agence assure le suivi régulier des candidats afin de garantir le bon déroulement du placement.

L'agence susmentionnée n'a pas rencontré beaucoup de problèmes dans ses activités de recrutement. Le problème majeur qu'elle a rencontré est le manque de communication de la part

⁴ À des fins juridiques et autres, ces structures resteront anonymes et seront appelées « Agence de recrutement de personnel n°s 1, 2, 3 », etc.

des employeurs, qui ne respectent pas les délais dans le choix des candidats finaux à partir des listes de présélection. Cela entraîne souvent une frustration car les candidats doivent attendre une réponse finale pendant plusieurs mois. S'ils abandonnent l'opportunité, l'agence doit recommencer tout le processus de recrutement. En outre, les représentants des agences estiment qu'il existe une forte concurrence entre les agences de recrutement en Côte d'Ivoire au niveau national, ce qui pousse de nombreuses agences à opérer dans la clandestinité (car elles peuvent facturer des frais moins élevés).

En raison de cette concurrence, l'agence communique rarement avec d'autres agences et estime que l'adhésion à une association professionnelle ou à une association faïtière ne serait pas bénéfique pour leur d'affaires. Enfin, l'agence ne se sent aucunement limitée par les lois gouvernementales en vigueur et la réglementation relative aux agences de recrutement et d'emploi privées.

L'agence de recrutement 2 est une autre agence de recrutement privée et fait partie d'un corps de métier en Côte d'Ivoire. Cette agence est enregistrée comme une entreprise officielle auprès du CEPICI. Cette agence recrute au niveau national et international, principalement dans les secteurs du travail domestique pour des postes tels que concierges, nettoyeurs, cuisiniers ainsi que d'autres emplois peu qualifiés tels que les coiffeurs. L'agence facture des frais de 5 à 10 % sur le premier mois de salaire des travailleurs.

Sur le plan international, l'agence a recruté en Tunisie, au Maroc, au Cameroun, au Ghana ainsi qu'en Arabie Saoudite. L'agence a notamment recruté deux travailleurs domestiques au Cameroun, quatre travailleurs domestiques au Ghana et quatre travailleurs domestiques et deux coiffeurs au Maroc. L'agence a également recruté huit candidates pour des postes de travail domestique dans des familles d'Arabie Saoudite. Le recrutement de travailleurs domestiques en Arabie Saoudite a été facilité par une relation personnelle entre le directeur de l'agence et un citoyen ivoirien employé à la mission ivoirienne de Riyad. Seules deux des femmes sont retournées en Côte d'Ivoire, la majorité d'entre elles y sont restées pour une période de quatre ans.

Avant de procéder au placement de travailleurs à l'étranger, l'agence susmentionnée leur prodigue des conseils et fournit des informations sur le pays de destination concerné, y compris les attentes en matière de travail et de code de conduite. Le directeur de l'agence fournit également à chaque candidat son numéro de téléphone personnel et assure le suivi de chaque travailleur une à deux fois par semaine pour garantir le bon déroulement du placement.

L'agence susmentionnée a été confrontée à plusieurs problèmes lors du recrutement à l'étranger, à savoir que les travailleurs recrutés ont été confrontés à des abus tels que la restriction de la liberté de mobilité et l'augmentation des attentes en matière de travail au-delà de celles spécifiées dans le contrat. En Arabie Saoudite, par exemple, une employée de maison recrutée a dû faire des heures supplémentaires et assurer le ménage de la mère de son employeur ainsi que le bureau du mari de son employeur. Après s'être plainte à l'agence, la travailleuse a été rapatriée en Côte d'Ivoire par cette agence, qui a ensuite conclu un contrat de travail avec l'employeur. En outre, au Maroc, une employée de maison s'est vue confisquer son passeport par son employeur et a tenté de s'enfuir, mais comme elle avait signé un contrat de deux ans, elle n'a pas pu retourner en Côte d'Ivoire. L'agence a tenté d'intervenir en sa faveur mais n'a pas pu la rapatrier car elle était toujours dans l'obligation de travailler pendant la durée de son contrat.

Une association professionnelle est un syndicat de recruteurs privés de travailleurs domestiques en Côte d'Ivoire. Selon le secrétaire général, les agents/agences qui recrutent dans le secteur du travail domestique fonctionnent à la fois au niveau national et international. La plupart de ces agents/agences fonctionnent de manière irrégulière sans autorisation de l'État : seuls 4 des 96 membres sont officiellement enregistrés en tant qu'entreprises auprès du CEPICI. La majorité de ces agences empochent également des honoraires pour les services de recrutement, normalement de l'ordre de 10 à 30 % du salaire des premiers mois de la personne visée. En outre, les agents recrutent une majorité de candidats (75 %) et de ressortissants ivoiriens (80 %), bien qu'ils aient également recruté des migrants originaires du Burkina Faso, du Mali, du Ghana, du Bénin, du Togo et d'autres pays de la sous-région.

L'association professionnelle déclare également que les agences/agents qui recrutent dans le secteur du travail domestique en Côte d'Ivoire ont été confrontés à de nombreux problèmes,

dont les principaux sont l'abus et l'exploitation des travailleurs domestiques par leurs employeurs (par exemple, de longues heures de travail, de la violence verbale et physique, des restrictions de déplacements). Malgré la prolifération de ces problèmes dans ce secteur d'activité, de nombreuses agences sont parvenues à contacter directement les employeurs, les dénoncer à la police voir déposer des plaintes contre eux auprès de l'organe judiciaire national. Par exemple, une agence a découvert qu'un membre de la famille de l'employeur avait abusé de la travailleuse recrutée, ce qui a poussé l'agence à dénoncer cette personne indélicatement à la police, aboutissant à son incarcération. Simultanément, on a également constaté une tendance alarmante des agents du secteur du travail domestique à prendre part aux mauvais traitements et à l'exploitation des femmes à la recherche d'un emploi. Cependant, le syndicat s'est efforcé de débusquer ces agents et a veillé à ce que ces agences ne soient plus autorisées à adhérer au syndicat.

L'agence de recrutement 3 est une agence de recrutement et d'emploi privée continentale implantée à Maurice, avec une filiale ouverte à Abidjan. L'agence dispose aussi de bureaux au Sénégal, au Maroc, au Kenya et en France. Cette agence se définit comme une agence de recrutement, proposant principalement des services de recrutement connexes. Elle ne facture aucun frais aux demandeurs d'emploi pour ses prestations de recrutement. En effet, selon la loi, cette agence est également enregistrée en tant qu'entreprise auprès de l'organe compétent en matière d'affaires sociales et du Ministère du Travail.

L'agence recrute surtout pour des postes hautement qualifiés dans des entreprises multinationales, internationales et les organisations régionales, ainsi que les petites et moyennes entreprises. En Côte d'Ivoire, l'agence recrute des candidats aux postes de l'industrie agro-alimentaire, des secteurs de l'énergie et des télécommunications, du tourisme, de la construction et des transports. En outre, l'agence a remarqué une tendance grandissante de recrutement accru de la diaspora ivoirienne pour retourner dans leur pays d'origine ou dans d'autres pays de la sous-région de la CEDEAO.

Dans le passé, cette agence n'a rencontré que peu de problèmes dans l'exercice de ses activités de recrutement. Principalement, elle a été confrontée à quelques rares exemples de candidats qui avaient abandonné leur poste prématurément ou qui avaient démissionné sans prévenir l'agence. Certains candidats ont quitté leur poste par souci de sécurité, dans certains pays où la sécurité est renforcée, notamment au Burkina Faso. L'agence a traité ces problèmes rapidement et a veillé à ce que le candidat puisse revenir en toute sécurité et soit remplacé dans la mesure où il a quitté son poste précédent.

Réglementation des agences de recrutement de la main-d'œuvre et des agences de recrutement privées en Côte d'Ivoire

En ce qui concerne la législation nationale, la Côte d'Ivoire dispose de plusieurs instruments clés relatifs au recrutement de la main-d'œuvre effectués par les AEP. Le code du travail du pays, créé en 1964 et mis à jour en 2017, renferme des articles pertinents relatifs au recrutement de la main-d'œuvre privé, comme suit :

- Article 11.1 : « Les employeurs peuvent engager des travailleurs par le biais des services offerts par les agences de recrutement et d'emploi privées ».
- Article 11.2 : « Les agences de recrutement et d'emploi privées ont pour objectif principal d'agir en tant que intermédiaires entre employeurs et travailleurs dans les conditions déterminées par le texte de loi ».

En outre, le décret n° 96-193 (mars 1996) relatif aux agences de recrutement et d'emploi privées prévoit un certain nombre de dispositions régissant les pratiques de recrutement privé et les AEP. Selon ce décret, une agence de recrutement et d'emploi privée désigne « une agence de placement à but lucratif, toute personne physique ou morale qui, en qualité de simple intermédiaire et moyennant rémunération, intervient auprès de l'employeur ». (Dombia, 2001).

Les AEP sont liées par les articles prévus par le décret 96-193 de mars 1996, qui exclut les agences qui recrutent pour le travail temporaire ainsi que celles qui s'occupent du recrutement des gens de mer (République de Côte d'Ivoire, 1996). Ce décret ne fait pas de distinction entre les ressortissants nationaux et les placements internationaux. Toutefois, il stipule, par le biais de

l'article 12, que le placement d'un travailleur ivoirien à l'étranger sans autorisation de travail en bonne et due forme entraîne la résiliation dudit contrat, aux frais de l'employeur (République de Côte d'Ivoire, 1996). Si une quelconque AEP veut solliciter auprès de l'Agence Emploi Jeunes, celle-ci doit présenter un certain nombre de documents, à savoir une demande d'autorisation d'ouvrir un bureau, une preuve d'état civil, un casier judiciaire valide au cours des trois derniers mois et une attestation de l'administration fiscale. L'agence doit également présenter les statuts de son entreprise et une attestation de la situation fiscale (République de Côte d'Ivoire, 1996).

Les agences de recrutement et d'emploi privées doivent également payer une redevance initiale au titre d'autorisation d'exercer: 250 000 CFA pour celles qui recrutent de la main-d'œuvre temporaire, avec un renouvellement annuel de 250 000 CFA, et 200 000 CFA pour celles qui recrutent de la main-d'œuvre permanente à hauteur de 100 000 CFA pour le renouvellement annuel de la redevance (Zalo, 2019). Après avoir obtenu l'autorisation de l'AEJ et du Ministère du Travail, l'agence concernée doit s'inscrire au registre du commerce du CEPICI (Guichet Unique de l'Investissement en Côte d'Ivoire), avant l'ouverture et le lancement de ses activités (République de Côte d'Ivoire, 1996).

Une fois certifiée, chaque agence est tenue de tenir un registre des offres et des demandes d'emploi ainsi qu'un registre des investissements réels. L'agence doit enregistrer les informations relatives aux candidats, notamment leur nationalité, leur profession, leurs qualifications et leur numéro d'enregistrement auprès du Fonds national de protection sociale. Par la suite, l'agence doit soumettre des rapports trimestriels à l'AEJ, détaillant ce qui précède en plus du nombre de placements effectués pour les particuliers âgés de 18 à 40 ans précisément, y compris des informations sur les candidats, les postes et les secteurs d'emploi (Zalo, 2019).

Selon l'article 13 du décret n° 96-193 du droit du travail ivoirien, toutes les agences doivent veiller à ce que les frais de recrutement soient pris en charge par l'employeur (et non par les candidats eux-mêmes). En outre, toute AEP qui exerce des activités de recrutement de la main-d'œuvre sans autorisation, qui a recours à la fraude pour ouvrir une agence de recrutement, ou qui tente de recruter au moyen de fausses déclarations ou de faux papiers, se rend coupable d'une infraction et est passible des sanctions prévues à l'article 308 du code pénal (1981), à savoir une peine d'emprisonnement allant de six mois à deux ans ainsi qu'une amende de 150.000 à 1.500.000 CFA (République de Côte d'Ivoire, 1981).

2.1.3. Les acteurs non étatiques et la migration de main-d'œuvre

L'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI) est le plus ancien syndicat national de Côte d'Ivoire, créé en 1962. Elle regroupe 157 syndicats des secteurs public, privé et informel de l'économie. L'UGTCI est engagée dans un certain nombre d'actions, comme la formation des syndicats membres et l'assistance aux travailleurs sur des questions pertinentes telles que les prestations sociales. Au niveau international, l'UGTCI est membre de l'Organisation des travailleurs d'Afrique de l'Ouest (OTAS), de ITUC-AFRICA, de l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA) et la Confédération syndicale internationale (CSI). L'UGTCI est également un interlocuteur important du secteur privé, au sein duquel elle traite de questions telles que le réajustement des salaires.

La Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI) est une coalition regroupant les syndicats indépendants de Côte d'Ivoire. Elle a été créée en 1992 et compte actuellement 154 membres syndiqués issus des secteurs privé, public et informel de l'économie. La FESACI se réunit régulièrement avec des membres précis et tient une assemblée générale annuelle avec ses adhérents chaque année (N'Dri, 2019).

La FESACI a créé un service des migrations en 2017, dans le but d'identifier les nombres de travailleurs migrants engagés dans la FESACI en chargeant certains de ses membres de mener des études sur la proportion de migrants et de non-migrants dans leurs syndicats respectifs. Le service vise à aider les migrants en faisant pression pour obtenir des lois améliorées qui favorisent l'intégration des migrants et la non-discrimination à l'égard des migrants, tout en promouvant le respect de leurs droits. La FESACI a également créé une plateforme de migration dans le but d'aider les migrants ivoiriens à s'organiser à l'étranger. Par exemple, la FESACI a soutenu la création

d'un syndicat partenaire en Tunisie. La FESACI n'a pas encore organisé de manifestations ou des événements liés aux problèmes rencontrés par les migrants en Côte d'Ivoire, mais prévoit de le faire dans un avenir proche (N'Dri, 2019).

Le **Syndicat national des agents et agences de placement de Côte d'Ivoire** est le seul syndicat qui organise des agences de recrutement et d'emploi privées dans le pays (Coulibaly, 2019). Il a été créé en 2018 et autorisé par le Gouvernement en 2019. Le syndicat regroupe 96 membres : agences et agents de recrutement privés (dont 4 seulement sont enregistrés auprès du CEPICI) et qui sont tous impliqués dans le recrutement pour le secteur du travail domestique tant en Côte d'Ivoire et à l'étranger. La seule condition pour adhérer au syndicat est que l'agence paie ses impôts au Gouvernement. (Coulibaly, 2019).

Le syndicat a également mis en place une plateforme pour mettre en relation les employeurs (principalement des familles individuelles) et les demandeurs d'emploi, qui sera bientôt numérique. Actuellement le syndicat ne propose pas de formations, mais vise à établir un programme de formations centralisé pour les travailleurs domestiques dans l'avenir, où les agences membres peuvent envoyer des travailleurs à former avant leur placement (Coulibaly, 2019). Le syndicat travaille également en étroite collaboration avec l'Organisation internationale du Travail en faisant pression sur le Gouvernement pour qu'il ratifie la Convention 189 de l'OIT (travailleurs domestiques) (Coulibaly, 2019).

SOS Immigration Clandestine est une ONG locale créée en 2007, qui vise à lutter contre toute forme de migration irrégulière et à promouvoir une meilleure gestion des flux migratoires dans le respect des lois sur l'immigration des pays de destination (SOS Immigration Clandestine, s.d). SOS Immigration Clandestine a réalisé des études sur la migration clandestine en provenance de Côte d'Ivoire vers l'Europe et a identifié plusieurs réseaux de contrebande opérant dans le pays (SOS Immigration Clandestine, s.d). En outre, l'ONG organise périodiquement des campagnes d'information du public dans tout le pays sur les risques de l'immigration clandestine. SOS soutient également les migrants de retour en lançant leurs propres activités génératrices de revenus, en leur offrant une formation technique et en renforçant leurs capacités dans les activités de construction. L'ONG a également lancé des projets visant à proposer des alternatives à la migration des jeunes de Côte d'Ivoire (SOS Immigration Clandestine, s.d).

2.1.4. Principaux obstacles au recrutement éthique de la main-d'œuvre et à la protection des travailleurs migrants et recommandations

Les pages qui précèdent mettent en lumière un certain nombre d'obstacles auxquels les parties prenantes sont confrontées pour promouvoir un recrutement éthique et protéger les travailleurs migrants en Côte d'Ivoire. Les défis et recommandations sont abordés ci-dessous.

Élaboration d'une politique nationale de migration, d'une politique de migration de main-d'œuvre et d'une coordination centrale interinstitutionnelle en matière de migration.

La Côte d'Ivoire pourrait bénéficier de l'élaboration d'une politique nationale en matière de migration et de migration de main-d'œuvre afin de renforcer les efforts en cours pour améliorer la gestion des migrations dans le pays et de préciser des objectifs clairs ainsi que des moyens de progresser dans le domaine de la migration de main-d'œuvre. En outre, la mise en place d'une instance centralisée de gestion des migrations pourrait être très bénéfique pour la coordination des questions liées aux migrations dans le pays.

Accroissement des ressources et des capacités pour un contrôle et une réglementation efficaces des AEP.

Il serait utile que le Gouvernement élabore un cadre plus strict pour la surveillance et la réglementation des AEP, y compris l'élaboration d'un code pénal pour les AEP non conformes. Cela contribuerait à inciter les AEP à se conformer de plus en plus aux réglementations nationales établies concernant leur propre enregistrement et fonctionnement ainsi qu'à renforcer en fin de compte la protection des demandeurs d'emploi qui pourraient faire appel à ces derniers.

L'Agence Emploi Jeunes est confrontée à de nombreux obstacles liés à la réglementation et au contrôle des agences de recrutement et d'emploi privées. Principalement, l'absence de mécanismes d'application permet aux AEP d'éviter de se conformer à la loi. Par exemple, seulement à peu près 23 % des agences agréées soumettent des rapports à l'AEJ tous les trois ans, comme cela est exigé, tandis que les autres ne font rapport qu'une fois par an, lorsqu'elles demandent le renouvellement de leur autorisation d'exercer (Zalo, 2019). En outre, bien qu'il soit interdit de facturer des frais pour les services de recrutement de la main-d'œuvre en vertu du décret 96-193 du droit du travail, de nombreuses AEP agréées facturent des frais aux demandeurs d'emploi pour ces services. Par exemple, les AEP travaillent en partenariat avec les universités et font payer des frais aux étudiants pour les services de recrutement de la main-d'œuvre et d'emploi afin de les aider à trouver un emploi à la fin de leurs études.

Par la suite, l'AEJ est limitée dans les sanctions et pénalités qu'elle peut imposer aux AEP non conformes, comme celles qui facturent des frais ou omettent de présenter des rapports trimestriels. L'AEJ ne peut que fermer ces agences et refuser de renouveler leurs agréments, ce qui ne les empêche pas nécessairement de continuer à fonctionner de façon illégale.

En outre, de nombreuses AEP en Côte d'Ivoire méconnaissent le droit du travail actuel. Leurs systèmes internes et leurs codes de conduite sont loin d'être alignés sur ceux de la législation en vigueur. L'AEJ s'est rendue compte de ce problème lors de ses échanges avec les agences et entend collaborer avec elles dans un avenir proche pour mettre à jour leurs systèmes de gestion internes et leurs codes de conduite de manière à ce qu'elles soient conformes au droit du travail.

En outre, les sites web de portails d'emploi nationaux tels qu'Educarriere publient des offres d'emploi d'agences et d'agents privés, qu'il s'agisse d'agences formelles ou informelles (Zalo, 2019). Actuellement le Gouvernement n'exerce pas de contrôle sur ces portails d'emploi, ce qui leur permet de publier des annonces d'agences informelles et d'exposer les demandeurs d'emploi à des risques d'exploitation et d'abus possibles.

Révision des lois et des procédures d'autorisation d'exercer pour les agences de recrutement et d'emploi privées.

Il serait avantageux pour le Gouvernement de réviser toute la législation relative aux AEP, y compris la procédure d'enregistrement et de délivrance d'autorisations. La législation actuelle ne s'applique pas aux agences privées qui recrutent pour du travail temporaire et ne précise pas les exigences pour le recrutement effectué par les AEP au niveau international. Selon les répondants des AEP, les procédures d'enregistrement et d'octroi d'autorisations d'exercer sont également longues et coûteuses, ce qui dissuade de nombreuses structures de se formaliser et d'obtenir une autorisation d'exercer.

Ratification des principales conventions et cadres internationaux.

Il serait souhaitable que la Côte d'Ivoire ratifie les principales conventions internationales relatives à la protection des travailleurs migrants et le recrutement éthique de la main-d'œuvre, notamment la Convention 181 de l'OIT, la Convention des Nations unies sur les droits des travailleurs migrants et de leur famille (1990) et le Protocole de l'ONU contre la traite des êtres humains (OIM, 2017a). La ratification de ces conventions est essentielle pour assurer la protection des travailleurs migrants en Côte d'Ivoire et des migrants ivoiriens à l'étranger, ainsi que pour fournir des normes essentielles que toutes les entités qui adoptent des pratiques de recrutement devraient respecter.

Remédiation au manque de confiance et aux vices de forme généralisés dans le secteur du recrutement privé en Côte d'Ivoire.

Le niveau élevé de concurrence entre les agences de recrutement et d'emploi privées en Côte d'Ivoire a créé un climat de méfiance dans le secteur du recrutement. Certaines AEP refusent même de travailler avec l'AEJ parce qu'elles considèrent cette structure comme un concurrent sur le marché, puisque les services publics d'emploi et de recrutement offerts par l'AEJ sont gratuits pour les demandeurs d'emploi. Le niveau élevé de concurrence dissuade également les AEP de collaborer et de constituer un syndicat ou une association faïtière à l'échelle du pays.

Par la suite, la prédominance de l'emploi informel (près de 60 % des emplois salariés dans le pays) contribue à l'absence de formalité dans le secteur du recrutement, car de nombreux emplois pour lesquels les candidats sont recrutés sont des emplois informels. Ces facteurs permettent au recrutement informel de prospérer sans que le Gouvernement n'exerce de contrôle ni de sensibilisation (Banque mondiale, 2017).

Il serait donc utile que l'AEJ travaille à établir la confiance entre les AEP dans le pays, ainsi qu'à conférer des avantages à ces mêmes AEP qui acceptent de travailler avec l'AEJ et de suivre les règles et procédures établies. L'AEJ devrait également encourager les AEP à se constituer en syndicat ou en organisme de tutelle pour discuter et faire part de leurs préoccupations. Elles pourraient choisir une AEP chef de file pour animer cette structure avec le soutien de l'AEJ.

Reconnaissance et traitement intégral du risque élevé de traite des personnes et de migration clandestine résultant des pratiques de recrutement informel.

Il serait avantageux pour le Gouvernement, en particulier pour la Direction de la police criminelle, le Bureau auxiliaire de lutte contre la traite des personnes, l'exploitation des enfants et la délinquance juvénile, de reconnaître pleinement les liens qui existent entre la traite des personnes, le passage clandestin de migrants et les pratiques de recrutement de la main-d'œuvre informelle afin de s'y attaquer.

La tendance générale du recrutement et de l'emploi de la main-d'œuvre informelle en Côte d'Ivoire présente un risque majeur de traite des personnes et de migration clandestine en raison des lacunes en matière de réglementation et de contrôle, et donc de la connaissance générale des interdépendances entre les demandeurs d'emploi, les recruteurs et les employeurs. Si le recrutement a lieu dans un pays où le demandeur d'emploi aurait besoin d'un visa et/ou un permis de travail pour exercer un emploi, la migration clandestine peut devenir un risque majeur. Du fait de la réglementation gouvernementale limitée, le risque de traite augmente également de manière significative à l'arrivée dans les cas de recrutement de la main-d'œuvre informelle. Les travailleurs dont la protection n'est pas assurée par des contrats officiels et des mécanismes de surveillance deviennent très vulnérables au travail forcé ou à l'exploitation et aux abus sexuels. Ces risques sont donc étroitement liés et résultent directement des pratiques de recrutement et d'emploi de la main-d'œuvre informelle.

Renforcement du soutien aux travailleurs domestiques recrutés par les AEP.

Comme indiqué plus haut, le risque de traite des personnes et de migration clandestine est accru dans le secteur informel du recrutement et de l'emploi en raison d'une réglementation et d'une surveillance limitées. Les candidats au travail dans le secteur des services sont particulièrement exposés. Les agences de recrutement et d'emploi privées qui recrutent des travailleurs domestiques sont surtout présentes dans le secteur informel dans lequel les candidats sont donc recrutés par des canaux informels. Selon les personnes interrogées en Côte d'Ivoire, les travailleurs domestiques recrutés se retrouvent souvent en situation d'exploitation, de travail forcé et d'abus. Une grande majorité de ces agences demandent également aux travailleurs domestiques des honoraires, équivalant à un pourcentage d'un mois ou plus de leur salaire, ce qui les expose davantage au risque d'exploitation et au travail forcé (Coulibaly, 2019).

En outre, les candidates à la recherche d'un travail domestique via des agences informelles proviennent souvent du monde rural et sont confrontées à d'importantes barrières linguistiques lorsqu'elles communiquent avec l'agent et l'employeur, ce qui les expose davantage aux risques. En outre, un grand nombre de ces candidates ne possèdent pas de documents d'identification officiels, si bien que certaines agences peuvent recruter des candidates de moins de 18 ans (Coulibaly, 2019).

De nombreuses agences qui recrutent pour le secteur des services et du travail domestique ne contrôlent pas non plus les candidats qu'elles recrutent et n'assurent pas de suivi en vue de garantir le bon déroulement du processus de placement. En outre, les répondants ont fait remarquer que les employeurs considèrent souvent les travailleurs domestiques comme des « travailleurs temporaires » et ont du mal à s'assurer que les employeurs respectent les conditions énoncées dans leurs contrats de travail.

Pour remédier à la vulnérabilité des travailleurs domestiques au sein de ce secteur, il serait judicieux que les pouvoirs publics élaborent une législation spécifique concernant le recrutement de ces travailleurs. Par exemple, les AEP qui recrutent des travailleurs domestiques devraient se conformer à des exigences supplémentaires, telles que fournir au Gouvernement la preuve que les travailleurs domestiques ne sont pas facturés pour les services de recrutement, les contrats officiels avec les employeurs et leurs coordonnées au cas où le travailleur serait confronté à des problèmes, ainsi que la preuve du paiement régulier du salaire.

Facilitation du recrutement international de la main-d'œuvre par le biais des services publics de l'emploi existants.

Il serait bénéfique pour le Gouvernement de procéder à des évaluations de marché sur les offres d'emploi consultables à l'extérieur du pays ainsi que de renforcer la coopération avec les sociétés et organisations internationales, afin de faciliter le recrutement public pour les postes à l'étranger.

Les services publics de l'emploi actuels gérés par la DGE et l'ANPEJ ne proposent aucune offre d'emploi en dehors de la Côte d'Ivoire. Le Gouvernement n'a pas encore procédé à des évaluations de marché sur les pays de destination et les divers secteurs d'emploi existants et potentiels non plus (OIM et CIDPM, 2015). Pour ces raisons, le service public de l'emploi ne correspond pas à l'offre et à la demande de travail sur le marché international de l'emploi, ce qui empêche les demandeurs d'emploi de trouver un travail à l'étranger par des moyens formels. Comme les offres de migration de main-d'œuvre ne sont pas fournies par le Gouvernement par le biais du recrutement, de nombreux citoyens choisissent de faire appel à des agences de recrutement et d'emploi privées pour chercher un emploi à l'étranger, qui peuvent ou non être agréées et réglementées.

Sensibilisation du grand public.

Il serait utile que le Gouvernement organise des campagnes de sensibilisation sur les risques inhérents au recrutement de la main-d'œuvre informelle et fournisse des informations sur la manière dont les demandeurs d'emploi peuvent trouver un emploi grâce à des AEP agréées et réglementées.

Selon les personnes interrogées, la population en général n'est pas consciente des différences qui existent entre les agences formelles et informelles et des risques liés au recrutement informel, notamment la traite des personnes, la migration clandestine et d'autres formes d'exploitation. En outre, le public ignore souvent les lois relatives au recrutement de la main-d'œuvre et ses principes fondamentaux, comme la gratuité des services de recrutement (Adebosin, 2019). De nombreux demandeurs d'emploi ne connaissent donc pas leurs droits au cours du processus de recherche d'un emploi, tant au niveau national qu'international, ni les procédures de recherche d'un emploi à l'étranger par des voies officielles.

2.2. La Gambie

En Gambie, on procède actuellement à la mise à jour de données précises et récentes sur les questions de migration. Bien que le dernier recensement a été effectué en 2013, le Bureau des statistiques de la Gambie (GBoS) a amorcé la réalisation d'une étude sur la migration de main-d'œuvre dont les résultats devraient être publiés en 2020 (OIM, La Gambie dispose de plusieurs services publics de l'emploi, mais aucun d'entre eux n'est actuellement fonctionnel. Il n'existe pas de lois qui régissent les activités des agences privées ni le recrutement de la main-d'œuvre en général. En Gambie, le recrutement informel est lié à la traite des personnes et l'exploitation. Une récente étude de l'OIM sur les travailleurs domestiques gambiens au centre du pays a révélé que de nombreuses femmes gambiennes étaient recrutées par des agences informelles avec des promesses d'emplois à l'étranger. Elles finissent ensuite par être exploitées ou font l'objet de trafic (OIM, s.d.a, à venir).

En décembre 2018, l'OIM a organisé un atelier ayant porté sur les conventions collectives et la migration avec le ministère du commerce, de l'industrie, de l'intégration régionale et de l'emploi (MoTIE). En août 2019, un deuxième atelier fut tenu sur la mobilité de la main-d'œuvre,

l'exploitation de la main-d'œuvre et le recrutement éthique de la main-d'œuvre, en particulier, en coordination avec le MoTIE. Les objectifs du deuxième atelier étaient de renforcer les capacités des acteurs gouvernementaux, de la société civile, des agences de recrutement et des associations patronales sur les cadres nationaux et internationaux en matière de migration de main-d'œuvre; le renforcement de la coordination entre les acteurs intervenant sur les questions liées aux travailleurs migrants. Il s'est agi enfin d'orienter les acteurs gouvernementaux pour qu'ils élaborent des politiques et des programmes de gestion de la main-d'œuvre efficaces qui prennent en compte la protection des migrants vulnérables.

2.2.1. Analyse situationnelle

Migration vers la Gambie

En 2019, environ 215 000 migrants internationaux étaient présents en Gambie, constituant ainsi plus de 9 % de la population totale du pays (DAESNU, 2019). Les principaux pays d'origine sont les suivants: le Sénégal (61,5 %), la Guinée (21 %), la Guinée-Bissau (6,4 %) et le Mali (4,8 %) (DAES des Nations Unies 2019).

Une grande majorité des migrants est employée dans des domaines peu qualifiés, notamment les services et la vente (60 %), l'artisanat et le commerce (16 %) et l'agriculture et la pêche (11 %). Seuls 3,4 % des ressortissants étrangers en Gambie occupent des fonctions hautement qualifiées. D'autres migrants sont employés dans des projets financés par leur propre pays, tels que les travailleurs chinois employés dans des projets de développement d'infrastructures financés par la Chine (Sanneh, 2018). Le recrutement de travailleurs migrants en Gambie est rare. Rien n'indique que des migrants soient recrutés pour travailler en Gambie, sauf pour des emplois hautement qualifiés dans les secteurs des ONG et de l'administration.

La Gambie est principalement un pays d'émigration pour plusieurs raisons. Compte tenu de la forte croissance démographique, 66 % de la population est âgée de moins de 25 ans. En outre, le faible développement économique, les niveaux élevés de chômage et les problèmes de sécheresse ont incité les Gambiens à quitter le pays par des voies tant régulières qu'irrégulières.

L'émigration de la Gambie

Près de 900 000 Gambiens (5 % de la population totale) vivent actuellement à l'étranger. On retrouve les citoyens gambiens principalement dans trois pays de destination : les États-Unis (23 %), l'Espagne (19 %) et le Royaume-Uni (14 %) (ibid.). Les autres principaux pays de destination se situent dans la région de la CEDEAO, les plus courants étant le Mali, le Sénégal et la Sierra Leone (ibid.). Le pays a également été touché par une vague de Gambiens migrant irrégulièrement vers l'Europe. Selon nos conclusions, plus de 200 000 personnes ont tenté de faire le voyage soit par la mer Méditerranée, soit par le désert du Sahara. Aux dires des personnes interrogées, ces migrants n'ont pas été recrutés mais ont eu recours aux services de passeurs pour les aider à les transporter illégalement vers leurs pays de destination de prédilection (Dampaha, 2018). En outre, les conclusions de l'enquête sur la main-d'œuvre en Gambie de 2018 montrent que plus de 62 % des Gambiens qui ont émigré au cours des cinq années précédant l'enquête l'ont fait de manière irrégulière (République de Gambie, 2018).

Ces dernières années, l'OIM a en outre compilé des données sur les flux migratoires irréguliers à destination de l'Europe. D'après ces données, l'Italie et, dans une moindre mesure, l'Espagne sont les principales destinations des flux migratoires irréguliers en provenance de la Gambie vers l'Europe depuis 2016. Les ressortissants gambiens figuraient parmi les dix premières nationalités à arriver en Italie en 2016, constituant 6,6 % du total des arrivées. En 2017, cette tendance s'est poursuivie, les Gambiens représentant à nouveau environ 6 % du total des arrivées (soit environ 49 500 personnes) (OIM, 2018c). En outre, l'Espagne a vu environ 2 700 Gambiens arriver de manière irrégulière en 2017, soit 10,5 % du total des arrivées pour 2017. Cependant, 2018 a vu une diminution significative des arrivées de Gambiens en Italie, les Gambiens ne se retrouvant plus dans l'une des dix premières nationalités parmi les arrivées de l'année, une tendance qui s'est poursuivie en 2019 (OIM, 2018b). Cette tendance vaut également pour l'Espagne, où les Gambiens demeurent parmi les dix premières nationalités à arriver en Espagne en 2018 et 2019. En 2018, les Gambiens représentaient 3 % de toutes les arrivées par voie maritime (environ 1 700 personnes)

et 2 % (environ 200 personnes) de toutes les arrivées par voie maritime en janvier-juin 2019 (OIM, 2019b). Toutefois, ces chiffres ne tiennent pas compte du nombre de migrants présents dans d'autres localités situées le long de l'itinéraire de migration irrégulière, comme l'Algérie et la Libye.

Les services des agences de recrutement et de placement internationales ont permis à de nombreux Gambiens d'émigrer et de travailler à l'étranger. On peut citer comme exemple le nombre croissant de Gambiens qui émigrent dans la région du Golfe pour travailler dans les domaines de l'économie domestique et des services de même que pour le travail manuel et les services de sécurité (OIM, s.d.a, à venir). La plupart des informations concernant la migration des Gambiens dans la région provient de témoignages de migrants de retour, y compris de victimes de la traite des personnes et d'exploitation qui sont depuis revenus dans leur pays d'origine. Un récent rapport de l'OIM sur les travailleurs domestiques gambiens présents dans un récent rapport de l'OIM sur les travailleurs domestiques gambiens dans la région du Golfe a conclu que la plupart des travailleurs avaient sollicité les services d'agents ou d'agences informelles en vue de trouver de l'emploi, des moyens de transport et un visa pour leur emploi à l'étranger (OIM, s.d.a, à venir).

Le recrutement de la main-d'œuvre : tendances et problématiques identifiées

L'on constate plusieurs tendances en ce qui concerne la relation établie entre le recrutement de la main-d'œuvre, l'emploi et la migration dans le pays. Il est évident qu'en raison d'un manque de circuits abordables et accessibles pour la migration régulière, les Gambiens sans formation formelle ni éducation supérieure ou de statut économique inférieur ont tendance à exercer des métiers peu qualifiés à l'étranger et à voyager par des voies informelles.

De ce fait, le recrutement formel de la main-d'œuvre en Gambie se limite au niveau national. Le recrutement ou le placement international de citoyens gambiens est effectué par des agences et des agents privés informels, des agences privées basées à l'étranger ou directement par les entreprises internationales elles-mêmes.

Toutefois, comme il n'existe actuellement aucune réglementation applicable aux agences de recrutement privées, le Gouvernement ne dispose pas d'une estimation réaliste du nombre de AEP opérant sur le territoire gambien. Les informations consultables sont anecdotiques et se fondent sur les AEP qui fournissent leurs services au sein du grand public (IOM, 2019d).

Certains abus ont été identifiés dans le secteur du recrutement de la main-d'œuvre au niveau national. Certains agents informels sont des personnes qui recrutent sans bureau ni structure formelle pour arrondir leurs fins de mois, et qui font donc du recrutement une activité secondaire. Ces agents opèrent souvent par le biais de réseaux sociaux et familiaux. Le Gouvernement dispose d'informations très limitées à leur sujet (OIM, s.d.a, à venir). D'autres agents informels peuvent être classés dans la catégorie des « facilitateurs de visa ». Ils aident les demandeurs d'emploi à obtenir des visas pour se rendre à l'étranger, mais ne leur promettent pas de travail et ne leur fournissent pas de contrat en bonne et due forme. Parmi les autres abus, on peut citer le recours à des contrats frauduleux ou à des contrats rédigés en termes vagues, ne mentionnant pas spécifiquement le nombre d'heures et de jours de travail et la rémunération.

Les conclusions du rapport de l'OIM et les consultations des parties prenantes confirment le lien étroit qui existe entre le recrutement informel, la traite des personnes et l'exploitation en Gambie. De 2002 à 2016, la plupart des victimes de la traite des personnes en provenance de la Gambie ont intégré le processus de traite par le biais du recrutement informel de la main-d'œuvre. Le rapport a enquêté sur plusieurs cas identifiés par le Bureau national contre la traite des personnes (NAATIP), à savoir les hommes et les femmes recrutés par des agents et faisant l'objet d'un trafic à des fins d'exploitation vers l'Égypte, le Koweït, le Liban et les Émirats arabes unis (OIM, s.d.a, à venir). Les principaux secteurs d'emploi sont le travail domestique et l'hôtellerie pour ce qui est des femmes et la construction et l'exploitation minière en ce qui concerne les hommes. Les agents de recrutement en Gambie ont facilité le transport par avion et ont obtenu des visas temporaires pour les travailleurs. Vu que la loi sur le travail actuelle ne prévoit pas de dispositions concernant l'octroi d'autorisation d'exercer aux agences de recrutement, la majorité de ces agents étaient informels et non enregistrés en tant qu'entreprises et ne disposent donc pas du droit légal d'exercer en Gambie (OIM, s.d.a, à venir). Les agents de recrutement gambiens collaboraient avec des agents installés dans les pays du Golfe et qui étaient des ressortissants de ces pays. Le rapport

indique que les migrants ont payé un montant allant de 5 000 à 40 000 dalasi gambiens (environ 100 à 800 dollars américains) à leurs agents en Gambie avant de quitter le pays. La majorité de ces personnes n'ont pas signé de contrat avant leur départ. Seules deux femmes ont affirmé avoir signé un contrat avant leur départ, qu'elles étaient incapables de comprendre car il était rédigé en langue arabe (OIM, s.d.a, à venir).

Par la suite, le NAATIP a enquêté sur un certain nombre de cas de traite des personnes. Le NAATIP est un organisme de coordination qui relève du Ministère de la Justice (MOJ), mais ne dispose cependant pas du pouvoir d'engager des poursuites judiciaires (IOM, 2019d). Bien que le NAATIP collabore avec les autres services de police pour recueillir des preuves et procéder à des enquêtes, la condamnation des trafiquants d'êtres humains poursuivis fait défaut en Gambie. Par exemple, six agents présumés responsables de la traite des êtres humains vers le Moyen-Orient ont été arrêtés, dont quatre ont été inculpés par le tribunal correctionnel en 2015, mais aucun de ces agents n'a été condamné (OIM, s.d.a, à venir). Deux affaires datant de 2016 sont toujours en instance, l'une concernant un agent de recrutement gambien accusé de traite de femmes vers le Koweït et l'autre concernant un fonctionnaire du Gouvernement accusé de traite de femmes gambiennes vers l'Égypte. En 2017, une autre affaire a été portée devant les tribunaux au sujet d'un ressortissant libanais qui aurait été l'auteur d'un trafic de femmes gambiennes vers le Liban mais n'a pas été condamné. En 2018, le NAATIP a enquêté sur le cas d'un présumé trafic de ressortissants gambiens à des fins de travaux de construction au Qatar.

2.2.2. Gestion de la migration de main-d'œuvre au niveau national

Rôles et responsabilités des services gouvernementaux¹

En matière de migration, la direction politique est assurée par le Cabinet du Vice-président et le Ministère de l'Intérieur. Le Ministère de l'Intérieur (MOI), et plus particulièrement sa cellule chargée des statistiques, est le principal établissement chargé de recueillir des données sur les migrations tant régulières qu'irrégulières. En outre, elle a pour mission la gestion des migrations, la délivrance de documents tels que les visas, les permis de séjour, les cartes de séjour pour étrangers et les cartes d'identité nationales. Le MOI travaille également en collaboration avec le Bureau de lutte contre la traite des personnes (NAATIP) sur les questions relatives à l'immigration clandestine et la traite des personnes (voir ci-dessous). En outre, l'OIM ainsi que le Cabinet du Vice-Président (OVP) travaille à la mise en place d'un mécanisme général de coordination nationale pour toutes les questions liées aux migrations, comme devant être gérées par l'OVP (ibid.).

Le Ministère du Commerce, de l'Industrie, de l'Intégration régionale et de l'Emploi (MOTIE) et le Département du travail sont également associés aux questions liées à la migration. Le MOTIE est administrativement responsable du Secrétariat des quotas d'expatriés (responsable de l'emploi des expatriés en Gambie et géré par le Service de l'immigration de Gambie) et œuvre également à la facilitation des investissements pour la diaspora gambienne (ibid.).

La Gambie ne dispose pas non plus de politique sur la migration de main-d'œuvre. La politique nationale de migration de la Gambie a été élaborée en 2017 par le Ministère de l'Intérieur avec le concours de l'OIM. Cette politique a été finalisée au moment de la rédaction du présent rapport. L'OIM et le Ministère de l'Intérieur prévoient de l'approuver définitivement d'ici décembre 2019 (OIM, 2019d).

Cette politique souligne l'importance de la migration de main-d'œuvre pour le pays, comme l'indiquent ses principaux objectifs : promouvoir la migration ordonnée et sûre des citoyens gambiens, assurer la protection des migrants gambiens vulnérables, contribuer à éliminer la traite des personnes et veiller à la protection des droits humains, économiques, du travail et civils des Gambiens à l'étranger (République de Gambie, 2017). La section 4.3 de la politique mentionne explicitement la nécessité de réglementer les agences internationales de recrutement de la main-d'œuvre et les agences de recrutement et d'emploi privées. Le Gouvernement envisage spécifiquement « d'élaborer une politique de migration de main-d'œuvre pour réglementer les activités des recruteurs privés de main-d'œuvre afin de prévenir l'exploitation des migrants » et vise à « établir un système national pour rendre compte du déploiement international par l'extension du rôle du « Bureau de gestion du personnel » pour rendre compte des pratiques de recrutement de la main-d'œuvre internationale. Le projet propose également « d'établir des points

focaux chargés de fournir assistance et protection aux travailleurs gambiens à l'étranger dans les ambassades et les principaux pays de destination, et de déterminer les compétences nécessaires et existantes sur le marché du travail gambien grâce à la collecte de données en temps utile et à la mise en place du SIMT (Système d'Information sur le Marché de Travail) devant être partagé avec d'autres pays » (République de Gambie, 2017).

Le Ministère des affaires étrangères (MOFA) est le chef de file en ce qui concerne l'engagement des diasporas, les affaires consulaires et les questions de migration connexes. Ce ministère se charge de l'assistance consulaire aux Gambiens à l'étranger, ainsi que de la mise en œuvre des accords bilatéraux, régionaux et internationaux concernant les migrations, et de l'identification et du rapatriement des Gambiens vivant à l'étranger.

Le Bureau gambien de la statistique (GBoS) est le principal organe chargé de la collecte et de l'analyse des données et de l'assistance aux ministères dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques. Le GBoS a mené l'enquête sur la main-d'œuvre gambienne en 2012, dont un volet était consacré à la migration. La dernière enquête a été réalisée en 2018 et ses résultats ont été publiés en janvier 2019 (OIM, 2019d).

Le NAATIP et le Ministère de l'Intérieur recueillent des informations sur les migrations irrégulières et les cas de traite des personnes, les questions qui sont intrinsèquement liées au recrutement de la main-d'œuvre informelle et à la migration irrégulière de main-d'œuvre. Ces cas sont enregistrés par le NAATIP puis transmis au Ministère de la Justice. En 2004, le NAATIP a mis sur pied un groupe spécial pour évaluer la traite de concert avec les intervenants clés du Gouvernement, des ONG et de la société civile, qui se réunit tous les trimestres afin d'échanger des informations et de publier des rapports annuels. Dans un avenir proche, le NAATIP prévoit également d'organiser une mission d'information au Qatar en vue d'enquêter sur des affaires de trafic de Gambiens.

Enfin, les ambassades et consulats gambiens à l'étranger ont, dans certains cas, apporté leur soutien à leurs ressortissants travailleurs migrants ou victimes gambiennes de la traite à l'étranger. Par exemple, l'ambassade de Gambie en Arabie Saoudite et le consulat gambien au Liban ont aidé plusieurs travailleurs migrants et les victimes de la traite à obtenir des passeports et à les orienter vers des foyers et des lieux sûrs (Dampah, 2018). Le fonctionnaire du MOTIE a toutefois affirmé que les consulats gambiens ont rencontré difficultés à aider les migrants à gérer leur situation irrégulière à l'étranger et à retourner chez eux sans les papiers et le visa nécessaires (ibid.).

Services d'Emploi publics

Dans le domaine public, la Commission de la Fonction Publique (CFP) et son antenne opérationnelle, la Gestion des Bureaux Publics (PMO), sont les titulaires de mandats relatifs au recrutement et à l'emploi de la main-d'œuvre concernant les questions politiques et réglementaires au niveau national. La Commission de la fonction publique aide les demandeurs d'emploi à se placer et à recruter dans le domaine du secteur public et est actuellement en activité. Le PMO exécute les décisions du PSC et le responsable du PMO fait rapport au Secrétaire Général du Cabinet du Président.

Le MOTIE se charge de l'emploi au niveau national, en mettant l'accent sur l'amélioration de l'accès des jeunes au marché du travail. Récemment, le MOTIE a signé un accord avec *Gam Jobs*, une agence d'emploi privée, pour aider le Gouvernement à instaurer un nouveau système de placement et service de recrutement en ligne. En outre le MOTIE a créé l'unité du service public de l'emploi conformément à la loi sur le travail de 2007, qui est chargée de l'appariement des emplois en personne et les services de l'emploi. Cependant, ce service est actuellement inerte. De plus, de l'avis des demandeurs d'emploi, cette unité est dépassée et peu pertinente vu que de nombreux Gambiens ignorent son existence. En vertu de la loi gambienne sur le travail, il n'est pas non plus obligatoire pour les employeurs de déposer leurs offres d'emploi auprès de ce service, ce qui entrave sérieusement la capacité de ce dernier à fonctionner et à fournir des informations actualisées sur les postes vacants aux demandeurs d'emploi.

En dehors du domaine public, le MOTIE facilite le recrutement en faisant appel à plusieurs agences dont Gam Jobs, Amra, YMCA et EASE (Dampha, 2018). Le Gouvernement recourt aux bureaux retenus en tant qu'agences d'intérim pour l'aider à trouver des candidats correspondants aux postes à pourvoir dans les secteurs public et privé.

De 2007 à 2011, le MOTIE a géré le programme d'emploi prioritaire de la Gambie en réponse au taux croissant de chômage des jeunes (CESAP, 2017). Par le biais de politiques et de programmes, l'initiative visait à renforcer une main-d'œuvre qualifiée et à créer des emplois dans les économies formelle et informelle. Ce programme n'est toutefois plus opérationnel (ibid.).

Le Département du Travail, qui fait partie du MOTIE, a également mis au point un Système d'information sur le marché de travail reposant sur l'enquête sur la population active de la Gambie de 2012. La base de données en ligne contient diverses données sur l'emploi au niveau national, mais elle est néanmoins confrontée à des difficultés de maintenance et ne fonctionne plus en ce moment (République de Gambie, 2019).

La loi gambienne sur le travail de 2007 détaille davantage la législation relative à l'emploi et aux droits des travailleurs. Selon la loi sur le travail de 2007, le commissaire du Département du Travail est chargé de l'application de la loi sur le travail de 2007 et plus particulièrement de l'établissement et du maintien d'un service de l'emploi destiné à mettre en contact les personnes qui offrent des possibilités d'emploi et celles qui recherchent un emploi, y compris, au minimum, la tenue d'un registre à Banjul des personnes en quête d'emploi. Ce service devrait attirer les utilisateurs, tant les employeurs que les demandeurs d'emploi à Banjul et sur toute l'étendue du territoire de la Gambie. Toutefois, la loi est en cours d'actualisation et de révision par le MOTIE et le Département du Travail (Sanneh, 2019).

Actuellement, le Gouvernement de la Gambie n'offre pas de services d'orientation obligatoires ou facultatifs avant le départ des candidats à l'immigration.

Cadres nationaux, internationaux, régionaux et bilatéraux relatifs à la migration de main-d'œuvre

En ce qui concerne la législation nationale, les obligations des travailleurs étrangers et les procédures à suivre en Gambie reposent sur les dispositions de la loi sur l'immigration de 1965, de la loi sur le travail de 2007 et de la loi sur les salaires. Bien que la loi sur le travail ne mentionne pas explicitement les travailleurs étrangers, les instances gouvernementales ont déclaré que les droits et protections énoncés dans la loi sur le travail s'appliquent également à ces travailleurs (OIM et ICMPD, 2015).

La loi sur les salaires prévoit en outre certaines dispositions concernant l'embauche de travailleurs étrangers en Gambie, notamment une taxe annuelle à payer par l'employeur qui embauche des travailleurs étrangers ; une taxe supplémentaire en plus de cette taxe à raison de 10 000 GMD (224 USD) pour les citoyens de la CEDEAO et de 40 000 GMD (896 USD) pour les non citoyens de la CEDEAO ; et un quota permettant aux employeurs de pouvoir recruter un maximum de 20 % de travailleurs étrangers. Ce quota peut être dépassé si l'entreprise est en mesure de justifier qu'aucun ressortissant gambien qualifié ne peut être employé sur un poste donné (OIM et ICMPD, 2015).

En Gambie, la loi sur la traite des personnes a été adoptée en 2007 et modifiée en 2010. Cette loi inclut dans sa définition de la traite des personnes « le recrutement, la fourniture, le transport, le transfert, l'hébergement, l'accueil ou le commerce de personnes... à des fins d'exploitation à l'intérieur ou au-delà des frontières nationales » (République de Gambie, 2007a) ainsi que « le placement à la vente, le placement de servitude pour dettes, le placement temporaire, le placement pour service, où l'exploitation par une autre personne sert de facteur de motivation... » (République de Gambie, 2007a). Ces états de fait établissent un lien direct entre le recrutement de la main-d'œuvre, le placement (qui pourrait être déguisé sous les auspices d'un recrutement apparemment formel) et la traite des personnes. Cette loi a en outre créé l'Agence nationale de lutte contre la traite des personnes, qui est chargée de « surveiller les schémas d'immigration et d'émigration interne à partir de la Gambie et d'obtenir une intervention rapide de la police et d'autres services de répression en tant que de besoin » (ibid.), ce qui impliquerait également de surveiller les mouvements migratoires des travailleurs tant à l'arrivée qu'au départ.

En ce qui concerne la législation internationale, le Gouvernement de la Gambie a déjà ratifié les conventions et accords suivants ci-après :

- La Convention des Nations unies contre la criminalité transnationale organisée (2000) et ses protocoles visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier celle touchant les femmes et les enfants, et l'introduction clandestine de migrants par voies terrestre, maritime et aérienne ;
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) ;
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) ;
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ;
- La Convention relative aux droits de l'enfant (1989).

La Gambie a à ce jour ratifié 8 conventions de l'OIT⁵ (OIT, 2019b). Toutefois, elle n'a pas encore ratifié plusieurs conventions de l'OIT importantes pour le recrutement éthique de la main-d'œuvre et la protection des droits des travailleurs migrants, notamment la convention (n° 181) sur les agences de recrutement et d'emploi privées de 1997, la convention (n° 189) sur les employés de maison, la convention (n° 143) sur les dispositions complémentaires concernant les travailleurs migrants de 1975 et la convention (n° 197) révisée sur les migrations pour l'emploi.

Au niveau régional, la Gambie est liée par les textes de la CEDEAO, y compris le traité de la CEDEAO (1975) et ses protocoles ultérieurs, tels que le Protocole sur la libre circulation des personnes, la résidence et l'établissement (ibid.).

Au regard des protocoles d'accord et des accords bilatéraux mis en œuvre par le Gouvernement, les seuls accords bilatéraux actuellement reconnus en Gambie sont ceux signés avec les Émirats arabes unis et le Qatar. Le pays a rédigé plusieurs autres protocoles d'accord et accords bilatéraux, présentés ci-dessous :

<p>Gambie-Émirats arabes unis</p>	<p>Signature d'un protocole d'accord avec les Émirats arabes unis sur la migration de la main-d'œuvre le 15 juillet 2019. L'objectif du protocole d'accord est de permettre aux Gambiens de voyager régulièrement aux Émirats arabes unis au titre du travail domestique. Un protocole sur les employés de maison a été annexé au protocole d'accord, stipulant la nécessité d'une coopération entre les deux parties à garantir le recrutement de travailleurs de maison gambiens devant travailler dans les Émirats arabes unis à la suite de mesures spécifiques déclarées, telles que la coopération dans le renforcement des efforts de lutte contre la traite des êtres humains et la réglementation des AEP afin que seuls les AEP formelles puissent recruter et envoyer des Gambiens pour travailler dans la Émirats arabes unis.</p>
<p>Gambie-Taïwan Province de la République populaire de Chine</p>	<p>A signé un BLA en 2012. Cet accord porte sur la coopération en matière d'immigration et sur les mesures visant à combattre et à prévenir la traite des personnes (OIM et CIDPM, 2015).</p>

⁵ Ces conventions comprennent la Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29); la Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87); la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98); la Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100); la Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105); la Convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111); la Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138); et la Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182).

Gambie-Qatar	La Gambie et le Qatar ont signé un protocole d'accord en 2010 visant à faciliter l'accès des ressortissants du pays au marché du travail qatari et le recrutement des salariés Gambiens qualifiés au Qatar conformément aux normes internationales en matière d'emploi. Conformément au protocole d'accord, le MOTIE était censé être chargé de faciliter les procédures d'examen médical, l'obtention de passeports, l'autorisation de voyager tout en fournissant des informations sur les conditions de travail et le niveau de vie au Qatar (OIT, 2019c). Dans le cadre dudit protocole, les employeurs étaient chargés de payer tous les frais liés au recrutement, y compris le transport. Le MOTIE a reçu plus de 12 000 demandes de travailleurs gambiens intéressés par un emploi au Qatar. Cependant, les travailleurs gambiens n'ont jamais été envoyés officiellement dans le cadre de accord bilatéral puisqu'il n'a jamais été mise en œuvre.
Gambie-Liban	Lors d'une mission d'enquête relative au rapatriement des employés de maison gambiens du Liban en 2014, le NAATIP a discuté avec le Gouvernement de la rédaction d'un protocole d'accord. Ce protocole d'accord est resté lettre morte.
Gambie-Italie	En 2010, un accord bilatéral sur la migration a été signé pour lutter contre la migration irrégulière (OIM et CIDPM, 2015). En outre, un accord de coopération en matière de sécurité sur la migration irrégulière et la traite des personnes a été signé et renforcé en 2013 par une formation visant à renforcer les capacités du personnel chargé des questions d'immigration.
Gambie-Sénégal	En décembre 2013, les deux pays ont signé un protocole d'accord avec le Comité national contre la Traite des personnes de la République du Sénégal pour lutter contre les crimes de traite transfrontalière entre les deux pays. Un accord sur l'entrée et le séjour préférentiels a également été signé.
Gambie-Espagne	En 2006, un accord-cadre de coopération en matière de migration et de développement a été signé pour lutter contre la migration irrégulière, encourager le recrutement formel de ressortissants et répondre aux besoins des entreprises et des employeurs du pays d'accueil. Les négociations pour un accord de sécurité sociale sont en cours (OIM et CIDPM, 2015).

Systemes d'Emploi privé

Des agences formelles et des agences informelles fonctionnent en Gambie. Le MOTIE ne tient pas de registre ou ne dispose pas d'une liste officielle de toutes les agences enregistrées, ni d'une estimation du nombre d'agences informelles qui opèrent actuellement en Gambie (Dampfa, 2018). Aucune étude n'a été menée spécifiquement sur le recrutement de la main-d'œuvre dans le pays. Malgré la rareté des recherches et des données précises permettant d'estimer le nombre d'agences en activité dans le pays, la majorité des parties prenantes interrogées dans le cadre de la recherche ont indiqué que les données montrent que les agences informelles et les agents sont beaucoup plus nombreux que les agences formelles.

Il existe un certain nombre d'agences de recrutement et d'emploi privées qui coopèrent avec le Gouvernement. Ces agences ont des sites web et sont des entreprises constituées. Il existe également des agences de recrutement et d'emploi privées informelles qui se déguisent souvent en services de tourisme, de voyage, de ressources humaines ou autres services d'emploi connexes. On constate également que d'autres recrutements informels se font par des individus qui recrutent par le biais de réseaux sociaux ou familiaux.

Certaines agences proposent également des sessions d'orientation avant le départ aux ressortissants gambiens qui vont travailler à l'étranger. Dans le cadre de leur orientation, certaines agences formelles en Gambie peuvent également fournir à leurs clients un numéro qu'ils peuvent appeler en cas d'urgence ou de problème avec leur emploi, leur employeur ou autre. Aucune information n'est disponible sur les agences informelles et sur la question de savoir si elles procèdent à des orientations préalables au départ à l'étranger des travailleurs migrants gambiens.

Trois agences ont été interrogées en Gambie dans le cadre de cette étude⁶.

L'Agence de recrutement 1 se classe comme un service de placement et d'emploi et est devenue une véritable agence de recrutement et d'emploi privée en 2019. L'agence est enregistrée auprès du Ministère de la Justice en tant qu'entreprise individuelle. Elle travaille aussi régulièrement avec le MOTIE pour placer des demandeurs d'emploi potentiels et a récemment signé un protocole d'accord afin d'établir une nouvelle plateforme électronique pour les demandeurs d'emploi dans le cadre du service public de l'emploi récemment rénové. L'agence travaille principalement au niveau national. En dehors de la Gambie, elle n'a placé que deux demandeurs d'emploi au Sénégal. L'agence place principalement des candidats dans des secteurs plus qualifiés tels que la comptabilité, la finance, les ressources humaines, le marketing et les services de sécurité. L'agence n'a également placé que des ressortissants gambiens, bien qu'elle ait reçu des demandes de renseignements et des CV de demandeurs d'emploi de nationalité nigériane et ghanéenne. L'agence fait surtout de la publicité par SMS, par les réseaux sociaux y compris WhatsApp, Facebook, LinkedIn et Twitter, et par des méthodes publicitaires classiques telles que les affiches et les panneaux d'affichage.

Le directeur de l'agence reconnaît la nécessité d'offrir davantage de possibilités d'emploi aux jeunes défavorisés. Dans cette optique, l'agence a lancé une initiative ciblant les jeunes Gambiens manquant d'éducation ou de compétences. Ce programme vise à fournir aux jeunes des services de placement, de conseil et de mentorat, d'aide au développement professionnel et de facilitation de l'apprentissage et des stages en entreprise. L'agence a également lancé un programme d'accompagnement et de placement destiné à aider les migrants de retour en Gambie à trouver un emploi. Le programme vise à faciliter la réintégration des rapatriés dans leur société d'origine tout en fournissant une main-d'œuvre compétente et motivée aux employeurs locaux.

L'Agence de recrutement 2 est une agence de recrutement et d'emploi privée qui fonctionne à la fois comme une agence de recrutement intérimaire et directe au niveau national. Elle recrute directement pour le compte des employeurs dans le secteur privé, le secteur public et pour les particuliers. Les services fournis englobent l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi, l'offre formelle et le placement, ainsi que le conseil et la formation. L'agence est entièrement agréée et approuvée par le Gouvernement. Elle est immatriculée au registre des entreprises du Ministère de la Justice et à l'Agence des marchés publics de la Gambie (GPPA).

L'agence a placé sur le territoire national la plupart des Gambiens et plusieurs ressortissants étrangers de Guinée, du Liberia, du Sénégal et du Togo. L'agence gère une base de données en ligne des candidats à l'emploi et recrute pour des métiers principalement peu qualifiés dans l'hôtellerie et le tourisme, les services domestiques, la construction, les services de transport, la menuiserie, la sécurité et la plomberie. Elle propose également des formations aux demandeurs d'emploi pendant la période de placement. Elle fournit également à tous les demandeurs d'emploi un numéro de téléphone pour appeler en cas d'urgence ou s'ils éprouvent des difficultés avec leur employeur sur le lieu de travail.

L'Agence de recrutement 3 est un portail de l'emploi qui fonctionne principalement via Facebook. Grâce à ce portail, les demandeurs d'emploi peuvent s'informer sur les postes vacants et y postuler directement. Contrairement à ce qui se passe pour les candidats, ce site ne recrute pas directement, mais constitue plutôt une plateforme à partir de laquelle les candidats et les employeurs peuvent se connecter. L'utilisation de ses services est gratuite et le portail propose également des services de consultation aux demandeurs d'emploi, notamment une aide à la rédaction de CV, à la rédaction de lettres de motivation et à la préparation aux entretiens d'embauche. À ce jour, seuls 50 candidats ont pu trouver des postes par l'intermédiaire du portail, tous basés en Gambie. Il n'est pas officiellement enregistré en tant qu'entité commerciale auprès du Gouvernement, mais son directeur vise à le transformer et à l'officialiser en une agence de recrutement à part entière et en une entreprise de conseil en ressources humaines dans un avenir proche.

⁶ À des fins juridiques et autres, ces organismes conserveront l'anonymat et seront désignés sous le terme « d'Agence de recrutement 1, 2, 3 », etc..

Réglementation des agences de recrutement de la main-d'œuvre et des agences de recrutement privées en Gambie

En Gambie, le Gouvernement n'a pas encore mis en place un cadre réglementaire pour l'octroi de licences et le contrôle des agences de recrutement et d'emploi privées. Il n'existe pas de procédure d'autorisation spécifique pour les agences de recrutement et d'emploi privées, qui peuvent s'enregistrer en tant qu'entreprises auprès du registre des entreprises du Ministère de la justice ; toutefois, cet enregistrement est facultatif et n'est ni obligatoire ni imposé (IOM, 2019d).

Le Département du Travail emploie des agents du travail qui effectuent sur les lieux de travail l'inspection des entreprises. Cela s'applique aux agences de recrutement et d'emploi privées formelles et agréées si elles ne possèdent de certificat d'exemption. La disposition de l'article 145 de la loi sur le travail de 2007 permet au Gouvernement de réglementer les activités des AEP et de les enregistrer en conséquence. Le présent texte permet spécifiquement au Secrétaire d'État de « formuler des règlements visant à mieux faire appliquer les dispositions de la loi » (République de Gambie, 2007b). En outre, l'article 3 (4) de la cette loi habilite également le secrétaire d'État à « élaborer des règlements pour fixer les modalités et les conditions pour le recrutement de personnes dans le service domestique » (ibid.).

Dans les circonstances actuelles, le MOTIE ne réglemente ni contrôle ni les agences privées ni les contrats qu'elles proposent aux demandeurs d'emploi. En 2013, un ressortissant libanais a contacté le MOTIE pour lui demander conseil sur la création d'une agence chargée d'envoyer des employés domestiques gambiens travailler au Liban par le biais d'une agence partenaire au Liban. Le MOTIE a refusé de cautionner l'agent en question ou de contribuer à la facilitation de la délivrance des visas, mais a découvert par la suite que l'agent avait envoyé des Gambiens au Liban pour y travailler irrégulièrement en dépit de leur refus (Dampha, 2018). En outre, les orientations préalables au départ ne sont actuellement pas prescrites par la loi ni facilitées par aucune agence de l'État.

2.2.3. Les acteurs non étatiques et la migration de main-d'œuvre

Il existe en Gambie un grand nombre de syndicats relativement actifs. Actuellement, plus de quarante syndicats fonctionnent dans le pays, mais il n'existe pas de plateforme collective régissant leur organisation (The Point, 2016). Selon l'OIT, les syndicats sont nombreux mais manquent d'unité, d'organisation et de capacités en ressources humaines pour traiter les questions liées à l'emploi et aux droits des travailleurs (OIT, 2015). Par ailleurs, certains d'entre eux méconnaissent totalement leurs droits et obligations tels qu'ils sont énoncés dans le droit du travail (Voice Gambia, 2019).

Le *Gambia National Trade Union Congress* (GNTUC) représente le plus grand syndicat des droits des travailleurs gambiens. Le GNTUC cherche à promouvoir des pratiques d'emploi équitables, la lutte contre les mauvaises conditions de travail, l'exploitation des travailleurs, contre les contrats de travail illégaux et injustes voire leur résiliation (GCCCI, 2019). Le Congrès du travail de Gambie (GLC) est un autre syndicat représentant les droits des travailleurs au niveau national. Le Bureau des syndicats de Gambie (GAMTUB) œuvre également à la promotion des droits des travailleurs, en particulier contre « les pratiques de travail perpétuées par des employeurs sans scrupules ».

Les Chambres de commerce et d'industrie de Gambie (GCCCI) sont les employeurs reconnus au niveau national. La GCCCI facilite le développement des entreprises, promeut le commerce et fait progresser les intérêts des entreprises gambiennes et fournit des services tels que l'élaboration de plans d'affaires, les services de conseil, la formation et le renforcement des capacités, la mise en réseau et l'incubation d'entreprises (GCCCI, 2019).

2.2.4. Principaux obstacles au recrutement éthique de la main-d'œuvre et à la protection des travailleurs migrants et recommandations

Les paragraphes ci-dessus mettent en lumière un certain nombre d'obstacles auxquels les parties prenantes sont confrontées pour promouvoir un recrutement éthique et protéger les travailleurs migrants en Gambie. Les défis et recommandations spécifiques sont abordés ci-dessous.

Redynamiser le système d'emploi public actuel.

Les services publics de l'emploi qui existent sur le territoire national s'efforcent de répondre à l'importante demande et de fournir des postes à tous les candidats actuels, en raison du fort pourcentage de chômage. En outre, ils ne proposent des services qu'en personne dans leurs bureaux de Banjul et, à ce jour, il n'existe aucun portail d'emploi en ligne géré par le Gouvernement pour faciliter les services de l'emploi et le recrutement de la main-d'œuvre. Ces facteurs combinés ont conduit de nombreux citoyens gambiens à chercher un emploi par le biais de services de recrutement privés. Il serait donc bénéfique pour le Gouvernement de moderniser le système d'emploi public afin de faciliter les processus d'inscription et de recrutement et de fournir des services à un plus grand nombre de demandeurs d'emploi.

Instaurer un cadre réglementaire pour le recrutement de la main-d'œuvre privé.

Il serait judicieux que le Gouvernement adopte une législation visant à réglementer les activités des agences de recrutement et d'emploi privées et un code pénal pour sanctionner les agences qui seraient surprises à opérer sans autorisation d'exercer. Étant donné que l'enregistrement en tant qu'entreprise n'est pas non plus obligatoire pour les agences de recrutement et d'emploi privées, cela diminue l'incitation à la formalisation et contribue à créer un environnement dans lequel les agences informelles et leurs activités peuvent prospérer. En outre, les inspecteurs du travail ne sont pas tenus de contrôler les agences de recrutement et d'évaluer les contrats, tant en Gambie que pour les postes à l'étranger. La conjugaison de ces facteurs permet aux agences et aux agents informels de poursuivre leurs activités en toute tranquillité. Comme déjà indiqué, les articles 145 et 3(4) de la loi sur le travail de 2007 donnent au Gouvernement, et plus particulièrement au Secrétaire d'État, la possibilité d'élaborer des instruments juridiques pour réglementer les activités des AEP et de définir des conditions d'emploi précises pour les employés de maisons. Ces dispositions restent lettre morte. En outre, la loi sur le travail de 2007 ne contient pas, dans sa forme actuelle, de dispositions précisant les procédures de recrutement des Gambiens pour travailler à l'étranger ni de protection de l'ensemble des travailleurs migrants gambiens avant le départ, pendant le transit et à leur arrivée dans les pays de destination.

Veiller à la centralisation de la coordination gouvernementale en matière de gestion des migrations de main-d'œuvre.

Il serait bénéfique pour le Gouvernement de renforcer la coordination centralisée de la gestion des migrations de main-d'œuvre, car actuellement le travail de coordination et les responsabilités sur ces questions sont répartis entre plusieurs ministères et départements clés du Gouvernement (MELR, DOL, police gambienne, NAATIP). La répartition des responsabilités liées à la gestion des migrations de main-d'œuvre a entraîné des problèmes d'application et de redevabilité, notamment en ce qui concerne la migration de main-d'œuvre et la protection des droits du travailleur gambien à l'étranger.

Renforcer la coopération internationale avec d'autres pays au moyen de protocoles d'accord et d'accords bilatéraux relatifs aux migrations.

Il serait bénéfique pour le Gouvernement d'entamer des négociations avec les pays de destination populaires des migrants gambiens afin d'élaborer des accords bilatéraux et multilatéraux relatifs à la migration et à la protection des travailleurs migrants. La Gambie n'a signé que quelques accords bilatéraux et multilatéraux avec les pays de destination des migrants. D'après les réponses du Gouvernement, cela explique en partie le faible niveau de compréhension et d'expérience lié à la rédaction et la mise en œuvre des accords bilatéraux de main-d'œuvre et d'autres accords politiques liés à la migration de main-d'œuvre. Il s'agit également d'une limite de financement et de ressources pour y parvenir. L'absence de coordination entre les instances gouvernementales dans la rédaction et la signature de ces accords constitue également un autre facteur qui contribue à cette situation.

Ratifier les principales conventions internationales.

Il serait bénéfique pour les pouvoirs publics de ratifier les principales conventions internationales relatives aux droits des travailleurs migrants, notamment la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées de 1997, la convention (n° 189) sur les employés de maisons, la convention (n° 143) sur les dispositions complémentaires concernant les travailleurs migrants de 1975 et la convention (n° 197) révisée sur les migrations pour l'emploi. La ratification de ces conventions est essentielle pour assurer la protection des travailleurs migrants en Gambie et des migrants gambiens à l'étranger, ainsi que pour définir des normes essentielles auxquelles toutes les entités qui pratiquent le recrutement de la main-d'œuvre doivent se conformer.

Sensibiliser le public aux risques liés au recrutement de la main-d'œuvre informel et à ses corrélations avec la traite des personnes et leur exploitation.

Comme dans les autres pays ayant fait l'objet d'une étude de cas, la population, en particulier les futurs migrants potentiels, n'a pas une conscience générale de la différence entre les agences formelles et informelles et des risques associés à l'utilisation des services des agences informelles. Le recrutement informel effectué par les agences informelles peut non seulement entraîner des frais élevés pour les demandeurs d'emploi, mais aussi accroître le risque que ces derniers soient soumis à la traite des personnes et au trafic de migrants. En effet, étant donné que leur processus de recrutement et d'emploi n'est pas réglementé, cet état de fait permet aux trafiquants et aux passeurs d'opérer en toute sécurité au niveau national et international. Il serait donc souhaitable que le Gouvernement organise des campagnes de sensibilisation sur les risques liés au recrutement informel et fournisse des informations sur la manière de trouver un emploi par le biais d'AEP agréées et réglementées.

2.3. Le Ghana

Au Ghana, le Gouvernement réglemente actuellement les activités des agences de recrutement privées et le recrutement international de la main-d'œuvre en général, principalement par l'enregistrement obligatoire des Agences de recrutement et d'emploi privées (AEP). Le Ghana dispose également d'une organisation faîtière représentant les intérêts et les préoccupations des agences de recrutement et d'emploi privées au niveau national, l'Association ghanéenne des Agences d'emploi privées (GHAPEA). La GHAPEA défend les intérêts de ses membres en vue des interventions publiques nécessaires. Le Gouvernement, par l'intermédiaire des organismes publics, prévoit également une orientation avant le départ destiné aux travailleurs migrants recrutés.

Depuis la mise en œuvre de l'interdiction de la migration de main-d'œuvre directe vers les pays du Golfe en mai 2017, des données empiriques suggèrent que les candidats-migrants désireux de se rendre dans ces pays continuent à le faire par l'intermédiaire d'agences informelles. Les opérations de ces agences informelles ou illégales ne peuvent pas être entièrement contrôlées par le ministère de l'emploi et des relations professionnelles (MELR) et le département du travail (LD) en raison de leur capacité logistique limitée et du fait que ces entités clandestines sont fortement dispersées ; elles ne sont pas non plus stationnées dans un endroit particulier.

2.3.1. Analyse situationnelle

Migration vers le Ghana

La majorité des migrants au Ghana sont originaires du continent africain. En 2019, environ 466 000 migrants internationaux étaient présents au Ghana, ce qui représente 1,5 % du total de la population du pays (DAES des Nations Unies, 2019). Les principaux pays d'origine sont notamment le Togo (21,8 %), le Nigéria (16,9%), la Côte d'Ivoire (15,6%) et le Burkina Faso (14,2%) (ibid.). Selon les statistiques frontalières des services d'immigration du Ghana, les Européens constituaient le plus grand groupe de non-Africains (15,3 %), suivis par les Nord-Américains (9,7 %), entre 2000 et 2007 (OIM, 2017).

Le recrutement de migrants au Ghana n'est pas très courant. La plupart des migrants voyagent par leurs propres moyens grâce à la création d'une agence de recrutement pour travailler dans les domaines de l'agriculture et du commerce (Teye, 2018). En 2013, 43 % travaillaient dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche, 28 % dans le commerce de gros et le commerce de détail et 11 % dans l'industrie manufacturière (Teye, 2018b). La plupart des travailleurs étrangers au Ghana sont peu qualifiés et travaillent dans le secteur informel, tandis qu'un petit nombre d'entre eux travaillent pour des entreprises multinationales (ibid.). Le recrutement d'étrangers hautement qualifiés pour travailler au Ghana se fait généralement directement par les entreprises plutôt que par le biais des AEP (Teye, 2018).

Une petite communauté de travailleurs migrants chinois fait exception à la règle, puisqu'elle correspondait à plus de 50 000 personnes en 2013, qui étaient employés dans l'industrie de l'extraction de l'or (Teye, 2018b). Les lois minières du Ghana réservent l'exploitation minière artisanale et à petite échelle uniquement aux ressortissants ghanéens. Mais de nombreux travailleurs chinois se sont installés au Ghana pour travailler de façon clandestine dans le domaine de l'extraction de l'or à petite échelle. Si l'exploitation minière à petite échelle n'est pas nouvelle au Ghana, les travailleurs migrants de Chine se sont également lancés dans l'exploitation minière à grande échelle (Badasu *et al.*, 2017).

L'émigration du Ghana

Aujourd'hui, la majorité (71 %) des migrants ghanéens résident dans les pays de la CEDEAO (Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Mali, Nigéria, Togo) et sont des travailleurs migrants qui migrent de manière indépendante plutôt que d'être recrutés par une agence ou une entreprise en particulier. Dans la mesure où la CEDEAO garantit l'exemption de visa pour les ressortissants de la région, la migration vers ces pays est plus facile et souvent facilitée par le biais des réseaux familiaux et sociaux. Après les pays de la CEDEAO, les pays les plus importants de destination pour les Ghanéens sont les États-Unis (7,3 %) et le Royaume-Uni (5,9 %). Les migrants vers ces pays suivent des réseaux familiaux et sociaux. Ils sont recrutés par des multinationales, migrent par leurs propres moyens ou par l'intermédiaire d'un cabinet de recrutement. Des études récentes ont toutefois indiqué, par le biais de données qualitatives, que le nombre de Ghanéens qui émigrent vers les pays du Golfe pour y trouver des offres d'emploi a considérablement augmenté ces dernières décennies (CSI-Afrique, 2018). Un nombre croissant de Ghanéens émigrent vers des pays du Golfe et du Moyen-Orient, y compris la Jordanie, le Koweït, Oman, le Qatar, l'Arabie saoudite et les Émirats arabes unis, bien que des données quantitatives précises concernant ces migrants ne soient pas encore consultables. Parmi les pays de destination émergents également signalés par les autorités nationales ghanéennes figure l'Inde, la zone administrative spéciale de Hong Kong, la Chine et de nombreux autres pays d'Asie du Sud-Est (OIM et ICMPD, 2015).

Dans les États du Golfe, le système de parrainage fondé sur la kafala a été directement associé au travail forcé et à l'endettement des travailleurs migrants, en particulier des femmes employées de maison (FES, 2015). En vertu de ce système de parrainage et de la loi du pays en question au sein des pays membres du Conseil de coopération du Golfe (CCG), la plupart des statuts d'immigration des travailleurs migrants sont liés à un seul employeur, qui a le droit de confiner le travailleur à la maison sans son consentement et de restreindre sa liberté de mouvement (Kafa, 2011). Les employés de maison dans ces pays comptent parmi les travailleurs les plus vulnérables, sans protection ni recours juridique.

Recrutement de la main-d'œuvre : tendances et problématiques identifiées

Les travailleurs migrants sont recrutés par des agences et des agents, tant formels qu'informels⁷. Le service de l'immigration du Ghana publie des rapports annuels détaillant les statistiques de la main-d'œuvre régulière et clandestine, qui ne prennent pas en compte le recrutement classique de la main-d'œuvre. La principale source de données concernant le nombre de travailleurs migrants

⁷ Toutes les agences et agents informels sont reconnus comme illégaux par la République du Ghana. Le nombre d'AEP formelles au Ghana est tenu à jour par le Ministère du Travail.

utilisant les services formels des AEP ainsi que d'autres informations pertinentes (les divers secteurs d'emploi des travailleurs migrants, pays de destination, etc.) provient de la collecte de données effectuée par des agences de recrutement et d'emploi privées formelles. En raison de ces lacunes, il est difficile de déterminer la proportion de migrants utilisant les services d'agences informelles par opposition aux agences formelles, ainsi que les agents informels, les facilitateurs de délivrance de visas et les réseaux sociaux ou familiaux. Les données sont également insuffisantes pour donner une image précise des différents secteurs et pays dans lesquels les migrants ont été employés en fonction des moyens par lesquels ils ont été recrutés.

Bien que les travailleurs migrants n'aient pas été interrogés dans le cadre de cette étude, des témoignages de travailleurs migrants ghanéens ont été recueillis à partir du rapport de l'OIM sur les employés de maison ghanéens dans les pays du Moyen-Orient. Ces témoignages laissent entendre qu'un certain nombre de risques et de dangers sont inhérents au recrutement national et international de la main-d'œuvre quand on fait appel à des agences informelles pour le recrutement (OIM, s.d.a, à venir). Les travailleurs recrutés pour la main-d'œuvre internationale ont subi des abus allant de la violence physique et psychologique à l'extorsion et aux contrats frauduleux voire incertains (Teye, 2018b). Certains migrants n'ont pas pu s'acquitter des honoraires des agences et ont donc été contraints de renoncer à leurs premiers mois de salaire pour rembourser leurs dettes (FES, 2015).

En outre, le recrutement par le biais d'agents informels semble également prévaloir dans les lieux de culte, notamment les églises. Les pasteurs et les responsables d'église sont notoirement connus pour identifier des jeunes filles et des garçons sans sources de revenus pour les mettre en relation avec des courtiers informels (*Migrating Out of Poverty : Migrer pour s'extirper de la Pauvreté*, 2017a). Le recrutement de jeunes membres peut constituer pour certains pasteurs une incitation financière les encourageant à se rendre à l'étranger pour ensuite envoyer de l'argent en vue de soutenir l'église (Teye, 2018). Ainsi, des églises peuvent considérer le recrutement de la main-d'œuvre comme une expansion de leur congrégation et de leur foi (ibid.).

Les frais de recrutement élevés figurent parmi les principales caractéristiques des agences informelles. Une étude récente de la Friedrich Ebert-Stiftung (FES), a recueilli les témoignages de migrants qui ont déclaré avoir payé entre 1 000 et 10 000 dollars de commissions de recrutement et des frais encore plus élevés pour occuper des postes internationaux (FES, 2015). Les publicités frauduleuses relatives aux offres d'emploi sont également monnaie courante, notamment les fausses annonces portant sur le salaire, les conditions de travail et les pays de destination.

La traite des personnes et d'autres formes d'exploitation constituent également un risque important lié au recrutement informel. Les femmes et les hommes recrutés par des agences informelles pour travailler à l'étranger, souvent dans les pays du Golfe ou dans les pays africains voisins sous prétexte de transiter par ces pays en route vers l'Europe, auraient été exploités, détenus involontairement et escroqués par des trafiquants. Vu que le recrutement s'effectue de manière informelle (souvent par l'utilisation de plateformes internet), les conditions de recrutement et d'emploi sont peu réglementées, ce qui expose les demandeurs d'emploi à des risques d'exploitation et d'abus (Département d'État américain, 2019). Il est donc évident que le recrutement informel expose les travailleurs migrants à un niveau plus élevé de risque d'abus et d'exploitation, dont le risque de devenir victime de la traite des personnes.

2.3.2. Gestion de la migration de main-d'œuvre au niveau national

Rôles et responsabilités des services gouvernementaux

Au Ghana, le Ministère de l'Emploi et des Relations sociales (MELR) et le Département du Travail (LD) facilitent l'intégration des questions de migration de main-d'œuvre et de recrutement de la main-d'œuvre internationale. Par exemple, ils ont, avec d'autres parties prenantes, piloté l'élaboration de la politique nationale de migration de main-d'œuvre (NLMP), qui a été validée en décembre 2018. La NLMP a été présentée par le MELR au Conseil des ministres et à la Commission nationale de planification du développement (NDPC) et sa mise en œuvre a été approuvée. Le LD, étant le service technique du Ministère responsable des questions de travail, applique les lois et règlements du travail en vigueur relatifs à la gestion de la migration de main-d'œuvre (OIMb). Ces lois et règlements portent notamment sur la création et le contrôle des agences de recrutement nationales et internationales.

En outre, le Chef du Travail par intérim (Ag. CLO) fait partie du Comité des contingents qui délibère sur le nombre maximum de permis de travail accordés aux non-nationaux. L'Ag. CLO veille également à ce que les non-nationaux ne déplacent pas de Ghanéens sur le marché du travail et à ce que les migrants ne soient pas discriminés sur le lieu de travail. Selon l'Ag. CLO, le LD garantit et gère des offres d'emploi à l'étranger en faveur des Ghanéens et place les futurs travailleurs migrants au niveau national via les PEC et au niveau international via les AEP. Ils dispensent également des conseils professionnels aux demandeurs d'emploi, favorisent l'intégration des questions relatives à la migration de main-d'œuvre et au recrutement de la main-d'œuvre en collaborant avec les agences qui élaborent les politiques relatives à la migration. En général, le Département du Travail fait respecter les normes de travail décent en facilitant la conclusion d'accords bilatéraux et de conventions collectives tout en délivrant des certificats de négociation collective aux syndicats de travailleurs.

En mai 2017, le Gouvernement a adopté l'interdiction de toute forme de migration à des fins d'emploi vers les pays du Golfe en raison d'une augmentation marquée des cas signalés de mauvais traitements infligés aux travailleurs migrants, notamment du fait du Koweït, d'Oman, du Qatar, de l'Arabie saoudite et des Émirats arabes unis (Africa News, 2017). Après que des vidéos de Ghanéens et d'autres employés de maison africains abusés par leurs employeurs et vivant dans des conditions abominables ont fait leur apparition sur les réseaux sociaux et ont suscité un tollé général, le Gouvernement a décidé de mettre fin à tous les flux légaux. Selon le Gouvernement, cette mesure vise à servir de catalyseur pour formaliser les relations et amorcer la rédaction et la coordination de protocoles d'accord et d'éventuels accords bilatéraux sur le travail avec les pays du Golfe dans le but de régulariser la migration de main-d'œuvre. Le Comité directeur interministériel sur les migrations (IMSCM) attend actuellement les réactions et les éventuelles informations sur le recrutement de la main-d'œuvre internationale de la part des différents ministères, des consulats à l'étranger, ainsi que des gouvernements de certains pays du Golfe. L'IMSCM déploie des efforts considérables visant à améliorer la gestion de la migration internationale de main-d'œuvre. Toutefois, un entretien avec le chef du travail par intérim a révélé que le LD ignorait quand l'interdiction serait levée.

En plus des susdites institutions gouvernementales et de deux entités interministérielles, le Ghana contribue à mieux réguler la migration de main-d'œuvre dans le pays. Ces entités sont les suivantes : le Comité des contingents d'immigrants⁸ qui évalue les demandes de permis de travail des ressortissants étrangers souhaitant travailler au Ghana avant de formuler des recommandations au Ministre de l'Intérieur concernant la délivrance de permis de travail et présidé par le Vice-ministre de l'intérieur ; le Conseil de gestion de la traite des personnes, qui définit des orientations politiques sur les questions liées à la traite des personnes et est présidé par le Vice-ministre du Genre, de l'Enfance et de la Protection sociale, précédemment connu sous la désignation de Ministère des Questions relatives à la Femme et à l'Enfant (OIM et ICMPD, 2015).

Systèmes d'Emploi publics et gestion des migrations de main-d'œuvre

Au Ghana, le MELR a pour tâche de coordonner la politique de l'emploi, tant au niveau national qu'international. Le Département du travail, quant à lui, réglemente le marché du travail en vue de garantir le travail décent. Les centres d'emploi publics (PEC) créés en vertu de la loi sur le travail de 2003 (loi 651) facilitent les processus de rapprochement des emplois en enregistrant et en plaçant les demandeurs d'emploi sur le territoire national, en entreprenant des activités de promotion de l'emploi ainsi que des services d'orientation professionnelle et de conseil. Toutefois, les PEC ne jouent pas un rôle prépondérant dans le recrutement de travailleurs ghanéens destinés à être employés à l'étranger. La loi sur le travail de 2003 (loi 651) limite leurs fonctions au placement interne. Hormis ce fait, le Gouvernement ghanéen n'a que rarement facilité la mise en place de programmes de travail internationaux avec d'autres pays. En 2006, par exemple, l'OIM a aidé le Département du travail à déployer un projet pilote sur le recrutement de la main-d'œuvre

⁸ Malgré la désignation de cette entité, Migration de main-d'œuvre au Ghana ne relève pas d'un système de contingent dans le sens où elle plafonne le nombre de permis de travail délivrés. Il s'agit plutôt du fait que ce comité a le droit de limiter le nombre de travailleurs étrangers embauchés par un employeur donné. (OIM - ICMPD (2015))

destinée à l'emploi en Italie par le biais du projet AENEAS (OIM et ICMPD, 2015). Ce projet visait à faciliter la gestion cohérente des migrations en favorisant la migration régulière et en prévenant la migration clandestine au départ du Ghana, du Nigeria, du Sénégal et de la Libye (OIM, 2009c). La loi sur le travail (2003) a également libéralisé le recrutement de la main-d'œuvre du seul domaine public devant être effectué légalement par des agences de recrutement et d'emploi privées. En outre, le Département du travail coopère avec les agences de recrutement et d'emploi privées, qui procèdent au recrutement et facilitent l'emploi au niveau national et international. Le LD encadre également leur enregistrement et leur suivi (voir le point 2.1.4). Par la suite, en 2016, le MELR a conçu le Ghana Labour Market Information System (GLMIS), une plateforme en ligne qui permet de mettre en relation les demandeurs d'emploi avec les offres d'emploi des secteurs public et privé au niveau national et de suivre les Ghanéens qui migrent pour travailler à l'étranger, bien que celle-ci ne soit pas encore en service (Korteley, 2018). Le GLMIS dispose également de la liste des AEP nationales et internationales actuellement agréées. Dans le cadre des processus de conception du système, le MELR a piloté le GLMIS après avoir organisé des formations sur son utilisation à l'intention des inspecteurs du travail en novembre 2018 (ibid.). À ce jour, la mise au point du système a été achevée et certains agents ont reçu une formation. Même si ce système ne peut actuellement être utilisé par le grand public, il permet aux employeurs de publier des offres d'emploi et aux éventuels demandeurs d'emploi de rechercher des offres.

Les orientations préalables au départ (ADP) sont obligatoires et sont effectuées par l'Unité de migration de main-d'œuvre du LD. Toutes les AEP dûment enregistrées sont tenues d'envoyer les futurs travailleurs migrants au LD pour une formation obligatoire d'une heure avant le départ. La formation ou l'orientation porte sur les compétences de vie, le travail et les attentes du pays, en vue de s'assurer que le travailleur comprend son contrat. Malgré cette formation, plusieurs AEP ont signalé que les travailleurs ont fait part de leurs préoccupations concernant l'orientation obligatoire, et le fait qu'elle ait porté sur les attentes du lieu de travail et la bonne compréhension du contrat, au détriment des droits des travailleurs et de la manière de répondre aux préoccupations liées au travail à l'étranger. En outre, il n'existe pas de ligne d'assistance téléphonique officielle que les migrants à l'étranger peuvent appeler en cas de détresse. Les migrants ne reçoivent le numéro de téléphone du CLO adjoint ou d'autres agents du travail travaillant dans l'unité de migration de main-d'œuvre qu'en cas d'urgence (Dawda, 2018). Avant l'interdiction, le MELR travaillait à la mise en place d'une ligne d'assistance téléphonique spécialisée, mais le projet n'est pas encore finalisé. L'OIM Ghana a élaboré un répertoire consacré à l'assistance aux victimes ghanéennes de la traite et aux travailleurs migrants vulnérables en Irak, au Koweït, au Liban et en Arabie Saoudite, qui fournit les conseils et les informations nécessaires aux premiers intervenants en vue de fournir une assistance efficace. L'OIM a également élaboré des cartes SOS pour les migrants potentiels à l'intérieur de leurs pays de transit ou de destination (OIM, 2017b).

Cadres nationaux, internationaux, régionaux et bilatéraux relatifs à la migration de main-d'œuvre

En termes de législation nationale, le Gouvernement du Ghana a mis en œuvre les dispositions clés suivantes en matière de recrutement et de migration de main-d'œuvre.

L'instrument juridique clé permettant de réglementer les AEP est la loi sur le travail de 2003 (également connue sous le nom de « loi 651 »). Cette loi prévoit un ensemble de protections ainsi que des obligations pour tous les travailleurs présents au Ghana, sans distinction entre les autochtones et les ressortissants étrangers:

- Article 1: : « La présente loi s'applique à tous les travailleurs et à tous les employeurs, à l'exception des forces armées, des services de police, du service pénitentiaire et des organismes de sécurité et de renseignement énoncés dans la loi de 1996 sur les services de sécurité et de renseignement (loi 526) » (République du Ghana, 2003).

L'accès des ressortissants étrangers au marché du travail ghanéen est en outre encadré par la loi sur l'immigration de 2000 (« loi 573 »), qui définit les obligations du Comité des quotas d'immigrants ainsi que les conditions de délivrance d'un permis de travail et la réglementation sur l'immigration de 2001 (LI 1691), qui stipule que l'employeur se doit de présenter une demande de permis de travail par l'intermédiaire du directeur de l'immigration (OIM et ICMPD, 2015). Ces législations ne permettent toutefois pas le libre accès au marché du travail ghanéen. Le permis de travail délivré

est rattaché à un employeur spécifique, tout changement d'employeur/type d'emploi doit être approuvé par le Comité des quotas d'immigrants (ibid.).

Le projet de politique nationale de migration de main-d'œuvre, validé en décembre 2018, a été approuvé en Conseil des ministres en 2020 et des actions de suivi sont en cours en vue de sa mise en œuvre réussie (OIM, 2020a).

Au Ghana, la loi sur la traite des personnes a été adoptée en 2005, modifiée en 2009 et encadrée par un ensemble de règlements en 2015. Cette loi inclut dans sa définition de la traite des personnes, « le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement, le commerce ou l'accueil de personnes à l'intérieur et au-delà des frontières nationales » (République du Ghana, 2005) ainsi que « le placement à la vente, le placement sous caution, le placement temporaire, le placement pour service, où l'exploitation par une autre personne est le facteur de motivation...». (ibid.), établissant ainsi un lien direct entre le recrutement, le placement (qui pourrait être déguisé sous les auspices d'un recrutement apparemment formel) et la traite des personnes. Cette loi a en outre créé le Conseil de gestion de la traite des personnes (*Human Trafficking Management Board*). Cette entité se voit attribuer de vastes fonctions dans le cadre de la loi, notamment celle de « traiter toute question relative à la traite des personnes » (ibid.). Cette fonction permet essentiellement au Conseil de porter son attention sur tout aspect relatif à la traite des personnes qu'il juge pertinent, ce qui pourrait inclure spécifiquement le lien existant entre les pratiques de recrutement informel de la main-d'œuvre et la traite des personnes, tant au niveau national que des citoyens ghanéens à l'étranger.

Le Gouvernement du Ghana a actuellement ratifié les conventions et accords suivants en matière de législation internationale.

- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) ;
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) ;
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ;
- La Convention relative aux droits de l'enfant (1990) ;
- 51 conventions de l'OIT, dont la Convention sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990) ;
- La Convention des Nations unies contre la criminalité transnationale organisée (2000) et ses protocoles sur la traite des personnes et l'introduction clandestine de migrants.

Au total, le Ghana a ratifié 51 conventions de l'OIT (bien que seules 37 d'entre elles soient actuellement en vigueur dans le pays) (OIT, 2019b). Cependant, le pays n'a pas encore ratifié la Convention 97 de l'OIT sur les migrations pour l'Emploi, les travailleurs migrants 143 (dispositions complémentaires) et la Convention 181 sur les Employés de maison (ibid.).

Au niveau régional, le Ghana est lié par les textes de la CEDEAO, notamment le traité de la CEDEAO (1975) et ses protocoles ultérieurs, tels que le protocole sur la libre circulation des personnes, la résidence et l'établissement (OIM et ICMPD, 2015).

En ce qui concerne la gestion des protocoles d'accord (MOU) et des accords bilatéraux sur le travail (BLA) relatifs à la migration de main-d'œuvre, le Gouvernement du Ghana en a signé plusieurs avec quelques pays. Auparavant, des accords bilatéraux de travail étaient également conclus avec le Royaume-Uni et la Jamaïque concernant la mobilité des infirmières pour l'emploi, mais ils ne sont plus en vigueur (OIM et CIDPM, 2015).

Le MELR est également en train de concevoir un BLA standard qu'il pourra présenter aux pays de la région du Golfe, avant qu'ils ne lèvent l'interdiction de la migration de main-d'œuvre (Korteley, 2018). Ils ont récemment signé un protocole d'accord avec le Qatar en novembre 2018.

Les protocoles d'accord et les accords bilatéraux sur le travail récemment signés qui comportent des dispositions sur la migration sont détaillés ci-dessous:

Ghana-Qatar	Signature du protocole d'accord en novembre 2018. Le MoU prévoit la protection des migrants, des taux et des horaires de travail harmonisés, notamment pour les employés de maison.
Ghana-Hongrie	Rédigé en 2015, dans le but de renforcer la coopération dans le domaine de l'éducation entre les deux pays, en particulier la coopération directe entre les établissements d'enseignement supérieur (OIT, 2019c).
Ghana-Maurice	Signature d'un accord de coopération bilatérale en 2018 pour renforcer la coopération sur l'engagement des diasporas, la migration circulaire et la migration de main-d'œuvre. Une visite de haut niveau de fonctionnaires mauriciens a également eu lieu au Ghana du 9 au 13 septembre 2019 (OIM, 2018d).
Ghana-Lésotho	Accord en cours d'élaboration pour renforcer la coopération sur l'engagement des diasporas (OIM, 2018).
Ghana-Jordanie	Les deux gouvernements ont signé un accord sur les questions de travail en décembre 2016, pour faciliter la circulation des employés de maison en particulier. Cependant, aucun accord complet n'a été mis en œuvre (Teye, 2018b).
Ghana-Italie	Accord bilatéral de travail conclu avec l'Italie en 2010. L'accord se concentre sur la gestion des frontières afin de renforcer les capacités des forces de l'ordre ghanéennes sur la migration irrégulière et la traite des personnes (OIM et ICMPD, 2015).
Ghana-Espagne	Projet d'accord sur la migration de main-d'œuvre (OIM, 2009).
Ghana-Libye	Projet d'accord sur la migration de main-d'œuvre (OIM, 2009).

Systèmes d'Emploi privés

Selon la *Ghana Association for Private Employment Agencies* (GHAPEA), l'association qui regroupe les AEP agréées au Ghana, il existe actuellement 69 agences agréées pour le recrutement de la main-d'œuvre internationale, 215 agences agréées pour le recrutement de la main-d'œuvre locale et environ 200 agences informelles et non agréées, y compris des intermédiaires et des syndicats, opérant au Ghana (Teye, 2018). Une liste des agences agréées opérant aux niveaux national et international et leurs coordonnées sont disponibles en ligne sur le site web du GLMIS (République du Ghana, 2019).

Le Gouvernement ghanéen exige formellement que tous les AEP soient enregistrées auprès du service du Registre général et autorisées conformément à la loi sur le travail de 2003 et au texte de loi de 2007 (République du Ghana, 2015). Selon la loi du Ghana, les AEP agréées doivent préciser être une « personne morale qui agit en tant qu'intermédiaire pour procurer un emploi à un travailleur ou assurer le recrutement d'un travailleur pour l'emploi » (ibid.). En outre, le terme « recrutement de la main-d'œuvre » doit être précisé dans la nature de leur activité (OIM, 2019e).

Des études récentes, telles que le rapport « *Migrating out of Poverty* » sur le « Courtage lié au travail des migrants domestiques au Ghana : relations sociales complexes et résultats mitigés (*Brokerage in migrant domestic work in Ghana : complex social relations and mixed outcomes*) » et le rapport CSI-Afrique sur « la Migration de main-d'œuvre africaine vers les États du CCG : Le cas du Ghana, du Kenya, du Nigéria et de l'Ouganda », ont fait remarqué que le nombre d'agences informelles est en augmentation. Cette tendance à la hausse a été partiellement attribuée à la demande croissante de travail domestique dans les quartiers riches et les quartiers d'expatriés au Ghana ainsi que dans les ménages du Golfe (*Migrating Out of Poverty*, 2017a).

L'une des principales raisons du non-respect des exigences d'enregistrement citées par les AEP est la procédure d'enregistrement bureaucratique et longue. En outre, une lacune du droit du travail qui encourage également le non-enregistrement réside dans la possibilité de s'enregistrer sans

devoir renouveler l'autorisation d'exercer. Par exemple, les agences de recrutement internationales peuvent payer les frais d'enregistrement initiaux mais ne renouvellent pas leur autorisation d'exercer une fois qu'elle a expiré (Teye, 2018b). La loi stipule que les AEP doivent faire une nouvelle demande d'autorisation, mais les sanctions ne sont pas appliquées lorsque l'agence ne se conforme pas. En outre, les dispositions relatives aux activités de surveillance ne figurent pas dans la législation nationale du travail. La loi exige la présentation de rapports d'activité réguliers, mais les indications sur la surveillance font défaut (OIM et CIDPM, 2015).

Le consortium du programme de recherche « Migrating out of Poverty » a identifié quatre types de AEP devant fonctionner au Ghana (Migrating Out of Poverty, 2017a). Le type 1 était constitué d'agences de recrutement formelles dûment enregistrées (agrées et disposant d'une autorisation d'exercer) ; le type 2 était constitué d'agences formelles partiellement enregistrées (agrées, mais sans autorisation d'exercer), ou d'agences informelles ; le type 3 était constitué de courtiers informels individuels et de leurs sous-agents (ni agrément ni autorisation d'exercer) ; et le type 4 était principalement constitué d'intermédiaires informels qui recrutaient par le biais de réseaux sociaux composés d'amis et de membres de la famille (ibid.).

Toutes les agences dûment enregistrées au Ghana facturent des frais aux demandeurs d'emploi dans le cadre de la procédure d'enregistrement de leurs demandes (OIM, 2019e), sur lesquelles aucun plafond n'est fixé par la législation du travail en vigueur (OIM et ICMPD, 2015). Selon l'étude réalisée par le Consortium « *Migrating Out of Poverty* », les agences de type 1 sont dûment enregistrées et autorisées par le LD, font de la publicité via des canaux officiels (annonces dans la presse écrite, les réseaux sociaux, les sites web), font passer les employés potentiels par des processus d'enregistrement et d'entretiens formels, offrent de la formation et prodiguent des conseils. Ces agences accordent la préférence aux candidats ayant au moins suivi des études (Migrating Out of Poverty, 2017a). Les agences de type 2 recrutent en général des employés de maison pour les familles à revenu élevé au Ghana ou les employeurs internationaux, notamment dans le Golfe. Certaines sont dûment enregistrées. Elles font correspondre les travailleurs aux exigences des employeurs en mettant moins l'accent sur les études tout en privilégiant « un comportement servile, l'honnêteté et un caractère convenable » (ibid.). Les agences de type 1 et 2 vérifient également les titres de compétences, forment et conseillent les migrants sur la culture du lieu de travail à l'étranger et préconisent les travailleurs issus de milieux urbains (ibid.).

Les agences de type 3 et 4 sont informelles. Leur publicité se fait de manière informelle par le bouche à oreille, dans les lieux de culte et sur recommandation des travailleurs précédemment placés et de leur famille et amis. Ces agences font également appel à des sous-agents pour rechercher des candidats potentiels vivant en milieu rural et pour recruter même des personnes âgés de moins de 18 ans (ibid.). Le rapport « *Migrating Out of Poverty* » affirme que les recruteurs de ces agences tissent également des relations plus personnelles avec les employés en puissance et recrutent sur la base de la confiance, de la réciprocité et de la recommandation. Certaines structures offrent une formation informelle liée aux tâches domestiques, en mettant l'accent sur les attentes liées au comportement, tout en aidant les candidats à négocier en vue de s'assurer qu'ils perçoivent un salaire raisonnable en fonction de leur expérience, leur âge et la quantité de travail à accomplir. En outre, elles procurent une protection sociale informelle et une gestion des risques (comme le financement du voyage et du logement à destination) et se portent garantes de l'employé éventuel en cas de problèmes) (ibid.).

Aux fins de cette étude, cinq agences de recrutement dûment enregistrées ont été interrogées au Ghana⁹. Toutes les agences interrogées ont recruté des Ghanéens pour des emplois à l'étranger et certaines ont également recruté au niveau national. Ci-dessous, chaque agence sera brièvement résumée selon sa méthode de recrutement, ses principaux domaines d'emploi et pays ou zones de destination, la formation ou l'orientation offerte, les problèmes rencontrés au niveau de ses pratiques de recrutement et les incidences de l'interdiction décrétée par les pouvoirs publics sur leurs activités.

⁹ À des fins juridiques et autres, ces organisations resteront anonymes et seront dénommées « Agence de recrutement 1, 2, 3 », etc.

L'Agence de recrutement 1 est une agence internationale de recrutement qui a recours à un modèle de bureau à bureau et recrute des travailleurs ghanéens pour des professions peu qualifiées comme la sécurité, les transports, la mécanique, les services d'accueil et des professions plus qualifiées comme l'enseignement et l'infirmière. Les principaux pays de destination de l'agence sont les Émirats arabes unis, le Qatar et l'Arabie saoudite. Les contrats proposés aux travailleurs sont d'une durée de deux ans mais peuvent être renouvelés depuis l'étranger ou à leur retour au Ghana. Les travailleurs bénéficient en outre de trente jours de vacances par an. Le bureau offre aux demandeurs d'emploi une orientation comprenant des compétences de vie, des informations sur le travail, les attentes culturelles et comportementales à l'étranger. Les candidats-migrants suivent en outre une formation obligatoire au LD avant leur départ. Cette agence n'a rencontré que quelques problèmes avec le recrutement, notamment avec les employés qui terminent leur contrat prématurément ou qui ne sont pas payés à temps. Depuis la promulgation de l'interdiction gouvernementale, l'Agence a conservé son siège au Ghana mais a déplacé l'essentiel de ses opérations en Sierra Leone (Agence de recrutement 1, 2018).

L'Agence de recrutement 2 recrute tant au niveau national qu'international. Formellement enregistrée auprès du LD, l'agence a recours à un modèle d'agence à entreprise dans des domaines d'emploi limités à la logistique portuaire et à l'entreposage, et ce pour des postes tels que les chauffeurs, les conducteurs de machines, les agents de maîtrise, les cadres, les comptables, le personnel logistique et les ouvriers. Cette agence a recruté principalement des hommes (99 %) aux Émirats arabes unis, où elle intervient dans l'hôtellerie et le tourisme avec l'Emirates Fares Group. Elle détache en outre des travailleurs aux entreprises en Arabie Saoudite, notamment dans les opérations portuaires, la gestion de la chaîne d'approvisionnement, le transport, l'entreposage avec les sociétés Resi Gateway Terminal et SA Talke. Cette agence propose deux jours de formation opérationnelle destinée à l'ensemble des travailleurs, comprenant une orientation sur les choses à faire et à ne pas faire en matière de procédure d'immigration et de voyage. Elle insiste sur le maintien de la communication avec les travailleurs au moyen des groupes WhatsApp, qui favorisent la solidarité mais sont en outre des forums permettant aux travailleurs de faire part des problèmes qu'ils peuvent rencontrer. Cette agence rapporte que la mesure d'interdiction a provoqué la perte de contrats au profit d'autres agences basées en Inde et aux Philippines. Cette agence n'est pas en mesure de recruter de nouveaux travailleurs ghanéens en vue de les envoyer à l'étranger, mais elle aide les travailleurs actuels des États du Golfe à conclure de nouveaux contrats afin qu'ils puissent rester à l'étranger au lieu de revenir au Ghana (Agence de recrutement 2, 2018).

L'Agence de recrutement 3 est une association paritaire dédiée à l'emploi, à la formation et au recrutement des jeunes au niveau national et international. L'association travaille directement avec une AEP basée à Ottawa, au Canada. Cette agence recrute pour des postes dans le secteur des services, tels que les cuisiniers, les menuisiers, les maçons, les ferronniers, les coiffeurs, les mécaniciens et les plombiers. Les principaux pays de destination sont l'Australie, le Canada, la Nouvelle-Zélande et les États-Unis. Cette agence propose des formations et collabore avec une équipe d'avocats qui assiste les travailleurs au cas où ils auraient besoin d'aide, notamment pour les travailleurs envoyés à l'étranger. Ses activités n'ont pas été affectées par l'interdiction gouvernementale car elles n'envoient des travailleurs que dans certains pays d'Europe et d'Amérique du Nord (Agence de recrutement 3, 2018).

L'Agence de recrutement 4 est une AEP qui est officiellement agréée par le LD. Cette agence a recours à la méthode de travail d'un bureau à l'autre et intervient à la demande à mesure que les entreprises lui proposent des offres d'emploi qu'elle met en relation avec des candidats potentiels à la recherche d'un emploi par les soins du bureau. Sur le plan international, cette agence recrute principalement à destination des Émirats arabes unis et au Qatar, dans le cadre d'emplois liés aux services de sécurité, de transport et de construction auprès d'entreprises telles que Teyser Sodexo, Trans Guard, Arabia Taxi Émirats arabes unis et Five Security (Qatar). Par le passé, cette agence a recruté pour d'autres destinations, notamment l'Afghanistan, le Soudan et les États-Unis. Cette agence ne recrute que cinq pour cent des demandeurs d'emploi pour des emplois à domicile, dans les domaines de l'accueil, de la maintenance et de la logistique. Cette agence propose un service d'orientation d'une durée d'une heure afin de préparer le demandeur d'emploi à émigrer et à travailler à l'étranger en plus de la formation requise par le LD. Elle ne propose toutefois pas de formation axée sur les compétences, car elle exige des entreprises qui embauchent de s'en charger elles-mêmes. Les problèmes rencontrés par les travailleurs issus de l'immigration sont liés aux conditions de vie difficiles, aux retards de salaires et aux remplacements de contrat à l'arrivée.

L'interdiction du Gouvernement a eu pour conséquence que l'agence cesse temporairement ses activités de recrutement dans la région du Golfe (Agence de recrutement 4, 2018).

L'Agence de recrutement 5 est une agence internationale de recrutement installée à Londres, mais qui a ouvert plus de 40 bureaux en Afrique, notamment à Accra, au Ghana. Cette agence est dûment enregistrée auprès de tous les organismes gouvernementaux et comités des dirigeants d'entreprise compétents dans les pays où elle opère. En outre, elle ne perçoit pas de frais pour les prestations de services de recrutement qu'elle fournit aux demandeurs d'emploi, car ceux-ci sont pris en charge par l'employeur (Agence de recrutement 5, 2019).

Au Ghana, en particulier, cette agence recrute à la fois des étrangers pour les placer au Ghana et les citoyens ghanéens pour leur placement à l'étranger. Pour ce qui est des candidats qui se déplacent pour occuper des postes en dehors de leur pays d'origine, l'agence propose une orientation comportant des informations sur le travail, les attentes de la vie et les différences culturelles et religieuses. Cette agence propose en outre des formations aux candidats pour certains types d'emplois, ou elle veille à ce que la formation soit assurée par l'employeur. Elle recrute pour des postes dans tous les domaines de l'emploi, mais a observé une hausse de la demande de recrutement dans le secteur du pétrole et du gaz et les secteurs des technologies financières en Afrique. En outre, l'on a constaté un nombre accru de membres de la diaspora recrutés pour occuper des postes dans leur pays d'origine (Agence de recrutement 5, 2019).

Cette agence a été confrontée à plusieurs problèmes dans le cadre de ses activités de recrutement en Afrique. A savoir, pour les candidats recrutés pour occuper des postes en dehors de leur pays, l'agence est souvent confrontée à des problèmes de simplification de la procédure de délivrance des visas car le traitement prend beaucoup de temps et il existe souvent des retards, ce qui amène les candidats à soit abandonner des postes, soit à prendre fonction plus tard que prévu. En outre, cette agence a eu maille à partir avec des candidats qui résilient leur contrat de manière anticipée sans en informer au préalable l'agence. L'agence a aussi éprouvé des difficultés avec des candidats qui avaient du mal à bien s'intégrer dans un nouveau pays en raison des différences culturelles et des attentes non satisfaites dans l'environnement de travail (Agence de recrutement 5, 2019).

Reglementation des agences de recrutement de la main-d'œuvre et les agences de recrutement privées au Ghana

Bien que le Ghana n'ait pas ratifié la Convention 181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées, le MELR exige que toutes les AEP s'enregistrent et obtiennent une autorisation d'exercer, comme indiqué dans la section « Enregistrement des agences d'emploi privées » du site web du MELR (République du Ghana, 2015). En 2003 et 2007, le Gouvernement a établi des procédures relatives à la création d'une AEP, décrites dans l'article 7 (1-8) de la loi sur le travail de 2003 (loi 651) et dans leur règlement 3 (1-8) du règlement sur le travail de 2007 (LI 1833), qui ont été complétées par des mesures administratives.

En vertu de la loi, les AEP sont tenues de s'enregistrer auprès du service du registraire général en tant que sociétés et doivent demander au CLO du LD l'autorisation d'exercer. Chaque AEP requérante doit effectuer un dépôt de garantie de couverture opérationnelle, qui est de 1000 Cedi pour la main-d'œuvre nationale et 25 000 Cedi (environ 5 180 USD) en cas de recrutement international (République du Ghana, 2015). Ce dépôt est ensuite versé sur un fonds consolidé qui n'est utilisé que dans le cas où l'agence fait faillite ou doit rapatrier des travailleurs présents à l'étranger (Korteley, 2018). Dans le cadre du processus d'enregistrement, chaque AEP doit fournir des documents comprenant deux accords contractuels, dont un signé entre l'agence au Ghana et les principaux employeurs à l'étranger et un autre signé entre l'employeur et les employés ou les demandeurs d'emploi. Par la suite, le CLO instruira ses services d'inspecter les locaux, les installations et le personnel de l'AEP dans un délai d'un mois. Une demande est ensuite introduite auprès de la cellule de la Direction des enquêtes criminelles de la police ghanéenne en vue de procéder à la vérification des antécédents de la société, des directeurs et du responsable des ressources humaines (République de Ghana, 2015). La vérification des antécédents à l'étranger est effectuée par le Ministère des affaires étrangères et de l'intégration régionale (MFARI) par l'intermédiaire de leurs agences consulaires.

En cas de recrutement de la main-d'œuvre internationale, les AEP doivent fournir au CLO les documents contractuels suivants de l'employeur : une procuration, les coordonnées de l'employeur ou de son représentant à l'étranger, des informations sur l'offre d'emploi, le contrat signé entre l'agence au Ghana et l'employeur principal ou le représentant à l'étranger et un accord contractuel liant l'agence à l'employé / au travailleur migrant. Dès réception de ces documents, le MFARI ou la Mission diplomatique du Ghana à l'étranger déterminera le pays d'origine de l'employeur ou de l'agent de l'employeur qui recrute le(s) travailleur(s), les antécédents de l'entreprise et l'authenticité de l'offre d'emploi, examinera minutieusement les accords contractuels et la question de savoir si les travailleurs ont librement consenti à exécuter ledit contrat (OIM Ghana, 2019).

Les AEP étrangères doivent en outre aider les travailleurs qui demandent une autorisation de sortie du pays en leur fournissant les pièces suivantes, à savoir les contrats individuels, une photocopie des rapports médicaux, une photocopie du passeport, une photocopie du visa et une photocopie de l'extrait de casier judiciaire. Une fois le feu vert obtenu, l'AEP devra verser 300 cedi (environ 62 USD) par travailleur recruté (République du Ghana, 2015). Selon la loi, le travailleur concerné sera ensuite tenu de retourner au Ghana pour renouveler son contrat au bout de deux ans. En cas de circonstances exceptionnelles, le travailleur devra fournir la documentation nécessaire en cas de renouvellement de son contrat conclu à l'étranger (Korteley, 2018).

Si l'AEP satisfait à ces conditions, elle obtiendra une autorisation d'exercer pour une durée de douze mois et qui devra être renouvelée deux mois avant sa date d'expiration. Chaque autorisation peut être renouvelée pour une durée maximale de vingt-quatre mois (République du Ghana, 2015). Les agences de recrutement internationales doivent présenter une nouvelle demande au ministère pour approbation afin de renouveler leur autorisation d'exercer (les règlements ultérieurs pour le recrutement international de la main-d'œuvre figurent dans l'index) (Korteley, 2018) Selon le LD, les AEP se chargent d'assurer la protection des travailleurs et sont tenus de prendre en charge leur rapatriement au cas où ceux-ci seraient maltraités ou mis en danger par leur(s) employeur(s) respectif(s).

Les AEP dûment enregistrées sont contrôlées par le LD et le MELR : elles sont tenues de présenter des rapports trimestriels (conformément à la réglementation du travail de 2007) (République du Ghana, 2007).

En ce qui concerne la surveillance des agences informelles, le LD et les services de police du Ghana s'appuient sur le grand public pour obtenir des informations, qui sont ensuite vérifiées et utilisées pour les localiser. Grâce à cette méthode, la police a pu suivre à la trace un petit nombre d'agences informelles, dont les responsables ont été arrêtés pour avoir opéré sans autorisation.

Plusieurs écueils ont été relevés en ce qui concerne l'application de ces règlements. Vu que le cadre réglementaire ne comprend que les personnes morales formalisées, il ne couvre pas les activités de recruteurs et d'intermédiaires informels. Deuxièmement, le processus d'enregistrement bureaucratique et le niveau élevé des frais initiaux (25 000 Ghana cedis) liés à l'autorisation d'effectuer un recrutement international de la main-d'œuvre dissuadent de nombreuses AEP de s'enregistrer, en particulier celles qui ne sont encore qu'au début de leurs activités. La concurrence entre les agences formelles et informelles est en outre un facteur d'intervention, car les agences informelles ne payent de redevances ou d'impôts au Gouvernement. Ainsi, elles peuvent facturer des frais de recrutement moins élevés aux demandeurs d'emploi.

En outre, la lacune du droit du travail qui simplifie les activités des agences informelles est l'enregistrement partiel des AEP. Selon un professeur de l'université du Ghana, certaines agences de recrutement recrutant à l'international paient les frais d'enregistrement initiaux mais ne renouvellent pas leur autorisation une fois qu'elle a expiré. La loi stipule que les AEP sont tenues de faire une nouvelle demande d'autorisation, mais les sanctions ne sont pas appliquées lorsque l'agence ne se conforme pas. En outre, la législation nationale sur le travail ne renferme pas de dispositions relatives aux activités de contrôle; la présentation de rapports d'activité réguliers est exigée par la loi, mais les recommandations sur la surveillance font défaut (OIM et ICMPD, 2015).

L'imposition de pénalités et de sanctions aux AEP n'est pas fréquente. Le service de l'immigration du Ghana (GIS) et les services de la police du Ghana peuvent traduire en justice les personnes impliquées dans des activités criminelles tels que le trafic de migrants et la traite des personnes.

Cela se fait en coordination avec le Procureur général (AG) à la faveur de l'enquête. Le LD identifie, fait rapport à la police et produit des preuves au tribunal lors de la survenance de pareilles affaires. Selon le LD, les AEP reconnues coupables d'avoir violé la loi se voient infligées une amende et peuvent se voir retirer leur autorisation d'exercer. Les amendes sont calculées par un système reposant sur des pénalités selon une unité de pénalité coûtant 12 cedi. Les recruteurs peuvent en outre être écroués. Le minimum d'une peine d'emprisonnement est de 5 ans tandis que le maximum est de 25 ans (Ba, 2018). Toutefois, si une entité ou une personne est accusée de recruter sans autorisation, et que la police est en outre en mesure de fournir la preuve que la personne avait l'intention d'exploiter ou de trafiquer les personnes recrutées, elles seront inculpées pour tentative de traite des personnes ou s'acquitteront de la somme de 500 unités de pénalité soit une amende de 6 000 cedi (environ 1 200 USD) (ibid.).

Il existe un tout petit nombre d'inspecteurs du travail que l'on peut solliciter pour identifier, enquêter et poursuivre les auteurs de recrutement informel et les personnes soupçonnées d'être impliquées dans le trafic et la contrebande des migrants (Département d'État américain, 2018). Le MELR reconnaît la nécessité de renouveler la loi en vue d'instaurer des sanctions pénales pour dissuader les agences informelles d'exploiter les travailleurs. Un fonctionnaire de la police ghanéenne affirme que la difficulté réside dans la production de preuves permettant d'incriminer les recruteurs informels (Ba, 2018). Bien que les poursuites contre les AEP soient rares, il existe plusieurs cas patants. Un exemple : cette agence (SOS Labour), dont les travailleurs ont eu à se plaindre d'abus de la part de leurs employeurs au Koweït, a vu son autorisation rétirée en février 2013, bien qu'elle aie été rétablie en mai 2015. En outre, deux recruteurs ont récemment été appréhendés pour avoir exercé sans autorisation et pour cause de traite de personnes à destination de l'Arabie Saoudite ; tous deux ont été condamnés à sept ans de prison (ibid.).

2.3.3. Les acteurs non étatiques et la migration de main-d'œuvre

Le *Trades Union Congress of Ghana* (TUC) est le principal syndicat qui représente l'organisation du travail et défend les droits des travailleurs dans les principaux organes, institutions et commissions du pays. Le TUC s'intéresse à l'élaboration d'un dispositif juridique qui encadre les relations sociales (OIT, 2006). Il promeut en outre les droits des travailleurs et la ratification par les gouvernements des conventions de l'OIT sur les normes internationales du travail et les lois éthiques du travail, y compris celles portant sur le recrutement éthique de la main-d'œuvre. Plus précisément, ces structures sensibilisent aux problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs nationaux et étrangers au Ghana (TUC, 2008). Le comité des affaires internationales du TUC intervient plus particulièrement sur les questions à caractère international liées au mouvement syndical (ibid.). Le TUC a en outre publié en septembre 2016 son propre guide sur les dispositions à prendre avant tout départ à l'étranger, avec l'aide de la Friedrich Ebert Stiftung. Ce guide renferme des informations destinées aux candidats-migrants et aux futurs migrants ; il a été distribué aux futurs et potentiels travailleurs migrants et a été reproduit pour distribution dans d'autres pays (FES, 2016). Parmi les autres petits syndicats dont la présence est facilitée par le TUC figurent l'*Union of Informal Workers Association* (UNIWA) et le *Domestic Services Workers Union* (DSWU) (*Migrating Out of Poverty*, 2017a).

Le GHAPEA, comme mentionné ci-dessus, est la seule association qui représente les intérêts des AEP dans le pays. Son mandat est de proposer le placement éthique au niveau national et international. L'association a été créée en 2015 et officiellement inaugurée en 2016, après qu'une commission du Parlement ait conclu qu'une organisation faitière pour défendre les droits et les intérêts du recrutement privé et les agences de recrutement n'existait pas encore (Saeed, 2018). Le code de déontologie du GHAPEA et ses statuts défendent expressément des normes de recrutement éthique de la main-d'œuvre. Ils contrôlent en outre les activités des membres conformément aux règles et règlements en vigueur et défendent les membres contre d'éventuelles accusations de traite ou d'autres formes d'exploitation du travailleur.

Le GHAPEA vise à promouvoir et à renforcer le type de recrutement d'une agence à l'autre, dans lequel toute agence privée au Ghana travaille directement avec un bureau étranger. Dans le cadre de cet accord, les travailleurs bénéficient de contrats fixes, d'un logement de type foyer, d'horaires de travail réguliers, de jours de vacances, d'un accès régulier aux installations et de la liberté de circulation. Le GHAPEA déconseille le recours à la méthode de recrutement dite d'un particulier par un individu, qui est prétendûment la démarche la plus informelle et qui expose les travailleurs

aux plus grands risques d'abus et d'exploitation. En outre, l'association a mis sur pied un groupe de travail en 2016 pour lutter contre la prolifération des agences privées informelles et s'est évertuée dans le passé à coordonner ses actions avec les services de Police du Ghana pour arrêter auteurs indéliques à l'aéroport. Depuis l'adoption de l'interdiction gouvernementale, le GHAPEA a en outre enregistré une baisse de l'enregistrement de ses membres et la stagnation des activités.

La Ghana Employers Association (GEA) est l'organe qui représente le patronat au niveau national. Ses objectifs consistent à promouvoir les intérêts des employeurs, de représenter ces derniers auprès du Gouvernement et des ONG, ainsi que de tenir ses membres informés des lois et des pratiques en vigueur. La GEA s'engage en outre à défendre les questions de politique sociale et du travail au niveau national (GEA, 2019).

Plusieurs OSC, telles que **Migrant Watch** et la **Fondation Sewa**, collaborent avec le MELR et le LD sur les questions de recrutement éthique de la main-d'œuvre et de protection des travailleurs migrants. *Migrant Watch* organise régulièrement des campagnes de sensibilisation pour les candidats-migrants. La Fondation SEWA intervient dans la lutte contre la traite des personnes et plus particulièrement des enfants. En 2018, les deux OSC ont facilité la réalisation d'une mission d'information dans plusieurs États du Golfe afin d'enquêter sur le traitement des travailleurs ghanéens, où ils ont établi des relations avec des recruteurs locaux et des travailleurs migrants, et ont assisté des migrants vulnérables, ont transmis des informations concernant leur situation au MELR et aux consulats ghanéens à l'étranger.

2.3.4. Principaux obstacles au recrutement éthique de la main-d'œuvre et à la protection des travailleurs migrants et recommandations

Les paragraphes ci-dessus mettent en lumière un certain nombre d'obstacles auxquels les parties prenantes sont confrontées pour promouvoir un recrutement éthique et protéger les travailleurs migrants du Ghana. Les défis et recommandations particuliers sont abordés ci-dessous.

Accroître les ressources et renforcer les capacités pour fonctionner efficacement selon le cadre réglementaire établi. Il serait bénéfique pour le LD et le MELR d'augmenter leurs ressources et de renforcer les capacités de leur personnel afin qu'ils puissent fonctionner efficacement dans le cadre réglementaire établi. Le LD et le MELR ont éprouvé des difficultés à surveiller les agences agréées, à suivre et à arrêter les agents non autorisés et à faire appliquer la législation concernant les AEP et le recrutement de la main-d'œuvre internationale. Les ministères et les parties prenantes concernés ont en outre eu du mal à collaborer pour résoudre les problèmes susmentionnés, ce qui a entraîné une stratification de l'engagement gouvernemental sur les questions liées au recrutement de la main-d'œuvre. Par exemple, dans le processus d'autorisation des AEP, le LD est chargé de l'enregistrement et de l'autorisation des AEP, alors que le MFARI ou la Ghana Mission Abroad est chargée de procéder à la vérification des antécédents de l'employeur ou de l'agent qui recrute le(s) travailleur(s), des antécédents de l'entreprise et de l'authenticité de l'offre d'emploi, d'examiner les accords contractuels et de s'interroger sur le fait que les travailleurs ont librement consenti à exécuter le contrat conclu (OIM, 2019e). Cette stratification des responsabilités entre les différents ministères au titre de la procédure d'autorisation d'exercer des AEP peut ralentir le processus. Il serait donc en outre avantageux pour le Gouvernement de renforcer la coordination entre les agences pour traiter les questions liées au recrutement de la main-d'œuvre privée.

Élargir le champ d'application de l'orientation obligatoire avant le départ au niveau du LD.

Selon un certain nombre d'AEP, les travailleurs ont fait part de leurs préoccupations quant au fait que l'orientation obligatoire avant le départ au LD mettait l'accent sur le lieu de travail et les attentes de la vie et sur la bonne compréhension du contrat par les travailleurs, au détriment de l'explication des droits des travailleurs et de l'information sur la manière de répondre aux préoccupations liées au travail à l'étranger. Il serait donc souhaitable que le LD s'assure que l'orientation soit exhaustive et qu'elle privilégie davantage les droits des travailleurs ainsi que les problèmes susceptibles de se poser à eux lorsqu'ils travaillent à l'étranger.

Moderniser et mettre à jour du système d'emploi public actuel.

Les services gouvernementaux tels que les PEC et les centres de ressources pour les migrants fonctionnent, mais ces services ne disposent pas de systèmes automatisés de saisie des données relatives au marché du travail ni d'un portail en ligne destiné aux demandeurs d'emploi, ne bénéficiant ainsi qu'à ceux qui peuvent physiquement se rendre dans leurs agences, ce qui limite le nombre de demandeurs d'emploi pouvant être accompagnés. Par la suite, ils ne saisissent les données que par le biais de l'inspection du travail et de la prospection, ce qui affecte la quantité de données que l'on peut saisir et stocker (OIM, 2017b). Il serait donc judicieux que le Gouvernement modernise ces services, afin d'aider un plus grand nombre de demandeurs d'emploi et de simplifier les processus de recrutement et de placement.

Renforcer la prise en charge des migrants par les missions et les consulats à l'étranger.

À l'extérieur du Ghana, les consulats et les attachés chargés des questions de travail ne disposent pas de ressources et de capacités suffisantes pour assister les travailleurs migrants ghanéens dans les pays de destination. En outre, bien que les travailleurs migrants ghanéens soient contraints par le LD de se présenter et de s'enregistrer auprès de la mission diplomatique ou du consulat du pays d'accueil, rares sont ceux qui le font réellement, par exemple pour des raisons telles que l'irrégularité de leur situation dans le pays d'accueil. Dans la mesure où de nombreux consulats méconnaissent la présence des travailleurs, ils ne sont pas en mesure de les accompagner. Il serait donc souhaitable que les consulats et les missions à l'étranger élargissent leur champ d'action et simplifient leurs relations avec les migrants originaires de leurs pays respectifs qui vivent dans le pays de destination, en leur permettant notamment de s'enregistrer en ligne si la personne ne peut pas se rendre en personne à la mission.

Ratifier les principales conventions internationales.

Il serait avantageux pour le Gouvernement de ratifier et de transposer dans le droit national les principales conventions internationales relatives aux droits des travailleurs migrants, notamment la Convention 97 de l'OIT sur les migrations pour l'emploi et la Convention 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) (OIM, 2018e). La ratification et la transposition de ces conventions dans le droit national sont essentielles pour assurer la protection des travailleurs migrants au Ghana et des migrants ghanéens à l'étranger, ainsi que la mise à disposition des normes auxquelles toutes les entités qui ont des pratiques de recrutement de la main-d'œuvre doivent se conformer.

Sensibiliser le public aux risques liés au recrutement de la main-d'œuvre informelle et à ses corrélations avec la traite des personnes et d'autres formes d'exploitation.

La méconnaissance des candidats-migrants potentiels et futurs constitue un autre obstacle au recrutement éthique de la main-d'œuvre au Ghana. Selon les personnes interrogées, les migrants ne sont souvent pas informés de l'enregistrement ou du statut juridique d'une agence ou des pratiques courantes auxquelles ont recours les agences informelles. Les candidats-migrants manquent en outre d'informations sur les offres d'emploi actuelles à l'étranger et ne sont pas informés de la différence qui existe entre les agences de recrutement formelles et informelles, notamment des normes de recrutement éthiques telles que le principe de l'employeur payeur. Le recrutement informel et la capacité limitée d'encadrer le recrutement et la migration de main-d'œuvre dans le pays ont augmenté le risque que les demandeurs d'emploi soient soumis à la traite des personnes et au trafic de migrants. Il serait judicieux que le Gouvernement organise des campagnes de sensibilisation sur les risques du recrutement informel et contraire à l'éthique de la main-d'œuvre et fournisse des informations sur la façon de conclure des contrats de travail formels et reconnus.

2.4. Le Nigéria

Parmi les pays étudiés, le Nigéria est le plus avancé en matière de cadre réglementaire solide pour régir les agences de recrutement et d'emploi privées. Par exemple, tous les AEP accréditées qui recrutent à l'étranger sont tenues de soumettre les candidats à une orientation préalable au départ (PDO) organisée par les centres de ressources pour les migrants (*Migrant Resource Centres*) logés

au sein du Ministère fédéral du travail et de l'emploi (FMLE). En outre, les associations faitières, l'Association des fournisseurs de capital humain du Nigéria -*Human Capital Providers Association of Nigeria*- (HuCaPAN) et l'Association des agents de placement et d'autorisation d'exercer du Nigéria (*Association of Recruiters License Placement Agents of Nigeria*) (ARLPAN), représentent les intérêts des agences de recrutement et d'emploi privées, facilitent les échanges avec le Gouvernement tout en promouvant des pratiques éthiques de recrutement et la protection des travailleurs migrants aux niveaux national et international.

Le système d'emploi public est également bien établi, ce qui permet aux Nigériens de trouver un emploi, mais principalement au niveau national. Cependant, malgré ces avancées, les citoyens nigériens continuent d'émigrer à l'étranger pour trouver de l'emploi, ce qui est facilité par les agences de recrutement formelles et informelles. Des rapports récents ont révélé une tendance croissante au recrutement informel et contraire à l'éthique du Nigéria à la région du Golfe (CSI-Afrique, 2018), ce qui entraîne souvent des cas d'abus et d'exploitation des travailleurs migrants. En 2017, ces réalités ont conduit le Gouvernement à instaurer l'interdiction de la migration de main-d'œuvre et du recrutement de la région du Golfe. Cette interdiction reste en vigueur pour permettre aux parties prenantes, sous la direction du Ministère des affaires étrangères, de formuler un mode opératoire normalisé et élaboré (SOP), tout en se préparant pour les discussions bilatérales avec les pays de destination de la région.

2.4.1. Analyse situationnelle

Migration vers le Nigéria

En 2019, environ 1,2 million de migrants internationaux étaient présents au Nigéria, ce qui représente 0,6 % de la population totale du pays (DAESNU, 2019). Les principaux pays d'origine sont le Bénin (29,4 %), le Ghana (18,5 %), le Mali (13,4 %) et le Togo (12,3 %) (ibid.).

Les travailleurs étrangers émigrent régulièrement pour travailler au Nigéria dans le cadre du régime de quota d'expatriés découlant de la loi sur l'immigration de 1963, et sont employés dans divers secteurs, allant des postes très qualifiés à ceux peu qualifiés dans les secteurs formel et informel de l'économie. Ils interviennent dans divers secteurs d'emploi, allant des affaires, de la vente, du commerce, de la médecine, des sciences et de l'ingénierie à l'exploitation minière, à l'industrie, à la construction, à l'industrie manufacturière, aux transports, à l'artisanat, à l'agriculture et la pêche, entre autres (OIM, 2016). En outre, il a été observé que de nombreux étrangers opèrent dans le secteur médical, avec un total de plus de 39 000 médecins et 215 dentistes en 2006 (OIM et ICMPD, 2015). Certains migrants lancent également leurs propres activités économiques privées, telles que en tant qu'entreprises dans les domaines de la construction, de l'artisanat et du commerce de détail (ibid.).

Le recrutement d'étrangers au Nigéria est rare. Les étrangers migrent souvent seuls pour ensuite chercher un emploi une fois à leur arrivée. Un petit nombre d'étrangers sont recrutés directement par les employeurs, ce qui dépend du quota d'expatriés (ibid.). Selon la loi portant sur l'immigration et la réglementation y afférent datant de 1963, les employeurs potentiels doivent s'adresser au Service nigérien de l'immigration pour obtenir leur autorisation de travail et l'autorisation de l'employeur d'embaucher des ressortissants étrangers (ibid.). En ce qui concerne les tendances récentes de l'immigration au Nigéria, il y a eu un afflux d'entreprises chinoises qui développent leurs activités au Nigéria et font travailler des ressortissants chinois pour leur compte.

L'émigration du Nigéria

Le nombre de Nigériens à l'étranger a plus que doublé, passant d'un demi-million (456 932) en 1990 à plus d'un million (1.030.322) en 2013 (OIM, 2016). Toutefois, ce nombre est demeuré relativement constant depuis lors (OIM, 2016). En 2013, un tiers des migrants nigériens vivaient dans d'autres pays africains, principalement en Afrique de l'Ouest (46,2%), notamment au Cameroun, au Ghana et au Niger, et en Afrique centrale (42 %), en particulier au Soudan et au Niger. Au cours de la même année, un quart des migrants nigériens vivait aux États-Unis (25 %) et le reste dans les pays européens (34,2 %), notamment au Royaume-Uni, l'Italie, en Espagne, en Allemagne et en Irlande (ibid.). La région du Golfe est également devenue une destination prisée par les migrants nigériens ces dernières années. En 2010, le plus grand nombre des migrants (14 678) a été enregistré en

Arabie saoudite, suivi des Émirats arabes unis avec 6 414 migrants enregistrés (OIM et CIDPM, 2010).

La migration irrégulière du Nigéria vers l'Europe a également pris de l'ampleur au cours de la dernière décennie. Selon la base de données Euro Stat, les migrants nigériens en situation irrégulière ont été repérés au Royaume-Uni, en Italie et en Espagne pour la période 2011-2013. Il s'agit notamment des migrants qui étaient entrés illégalement et avaient évité le contrôle de l'immigration, ceux qui utilisaient des documents frauduleux et ceux qui sont entrés régulièrement et ont séjourné plus longtemps que ne le permettait leur visa (OIM, 2016). En outre, l'OIM a recueilli ces dernières années des données sur les flux migratoires irréguliers en Europe. Sur la base de ces données, une tendance notable est que l'Italie est la principale destination des flux migratoires irréguliers du Nigéria à destination de l'Europe à partir de 2016. Les Nigériens ont été la première nationalité parmi les arrivées en Italie en 2016, ce qui représente 21 % du total des arrivées. En 2017, cette tendance s'est poursuivie vu que les Nigériens ont de nouveau été la première nationalité enregistrant 16 % (ce qui équivaut à environ 137 000 individus) (OIM, 2018c). Toutefois, en 2018, on a constaté une baisse significative des arrivées de Nigériens en Italie, les ressortissants nigériens représentant 5 % du total des arrivées, soit l'équivalent de 1 250 des individus (OIM, 2018b). En outre, les citoyens nigériens ne figuraient pas parmi les dix premières nationalités à arriver irrégulièrement en Italie dans la période de janvier à juin 2019 (OIM, 2019b).

Toutefois, ces chiffres ne tiennent pas compte du nombre de migrants présents dans d'autres localités situées le long de l'itinéraire de migration irrégulière, comme l'Algérie et la Libye.

Parmi les facteurs qui poussent à l'émigration, on trouve une population croissante, estimée à avoir atteint 195,9 millions en 2017 (Banque mondiale, 2019), parallèlement à la hausse du chômage qui a rapidement augmenté, passant de 12 % en 2016 à 23,1 % en 2018 (République fédérale du Nigéria (Agence nationale des Statistiques, 2018)). En outre, plus de 68 % des jeunes âgées de 15 à 24 ans étaient sous-employés ou au chômage en 2018 (République fédérale du Nigéria (Agence nationale des Statistiques, 2018)). Le faible taux de création d'emplois, combiné à ces facteurs posent un problème d'offre par rapport à une main-d'œuvre et une demande croissantes relativement au petit nombre d'emplois disponibles, en particulier pour ce grand nombre de jeunes. Le prestige perçu de travailler à l'étranger et les salaires plus élevés payés en dehors du Nigéria attirent également de nombreuses personnes qui choisissent de se lancer dans les voyages migratoires (CSI-Afrique, 2018).

Recrutement de la main-d'œuvre : tendances et problématiques identifiées

Les citoyens nigériens sont recrutés pour travailler à l'étranger à la fois par des agences d'emploi privées formelles et ainsi que des organismes informels. Certains migrent également par le biais de réseaux sociaux ou par leurs propres moyens pour trouver un emploi une fois à l'étranger (Onazi, 2019).

Le nombre exact d'agences privées agréées opérant actuellement au Nigéria est estimé à environ 2 000. La plupart d'entre elles n'opèrent qu'au niveau national, tandis que trente-quatre agences recrutent à l'international (ibid.).

Toutefois, comme on l'a vu dans les autres pays étudiés, il est clair que la plupart des recrutements de la main-d'œuvre au Nigéria se fait par le biais d'agences informelles qui opèrent dans la clandestinité. On pense que leur nombre a augmenté de manière exponentielle au cours de la dernière décennie, mais les estimations officielles demeurent inconnues. Beaucoup d'entre elles sont également des agents indépendants et manquent de structures commerciales formelles et des bureaux physiques, ce qui rend leur contrôle plus difficile (ibid.). En outre, de nombreuses AEP informelles se déguisent en agences de voyage. Au cours de son enquête, la CSI a trouvé un bâtiment entier appelé DMX Plaza à Abuja, où des agences de recrutement informelles se faisaient passer pour des agences de voyage dans le cadre de leurs activités (CSI-Afrique, 2018).

Un récent rapport de la CSI confirme la tendance croissante au recrutement informel et contraire à l'éthique du Nigéria vers la région du Golfe. Les conclusions du rapport montrent que les agences de recrutement informelles proposent des formules attrayantes et font miroiter des promesses de « salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail que ceux que l'on trouve au Nigéria

», en particulier dans les secteurs du travail domestique, de la construction et de l'agriculture (ibid.). Les principaux pays de destination de la région du Golfe sont l'Arabie saoudite, les Émirats arabes unis, la Jordanie et Oman (Onazi, 2019). D'autres répondants ont indiqué que le recrutement de la main-d'œuvre à destination du Golfe s'est également renforcé dans le nord du Nigéria, plus précisément dans l'État de Kano, en raison éventuellement de facteurs religieux, entre autres (Osato, 2019). Le rapport de la CSI a également fait remarqué que les travailleurs migrants nigériens dans le Golfe ont rencontré des problèmes, notamment en Arabie Saoudite et à Oman. Beaucoup d'entre eux étaient soumis au travail forcé et à la servitude, tout en n'ayant pas accès à la protection et à la recherche et l'obtention de recours juridique (CSI-Afrique, 2018).

Malgré l'interdiction par le Gouvernement de la migration de main-d'œuvre en direction des pays du Golfe, les citoyens nigériens continuent de se rendre dans cette région avec le concours d'agences de recrutement informelles et de réseaux. Les personnes munies d'un visa émigrent vers le CCG pour des raisons touristiques, d'études ou religieuses, ce qui, dans certains cas ont conduit à une migration irrégulière (Onazi, 2019). Certaines agences informelles facilitent également la délivrance de visas pour le pèlerinage du Hadj à la Mecque, qui sont ensuite utilisés pour une période temporaire pendant laquelle les migrants cherchent un emploi par l'intermédiaire d'agences informelles en Arabie saoudite (Adebosin, 2019).

Les liens existant entre le recrutement informel et la traite sont également évidents au Nigéria. Selon le rapport du Département d'État américain sur la traite des personnes, les autorités ont identifié les victimes nigériennes de la traite dans 34 pays (Département d'État des États-Unis, 2019). Les femmes et les filles de nationalité nigérienne ont été victimes de la traite au Nigéria et dans des pays européens, dont l'Italie, l'Espagne, l'Autriche et la Russie. Lors de la Coupe du monde de 2018 en Russie, des agents nigériens ont frauduleusement recruté des femmes nigériennes pour travailler en Russie et les ont ensuite exploitées dans le cadre d'une traite des êtres humains aux fins de la prostitution (ibid.). Au début de l'année 2019, 1 863 Nigériens sont restés en Russie sans titres de voyage (ibid.). En outre, en 2012, 18 trafiquants présumés ont été arrêtés pour exploitation de main-d'œuvre extérieure et NAPTIP a sauvé 98 victimes nigériennes de la traite des êtres humains en provenance d'Arabie saoudite et du Niger en 2009 (OIM, 2016).

2.4.2. Gestion des migrations de main-d'œuvre au niveau national

Rôles et responsabilités des services gouvernementaux

Au Nigéria, plusieurs ministères contribuent à la gestion de la migration de main-d'œuvre. La Politique nationale de migration, (NPLM) officiellement adoptée le 13 mai 2015, reconnaît le besoin d'évaluer le marché de la main-d'œuvre nationale et la réglementation du recrutement de la main-d'œuvre privé. Cette politique vise également à promulguer des mesures pour protéger les droits des travailleurs migrants avant leur départ et pendant leur séjour à l'étranger (CSI-Afrique, 2018). En outre, la politique nationale de migration de main-d'œuvre (NPLM), adoptée le 15 octobre 2014, fournit des lignes directrices sur la migration de main-d'œuvre, y compris la réglementation portant sur les agences de recrutement et préconise la protection des travailleurs migrants et l'engagement des partenaires sociaux pour assurer une gouvernance efficace de la migration de main-d'œuvre (ibid.). La NPLM aussi reconnaît la nécessaire participation des agences nationales pour l'emploi et des systèmes d'emploi publics relativement au recrutement des travailleurs migrants (OIM et CIDPM, 2015).

Conformément au cadre national de la gouvernance des migrations, le Ministère Fédéral du Travail et l'Agence pour l'Emploi (FMLE) constituent la structure directement responsable de la migration de main-d'œuvre, ainsi que de la réglementation des agences internationales de recrutement de la main-d'œuvre et des agences de recrutement et d'emploi privées. Par le biais de son Bureau International des Migrations de Main-d'œuvre (ILMD), ce Ministère promeut l'emploi, réglemente le marché du travail, encadre les relations sociales et contrôle les conditions d'emploi (Onazi, 2019). Le FMLE compte trente-six bureaux du travail d'État, sept départements professionnels et cinq organismes parapublics grâce auxquels il mène des actions liées au travail et à l'emploi (ibid.). Le FMLE permet aux agents du travail d'effectuer des inspections du travail afin de mettre en œuvre et de contrôler les politiques, la délivrance d'autorisations de travail et de réaliser la supervision des agences de recrutement et d'emploi privées et l'examen des contrats étrangers (République Fédérale du Nigéria (NPLM), 2014). Le FMLE est également chargé de la mise en œuvre de la

NPLM et est l'organisme chef de file du groupe de travail technique sur les migrations de main-d'œuvre, un groupe thématique sur la politique nationale de migration, qui traite de questions telles que les quotas d'expatriés, l'échange de main-d'œuvre et la protection des travailleurs migrants (République fédérale du Nigéria (NPLM), 2014). Le FMLE coordonne aussi les accords bilatéraux sur le travail (BLA) et les protocoles d'accord (MoU) avec d'autres pays en collaboration avec le Ministère des affaires étrangères et de la justice (Onazi, 2019).

L'emploi public au Nigéria est facilité par les agents du travail de l'État en poste au FMLE. En outre, le FMLE a créé la bourse électronique nationale du travail (NELEX) en guise de plateforme en ligne et le portail de l'emploi, qui offre des services gratuits aux demandeurs d'emploi et aux employeurs (ibid.). En outre, le FMLE, en collaboration avec l'OIM, a créé des centres de ressources pour les migrants (MRC) à Abuja, Lagos et Benin City (ibid.). Les MRC fournissent des informations pertinentes sur la sécurité des migrations et les droits sur le lieu du travail, des séminaires d'orientation avant le départ, des services d'orientation et de conseil aux bénéficiaires potentiels et aux migrants de retour au pays (République fédérale du Nigéria, 2019b). Les services de conseil offerts englobent le conseil sur les processus et les procédures à tous les stades du cycle de migration et dans la recherche d'emploi selon les qualifications, compétences et aptitudes techniques, ainsi que la vérification des promoteurs de l'emploi à l'étranger (ibid.).

Le FMLE est également le principal organe de régulation des AEP au Nigéria. Il est responsable du traitement des enregistrements et de l'octroi d'autorisation d'exercer, en veillant à ce que les AEP répondent à toutes les exigences, en surveillant les AEP au moyen d'inspection des lieux de travail et des rapports trimestriels (Onazi, 2019). Le FMLE organise également des ateliers annuels avec la NECA (*Nigerian Employers Consultative Association*), HuCaPAN (*Human Capital Providers Association of Nigeria*) et le NLC (*Nigerian Labour Congress*) en vue d'échanger sur les questions de recrutement et d'emploi de la main-d'œuvre au Nigéria et de contribuer à la résolution et à l'atténuation des préoccupations des employeurs et des AEP dans le pays (Adebosin, 2019). Le Ministère organise également des réunions trimestrielles avec HuCaPAN pour discuter des priorités liées à la promotion du recrutement éthique au Nigéria tout en améliorant les perspectives commerciales qui se présentent aux AEP (Onazi, 2019).

Comme mentionné ci-dessus, le FMLE a instauré en novembre 2017 l'interdiction d'embaucher des ressortissants nigériens à l'attention des pays du CCG. L'interdiction est le résultat des conclusions d'une enquête menée par le groupe de travail relevant du Comité inter-ministériel qui a été envoyé pour enquêter sur les situations auxquelles sont confrontés les Nigériens en Arabie Saoudite et a découvert de nombreux cas d'abus, d'exploitation et de travail forcé (ibid.). Bien que le FMLE affirme qu'aucun des migrants recrutés par les AEP agréées au Nigéria ne s'est retrouvé dans une situation si précaire, il a adopté cette interdiction pour réglementer la situation et empêcher les agences de recruter à destination de cette région (ibid.). Certaines AEP autorisées qui ont précédemment recruté en faveur de cette région du CCG, ont indiqué qu'elles perdent des opportunités d'affaires en raison de l'interdiction fédérale et se renseignent régulièrement auprès du FMLE en vue de savoir quand l'interdiction sera levée (ibid.).

La Commission Nationale pour les Réfugiés, les Migrants et les Personnes Déplacées à l'Intérieur de leur Propre Pays (NCFRMI) a été créée en 1989. La commission interministérielle rassemble plus de 20 agences de recrutement par le biais de quatre groupes de travail. La NCFRMI joue le rôle principal en tant qu'agence de coordination pour toutes les questions liées à la migration et à la gouvernance de la migration au Nigéria, y compris la coordination de la gouvernance des migrations (OIM, 2016a).

Le Ministère des Affaires Etrangères (MFA) est le principal organe de coordination entre le Gouvernement et la communauté internationale. Le Ministère des affaires étrangères est également le principal organe de coordination des protocoles d'accord et des BLA, particulièrement responsable des accords liés au retour volontaire et à la réadmission, à la formation et l'éducation des rapatriés (Kolade, 2019).

Fort de son unité de migration, le Ministère des Affaires Etrangères soutient les migrants nigériens à l'étranger par le biais de ses missions et des bureaux consulaires, qui sont implantés dans plus de 150 pays, y compris ceux de la région du Golfe (ibid.). Selon le Ministère des Affaires Etrangères, il n'y a qu'un seul attaché du travail actuellement en poste dans l'agence nigérienne implantée à Genève,

en raison du manque de financement public pour les postes d'attachés du travail. Cependant, des agents du service extérieur sont présents dans les missions diplomatiques et consulats nigériens ; le Ministère des Affaires Etrangères assure leur formation de manière exhaustive sur les questions liées au travail. Certains d'entre eux sont également spécifiquement désignés en tant qu'Agents des systèmes financiers. Plus précisément, les agents du service extérieur nigérien coopèrent avec les associations de migrants et effectuent des campagnes de sensibilisation et d'information incitant les migrants à s'inscrire au consulat, ainsi que les informer de leurs droits en tant que travailleurs migrants (ibid.). Le Ministère des Affaires Etrangères prévoit également un programme de renforcement des capacités pour le personnel et les agents du Service extérieur à l'étranger sur l'importance de la sensibilisation, en particulier en ce qui concerne la migration irrégulière et l'amélioration de la protection des migrants nigériens à l'étranger (ibid.).

L'Agence Nationale pour l'Interdiction de la Traite des Êtres Humains et Autres Questions Connexes (NAPTIP) a été créée en 2002 et élargie en 2005 en tant que principale agence chargée de la lutte contre la traite des personnes au Nigéria (OIM, 2010). La NAPTIP veille à la prévention de la traite des êtres humains, la protection des victimes (sauvetage, rapatriement, retour et réinsertion sociale), la formation et la recherche, ainsi que la conduite d'enquêtes et de poursuites judiciaires et l'arrestation de recruteurs informels, de trafiquants et des passeurs (Morka, 2019). Dans le cadre de ses efforts de recherche, la NAPTIP coopère avec l'Association nationale des agences de voyage du Nigéria pour identifier les agents informels, en plus d'enquêter sur les auteurs identifiés lors des appels de détresse reçus des victimes (ibid.). Malgré ses efforts, la NAPTIP affirme que seulement 10 % de toutes les affaires sont officiellement présentées devant les tribunaux (ibid.). L'Agence travaille également avec l'*Air and Travel Association, Civil Aviation of Nigéria* et l'Autorité aéroportuaire fédérale du Nigéria pour organiser des campagnes de sensibilisation sur la traite des personnes et les enquêtes sur les victimes potentielles dans les aéroports (ibid.). En outre, la NAPTIP a rapatrié 10 victimes du Sénégal au cours des derniers mois, bien qu'elle soit confrontée à des problèmes de financement pour faciliter le rapatriement des victimes de l'étranger (ibid.). Enfin, la NAPTIP a également contribué à établir un BLA/MoU avec d'autres pays sur l'identification, le retour et la réhabilitation des victimes de la traite des êtres humains, avec des pays comme le Bénin, le Royaume-Uni et l'Espagne, l'Allemagne, la France et l'Autriche (ibid.).

L'Agence Nationale des Statistiques (NBS) et la Commission Nationale de la Population (NPopC) sont les agences gouvernementales responsables de la collecte et de la gestion de toutes les données, y compris les données sur la migration dans le pays (République fédérale du Nigéria, 2014). Au sein du NPLM, l'un des objectifs est de renforcer ces institutions pour enregistrer les départs et les retours de tous les migrants et stocker les détails de leur emploi tant au Nigéria qu'à l'étranger (ibid.). À l'avenir, le NPopC prévoit de mettre en place des cabines au sein des aéroports occupées par des fonctionnaires devant effectuer la saisie des données des migrants entrants et sortants (OIM, 2010).

Enfin, le Service d'Immigration Nigérien (NIS) est l'agence gouvernementale responsable de toutes les fonctions relatives à l'immigration et au statut des étrangers au Nigéria. Il s'agit notamment du contrôle des personnes entrant ou sortant du Nigéria, la délivrance et l'administration des documents de voyage et les permis de séjour pour étrangers et la surveillance et la patrouille des frontières. Le NIS est également chargé de faire appliquer les règlements relatifs à l'immigration, notamment par le biais de la loi sur l'immigration de 1963 et le Règlement sur l'immigration (LN 93), le Règlement sur le contrôle de l'immigration des étrangers (LN 94), toutes deux adoptées en 1963 (OIM et ICDPM, 2015).

Systèmes d'Emploi publics et gestion des migrations de main-d'œuvre

Le FMLE facilite l'emploi public par l'intermédiaire de ses bureaux du travail représentant l'État, qui coïncident avec la demande et l'offre de travail et le placement des travailleurs sur le marché du travail national. L'emploi est également réalisée par la plateforme NELEX, qui est réglementée par le FMLE et sert de portail permettant de mettre en relation les demandeurs d'emploi et les employeurs au Nigéria (République fédérale du Nigéria, 2019c). La plateforme permet aux employeurs et aux agences privées de rechercher les CV des candidats disponibles. En outre, l'on y fournit également une liste des AEP autorisées que les demandeurs d'emploi peuvent utiliser. La plateforme met en garde les demandeurs d'emploi qui recherchent les agences et les personnes frauduleuses et exige que toute agence ou personne qui demanderait des honoraires en échange

de services de recrutement ou en vue de participer à des activités suspectes soient immédiatement signalées (ibid.).

Les orientations avant le départ (PDO) sont organisées par les Centres de ressources pour les migrants. Toutes les agences de recrutement internationales agréées sont tenues d'orienter les candidats vers le MRC pour bénéficier d'orientations. Le PDO comprend des informations sur les procédures pour une migration sûre et légale, notamment les documents requis sur les risques et les conséquences de la migration irrégulière et l'assistance les plaintes formelles contre les agences de recrutement ou d'emploi frauduleuses (Onazi, 2019). Ce service fournit aussi des informations sur les environnements de travail, les conditions de vie, le droit du travail et les normes culturelles des pays de destination, ainsi que les droits et les devoirs des migrants à l'étranger (ibid.). En outre, le FMLE a collaboré avec l'Organisation internationale du Travail pour concevoir des documents d'information avant le départ pour ceux qui migrent du Nigéria vers sept pays de destination, dont l'Australie, le Canada, l'Italie, la Suède, l'Espagne, le Royaume-Uni et les États-Unis (OIM et ICMPD, 2015).

Cadres nationaux, internationaux, régionaux et bilatéraux relatifs à la migration de main-d'œuvre

En ce qui concerne la législation nationale, la loi sur le travail du Nigéria a été promulguée en 1990 et révisée en 2004. La loi sur le travail prévoit des dispositions encadrant la réglementation et le contrôle des agences de recrutement et d'emploi privées. Elle interdit également le travail forcé ; les personnes coupables d'une infraction et condamnées sont passibles d'une amende n'excédant pas 1 000 N ou d'une peine de prison n'excédant pas deux ans, ou les deux à la fois (République fédérale du Nigéria (Loi sur le travail), 2004).

Le Nigéria a en outre adopté la loi d'application et de répression de la traite des personnes (interdiction) et la loi sur l'administration en 2003, qui a été modifiée en 2015. Cette loi fait plusieurs référence au recrutement de la main-d'œuvre dans le cadre de sa définition de la traite des personnes et s'applique aux recruteurs intervenant tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Nigéria, par les dispositions suivantes :

- Partie III, article 13, sous alinéa 2 : les actes de traite des personnes définis comme « toute personne qui recrute, transporte, transfère, héberge ou reçoit une autre personne par a) le moyen de la menace ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte ; b) l'enlèvement, la fraude, la tromperie, l'abus de pouvoir ou une situation de vulnérabilité ; ou c) donner ou recevoir des paiements ou des avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant de l'autorité sur une autre personne, à des fins d'exploitation de cette dernière, commet une infraction et peut être condamné à la prison ... » (République Fédérale du Nigéria, 2015).
- Le sous alinéa 3 s'applique directement aux recruteurs et aux employeurs : « Aux fins du sous alinéa c) du paragraphe 2, l'abus d'une situation de vulnérabilité englobe le fait d'utiliser intentionnellement ou de tirer autrement parti de la vulnérabilité personnelle, situationnelle ou circonstancielle d'une personne pour recruter, transporter, transférer, héberger ou recevoir cette personne dans le but de l'exploiter » (République fédérale du Nigéria, 2015).
- La sous-section 4 précise que toute personne impliquée dans les infractions évoquées ci-dessus sera passible d'une condamnation ainsi que d'une peine d'emprisonnement et d'une amende de 1 million N au minimum (République fédérale du Nigéria, 2015).
- Le paragraphe 22 fait référence au travail forcé, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Nigéria, et est à nouveau applicable aux recruteurs et aux employeurs : « Toute personne qui (a) sollicite, recrute, transporte, héberge, reçoit ou engage une personne qui sera utilisée pour le travail forcé à l'intérieur ou à l'extérieur du Nigéria commet un crime et sera passible d'une peine d'emprisonnement de pas moins de 5 ans et une amende d'au moins 1 000 000,00 N. » (République fédérale du Nigéria, 2015).

Au regard de la législation internationale, le Gouvernement du Nigéria a actuellement ratifié les conventions et accords internationaux suivants. Toutefois, il n'a pas encore ratifié la Convention de l'OIT sur les agences de recrutement privées (N.181) et la Convention sur les employés de maison (N.189) (République fédérale du Nigéria, 2014).

- Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) ;
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) ;
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ;
- Convention relative aux droits de l'enfant (1989) ;
- Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990) ;
- Convention des Nations unies contre la criminalité transnationale organisée (2001) ;
- Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes (2001) (OIM, 2016) ;
- Protocole contre l'introduction clandestine de migrants par voie terrestre, aérienne et maritime (2001) (République fédérale du Nigéria, 2014) ;
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (République fédérale du Nigéria, 2014) ;
- Convention de l'OIT sur les migrations pour l'emploi, 1949 (n° 97) (2003) (République du fédérale du Nigéria, 2014) ;
- Convention n° 29 de l'OIT concernant le travail forcé ou obligatoire, 1930 (1960) (République fédérale du Nigéria, 2014) ;
- Convention n° 105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé (1960) (République fédérale du Nigéria, 2014) ;
- Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (2002).

Au niveau régional, le Nigéria est lié par les textes de la CEDEAO, y compris le traité de la CEDEAO (1975) et ses protocoles ultérieurs, tels que le protocole sur la libre circulation des personnes, la résidence et l'établissement (OIM, 2016).

En ce qui concerne la gestion des protocoles d'accord et des accords bilatéraux sur le travail (BLA), le Gouvernement du Nigéria a conclu quatre accords sur le retour et la réadmission des migrants en situation irrégulière et des victimes de la traite (OIM et CIDPM, 2015). Le FMLE est également en discussion avec plusieurs pays, dont le Botswana, le Qatar, les Émirats arabes unis et l'Arabie saoudite sur le BLA lié aux migrations (ibid.).

Les autres protocoles d'accord et accords bilatéraux récemment signés sont détaillés ci-dessous:

<p>Nigéria–Suisse</p>	<p>Protocole d'accord sur les questions d'immigration, dispositions générales sur la réinsertion sociale des rapatriés, la protection des victimes de la traite et le paiement du transport de migrants clandestins, signé en 2019.</p> <p>Protocole d'accord signé en février 2011 entre le Nigéria et la Suisse pour renforcer la coopération dans le domaine de la migration. Un certain nombre de domaines de coopération sont énumérés dans le protocole d'accord, y compris la lutte contre le trafic de migrants ainsi que la traite des personnes et le trafic de stupéfiants, le renforcement des capacités en matière d'immigration et de l'administration, la promotion et la protection des droits de l'homme, etc.</p>
<p>Nigéria, Bénin, Congo</p>	<p>Accord bilatéral sur la prévention, la répression et l'élimination de la traite des personnes, en particulier les femmes et les enfants, entre le Bénin, le Nigéria et le Congo en 2011.</p>

Nigéria–Bénin	Accord sur la prévention, la répression et l'élimination de la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, entre le Bénin et le Nigéria en 2009.
Nigéria–Espagne	Accord sur les questions d'immigration, notamment en ce qui concerne l'assistance aux victimes de la traite des personnes et des mesures communes pour lutter contre l'immigration clandestine, faciliter le rapatriement et l'instauration de mécanismes permettant la migration légale des travailleurs nigériens vers l'Espagne. Signé le 12 novembre 2001 et ratifié le 30 novembre 2002.
Nigéria–Afrique du Sud	Accord sur les questions d'immigration. Signé le 28 mars 2002 et ratifié le 30 novembre 2002.
Nigéria–Irlande	Accord sur les questions d'immigration. Signé le 29 août 2001 et ratifié le 30 novembre 2002.
Nigéria–Italie	Accord sur les questions d'immigration, notamment en matière de rapatriement et de réadmission des migrants clandestins. Signé le 12 septembre 2000 et ratifié le 30 novembre 2000.
Nigéria, Bénin, Ghana, Togo	Accord sur l'assistance administrative mutuelle dans le domaine des douanes, le commerce et l'immigration. Signé le 10 décembre 1984 et ratifié le 10 mars 1985.

L'un des principaux objectifs de la politique nationale de migration (2015) est de renforcer les capacités de l'État à conclure des accords bilatéraux et multilatéraux qui profitent au Nigéria et aux migrants et leurs familles, ainsi qu'aux pays d'accueil (République fédérale du Nigéria, 2014). Conformément à cet objectif, le Gouvernement a l'intention de formuler un modèle de protocole d'accord qui fait référence aux normes prescrites par la recommandation 86 de l'OIT - Migration pour l'emploi (ibid.).

Parmi les défis que le Gouvernement a dû relever pour négocier des protocoles d'accord et des accords bilatéraux sur le travail, on peut citer les problèmes auxquels sont confrontés les gouvernements au niveau de la région du Golfe en raison du système Kafala qui régit les relations d'emploi. En outre, le Nigéria a dû relever le défi d'obtenir l'engagement de nombreux pays qui préfèrent signer des protocoles d'accord (plutôt que des accords bilatéraux sur le travail) car ils ne sont pas contraignants (Onazi, 2019). Le Ministère des affaires étrangères a également été confronté à des problèmes logistiques, à des procédures bureaucratiques et à de longues procédures de rédaction et de finalisation de documents juridiques et d'obtention de signatures des deux pays participant à l'accord (Kolade, 2019).

Systèmes d'Emploi privés

De nombreuses agences de recrutement et d'emploi privées agréées au Nigéria sont organisées dans le cadre de l'initiative "**Human Capital Providers Association of Nigeria - Association du capital humain du Nigéria**" (HuCaPAN). Créée en 2008, HuCaPAN est une organisation bénévole dont les principales fonctions sont liées au recrutement, au déploiement et à la gestion de toutes les catégories de main-d'œuvre (voir plus en détail dans le paragraphe suivant).

Selon HuCaPAN, il existe trois types d'agences de recrutement et d'emploi privées à l'échelle nationale : les agences autorisées par le FMLE et les adhérents du HuCaPAN, les agences autorisées par le FMLE mais pas reconnues par les membres du HuCaPAN et enfin les agences sans autorisation d'exercer et informelles.

Le FMLE affirme qu'il existe plus de 1 000 agences privées actuellement enregistrées et agréées au Nigéria, dont la plupart opèrent au niveau national. Ce nombre n'est pas non plus définitif car certaines agences renouvellent régulièrement leurs autorisations d'exercer alors que d'autres n'opèrent que temporairement. (Onazi, 2019). Selon les registres du FMLE, le nombre d'agences privées agréées est passé de 333 en 2015 à plus de 1000 en 2019, avec plus de 200 nouvelles

agences enregistrées sur une base annuelle (ibid.). Plusieurs facteurs peuvent expliquer la hausse du nombre d'agences autorisées à exercer, y compris les procédures bureaucratiques, modernisées et simplifiées pour l'enregistrement, l'octroi d'autorisation d'exercer et le renouvellement des agences privées (Onalaja, 2019).

De manière informelle, le FMLE, par son engagement envers la NECA, fait pression sur les employeurs pour demander l'autorisation d'exercer des recruteurs auprès de toutes les agences de recrutement et d'emploi privées avec lesquelles ils travaillent. Si l'on veut que les employeurs soient informés de la situation des agences et encouragés à ne pas travailler dans le secteur informel, ceux-ci doivent demander à l'agence leur licence de recruteur avant de travailler avec elles (Onazi, 2019). Par conséquent, le FMLE affirme que la demande d'autorisations pour les recruteurs est plus élevée car les employeurs sont plus conscients du recrutement informel et contraire à l'éthique et de leur responsabilité visant à garantir que l'AEP fonctionne selon des normes légales et éthiques (ibid.). En outre, dans le cas où l'entreprise est signalée pour tout problème lié au recrutement de la main-d'œuvre et portée devant l'Assemblée nationale, si l'AEP est autorisée et membre du HuCaPAN, l'employeur ne serait pas tenu responsable (Ajala, 2019).

Le nombre d'agences informelles opérant actuellement au Nigéria est inconnu, mais il est évident qu'elles dépassent de loin le nombre d'agences autorisées. Les agences informelles fonctionnant sur le plan international sont susceptibles de se livrer à des pratiques frauduleuses liées à la traite des personnes (OIM et ICMPD, 2015). En outre, les AEP informelles sont de plus en plus difficiles à suivre par les fonctionnaires. Un fonctionnaire du FMLE a déclaré : « nous savons que des AEP non enregistrées existent et continuent à attirer et à envoyer des Nigériens naïfs, en particulier des jeunes femmes dans la région du Golfe. Leurs modes de fonctionnement sont de plus en plus sophistiqués et difficiles à déceler et à limiter » (CSI-Afrique, 2018). En outre, les agences informelles font de la publicité par le biais des réseaux sociaux et publient des annonces dans les journaux et des affiches informelles dans les lieux publics. Ces agences engagent également des démarcheurs, généralement des jeunes hommes et femmes, qui attirent les candidats potentiels en personne par le biais des réseaux sociaux (ibid.).

Dans le cadre de cette étude, six AEP ont été interrogées au Nigéria¹⁰.

L'agence de recrutement 1 est une agence enregistrée et autorisée par la Commission des affaires générales et le FMLE qui est également membre de HuCaPAN. Cette agence limite ses activités de recrutement au niveau national et ne facture pas de frais aux demandeurs d'emploi pour ses services de recrutement et d'emploi. Elle propose deux types de services de recrutement: le recrutement direct pour les employeurs et l'externalisation des ressources humaines dans des domaines tels que les services financiers, le pétrole et le gaz, l'assurance et l'industrie pharmaceutique. Elle a recruté pour des employeurs tels que la *First Bank of Nigeria*, la société anonyme et pharmaceutique *May and Baker*. Cette agence fait de la publicité via les réseaux sociaux en sélectionnant des candidats dans sa vaste base de données de CV.

Cette agence fournit des services aux employeurs et aux demandeurs d'emploi, tels que le recrutement pour des emplois spécifiques pour sa clientèle, la réalisation d'une présélection et d'une évaluation des candidats et leur accueil. Cette agence recrute et sous-traite également des travailleurs à des employeurs spécifiques et organise l'intégration et la formation, qui comprend l'orientation générale des candidats, l'explication des rôles de l'entreprise, de l'agence et du travailleur ; la communication de base et le renforcement d'autres compétences. Elle organise ensuite des rencontres régulières avec le personnel recruté afin de discuter des attentes et des réalités une fois qu'il est en poste et traite de tout problème qui pourrait survenir entre l'employeur et le candidat. Si un travailleur est confronté à des problèmes avec un employeur, l'agence en parle immédiatement à ce dernier. Cette agence exerce également une diligence raisonnable délibérée à l'égard des employeurs en vue de s'assurer qu'ils respectent les normes (par exemple, la fourniture d'une assurance maladie, d'un salaire minimum, d'un régime de retraite). En outre, cette agence

¹⁰ À des fins juridiques et autres, ces organisations resteront anonymes et seront appelées « Agence de recrutement 1, 2, 3 », etc..

a du faire face à divers problèmes. Les travailleurs recrutés ont été confrontés à des retards de salaires et à des environnements de travail difficiles. Cette agence a payé les travailleurs de sa poche jusqu'à ce qu'ils reçoivent leur salaire de la part de l'employeur. Dans d'autres cas, cette agence a dû cesser ses activités avec une entreprise avec laquelle les travailleurs avaient éprouvé des problèmes récurrents.

L'Agence de recrutement 2 est une société de conseil en gestion qui fournit des services de recrutement et est enregistrée en tant que société auprès de la Commission des affaires des entreprises. Actuellement cette agence ne possède pas d'autorisation de recrutement et n'est pas membre de HuCaPAN. Cette agence fournit des services de recrutement limités au niveau national dans des domaines d'emploi tels que l'assurance et les soins de santé et ne facture pas de frais pour ces services. Cette agence recrute pour des postes de cadres hautement qualifiés dans les entreprises ainsi que des postes moins qualifiés dans les domaines du travail domestique et du transport. En outre, elle recrute pour des entreprises nigérianes et des entreprises internationales qui étendent leurs activités au Nigéria. Cette agence fait de la publicité par l'intermédiaire des réseaux sociaux en plaçant des annonces dans les journaux. Elle ne propose pas de formation pour les demandeurs d'emploi. Elle a également été confrontée à des difficultés de recrutement de la part de la main-d'œuvre, qui ne montre pas souvent de transparence en ce qui concerne leurs compétences et leurs connaissances. Par conséquent, les employeurs sont déçus par les candidats recrutés.

L'Agence de recrutement 3 est une agence de recrutement et d'emploi privée autorisée par le FMLE. Cette agence fournit des services de recrutement et de gestion du personnel au niveau national et international et ne perçoit pas de frais liés au recrutement. Elle fournit également des orientations aux travailleurs qui se lancent dans un travail à l'étranger, qui consistent en une introduction à l'environnement de travail, aux lois locales, aux mesures disciplinaires, ainsi qu'aux coordonnées des personnes à contacter au cas où les candidats seraient confrontés à des problèmes pendant leur séjour à l'étranger. Cette agence est également membre de HuCaPAN, elle assiste régulièrement aux réunions mais estime que beaucoup d'autres AEP sont inexpérimentées et que ces rencontres ne sont pas particulièrement utiles pour leur agence. Cette agence fait de la publicité en publiant dans le journal. Elle a également été confrontée à des problèmes en tant que AEP : dans un cas précis, des candidats recrutés au Sénégal ont été payés avec 60 jours de retard. Cette agence a rapidement pris contact avec la société au Sénégal et résolu le problème. Les travailleurs ont également été confrontés à des problèmes d'heures supplémentaires et d'horaires plus longs que ceux spécifiés dans le contrat, que l'agence a réglé avec l'employeur. De la part des travailleurs, l'agence a été confrontée à des problèmes de non-respect par certains des obligations énoncées dans le contrat, comme le passage à une autre agence de recrutement sans avertissement à l'avance.

L'Agence de recrutement 4 est une autre agence de recrutement et d'emploi privée, qui fournit des services au Nigéria, ainsi qu'au niveau international. L'agence est également membre de HuCaPAN et fournit des services de recrutement de la main-d'œuvre directe pour les employeurs. Elle ne facture aucun frais aux candidats à l'emploi.

Cette agence recrute pour des postes spécifiques sollicités par des entreprises à l'étranger. Une fois que les entreprises sollicitent des demandes d'emploi spécifiques, celles-ci sont d'abord transmises au Ministère du Travail pour authentification. Cette agence exige de tous les employeurs qu'ils joignent des lettres officielles à leurs demandes et conserve dans une base de données un registre de toutes les personnes recrutées, y compris les plaintes officielles déposées par les travailleurs. Une fois les travailleurs recrutés et choisis, cette agence organise une orientation de trois jours pour les travailleurs qui se rendent à l'étranger, qui consiste en des présentations sur le pays de destination, les différences culturelles, des informations sur les droits des travailleurs, des indications sur ce qu'il faut faire en cas de problème et des numéros de téléphone pour joindre le superviseur à l'étranger ainsi que le personnel de l'agence au Nigéria. Ils sont également tenus de suivre une autre orientation obligatoire avant le départ au Ministère du Travail. Par la suite, certains travailleurs recrutés suivent également une formation de trois jours, en occurrence la formation « employé de maisons ». Pour les chauffeurs, ils doivent suivre une formation de deux semaines qui est sanctionnée par un certificat.

Cette agence recrute aussi bien au niveau national qu'à l'étranger. Pour le recrutement international, l'agence travaille directement avec des entreprises bien précises et veille à ce que chacune d'entre elles désigne un « superviseur » qui est employé par l'agence pour encadrer les travailleurs recrutés. Ces personnes sont également chargées de traiter les problèmes auxquels les travailleurs peuvent être confrontés et, si celles-ci ne peuvent pas les résoudre directement, elles transmettent les informations à l'agence au Nigéria. Cette agence recrute également en Arabie saoudite, à Oman, aux Émirats arabes unis et au Liban dans la région du Golfe et au Moyen-Orient, principalement pour des postes non qualifiés tels que les employés de maison, les chauffeurs et les représentants commerciaux, ainsi que pour des postes hautement qualifiés, notamment les médecins et les infirmières. Cette agence recrute également à destination de la Pologne, pour des postes hautement qualifiés dans les domaines de l'ingénierie aéronautique et de l'agriculture.

Au nombre des problèmes rencontrés par les travailleurs figure le mécontentement concernant les conditions de travail, notamment les horaires et les responsabilités professionnelles. Certains travailleurs ont par exemple affirmé qu'ils travaillaient plus longtemps et à des tâches différentes de celles prévues initialement dans leur contrat. D'autres travailleurs ont rencontré des problèmes de confiscation, par exemple lorsque des infirmières se sont vu confisquer leur téléphone portable à leur arrivée sur le nouveau site de travail. Cette agence s'occupe de ces problèmes d'abord directement par l'intermédiaire du superviseur, puis rédige une plainte officielle à l'employeur en lui demandant de remédier au problème et, si celui-ci n'est pas résolu, elle procède alors à la facilitation du retour des travailleurs au Nigéria. Toutefois, les problèmes auxquels l'agence a été confrontée ont été résolus rapidement et ont rarement nécessité une action en justice voire le rapatriement des travailleurs.

L'Agence de recrutement 5 est une agence de recrutement et d'emploi privée et agréée par le FMLE et membre de HuCaPAN et ARLPAN. L'organisation se consacre à la promotion d'initiatives de recrutement de la main-d'œuvre éthique dans le pays.

Cette agence recrute principalement au niveau international, notamment aux Émirats arabes unis, en Arabie saoudite, au Qatar, à Bahreïn, à Oman et au Koweït dans la région du Golfe. Cette agence recrute surtout pour des emplois peu qualifiés dans des domaines du travail domestique, de l'hôtellerie, de la construction, des services de sécurité, des services de transport et des soins infirmiers. Elle travaille également en partenariat avec plusieurs grandes compagnies pétrolières et gazières du Golfe. Cette agence a jusqu'à présent recruté plus de 2 000 personnes dans les pays du Golfe, dont plus de 70 % de femmes pour des emplois dans les secteurs du travail domestique, de l'hôtellerie, des soins infirmiers et des services de chauffeur.

Cette agence offre une séance d'orientation avant le départ à tous les candidats recrutés pour travailler à l'étranger. Pendant les trois à cinq jours de formation, l'agence fournit aux candidats des informations sur les attentes en matière de travail et de vie et sur les différences culturelles dans le pays de destination, le code de conduite de l'entreprise concernée, les droits des travailleurs ainsi qu'un numéro de téléphone qu'ils peuvent appeler 24 heures sur 24 en cas de problème ou d'urgence à l'étranger. En outre, cette agence propose des formations pour certains postes. Par exemple, elle dispose d'une auto-école affiliée dûment enregistrée, qui forme les candidats et leur remet une attestation avant leur départ pour travailler comme conducteurs à l'étranger. Cette agence emploie en outre des cadres chargés d'encadrer les travailleurs nigériens recrutés à l'étranger et de résoudre les problèmes auxquels ils sont confrontés. Toutefois, comme cette mesure est coûteuse, elle n'est pas prise en charge par un grand nombre d'employeurs.

L'agence est confrontée à plusieurs obstacles. Premièrement, elle n'a pas pu recruter pendant plus d'une année en raison de l'interdiction imposée par le Gouvernement de la migration de main-d'œuvre vers le Golfe et de la pression accrue des NAPTIP et des autorités de l'immigration. Elle affirme que les autorités gouvernementales ont pris des mesures énergiques sur les recruteurs internationaux et les a accusés à tort de trafic. Deuxièmement, les travailleurs embauchés par l'agence ont également été confrontés à des problèmes à l'étranger, à savoir des retards de paiement des salaires et de longues heures de travail.

L'Agence de recrutement 6 est une agence internationale de recrutement fondée en 2005. Comme indiqué dans le paragraphe précédent, cette agence est implantée à Londres et compte plus de 40 bureaux en Afrique. Son premier bureau en Afrique a été ouvert à Abuja, au Nigéria,

en 2007. Cette agence recrute des nationaux pour des postes internationaux ainsi que des étrangers pour des postes au Nigéria, principalement dans les domaines du pétrole, du gaz et des technologies financières.

Réglementation des agences de recrutement de la main-d'œuvre et agences de recrutement privées au Nigéria

Depuis 2001, le FMLE exige que toutes les agences de recrutement et d'emploi privées soient enregistrées et autorisées par lui et par la Commission des affaires générales, conformément à la loi sur le travail de 2004. Les AEP agréées qui sont membres de HuCaPAN doivent également adhérer au Code de conduite pour les agences de recrutement et d'emploi privées de 2011¹¹, qui comprend les principes suivants:

- le respect de l'éthique et de la déontologie
- le respect des lois
- le respect de la transparence des conditions d'engagement: l'AEP veille à ce que les travailleurs reçoivent des précisions sur les conditions de travail, la nature du travail, le taux de rémunération, les heures de travail, les contrats/rerelations de travail.
- le respect de la gratuité des services aux demandeurs d'emploi. L'AEP ne facture pas d'honoraires aux employés et travailleurs potentiels pour des services directement liés au placement permanent ou d'intérim.
- le respect de la santé et de la sécurité au travail
- le respect de la diversité
- le respect des droits des travailleurs: l'AEP ne doit pas restreindre la liberté d'association, elle doit promouvoir des principes équitables et transparents en matière de salaires.
- le respect de la confidentialité
- le respect des connaissances professionnelles et de la qualité du service
- le respect de la concurrence loyale
- le dialogue social
- l'engagement en faveur du perfectionnement professionnel (République fédérale du Nigéria, 2004).

Au Nigéria, les AEP sont principalement régies par le chapitre 198 de la loi sur le travail de 1990 et la révision de la loi sur le travail de 2004, qui établit le système d'autorisation d'exercer assorti des stipulations suivantes :

- Article 25.2 : Les autorisations d'exercer sont accordées pour une période de deux ans aux nouveaux demandeurs, tandis que le renouvellement de l'autorisation d'exercer est accordé pour une période de trois ans.
- Article 27, paragraphe 4, impose une limite d'âge de 18 ans pour le recrutement.
- Article 30.1 : Les frais de voyage doivent être pris en charge par l'employeur ou l'agence de recrutement et d'emploi privée.
- Article 27, paragraphe 1, requiert la conservation des archives relatives aux activités des agences.
- Article 26, paragraphe 1, interdit le recrutement dans le « domaine de la santé au travail ».

¹¹ Fruit d'un effort conjoint entre le FMLE, la NECA Federal et un comité d'éthique associé au FMLE, HuCaPAN et l'OIT, le Code de conduite des agences de recrutement et d'emploi privées a été créé en 2011 pour promouvoir le travail décent, assurer la protection des travailleurs et veiller à ce que tous les membres de HuCaPAN respectent un mandat conforme aux principes de l'OIT en matière de travail décent et de recrutement éthique (Adebosin, 2019).

Le cadre législatif et réglementaire actualisé pour les AEP est spécifié dans la loi sur le travail (2004) PARTIE II, RECRUTEMENT. La loi interdit à toute personne ou association de recruter ou de placer des travailleurs sans l'autorisation d'un recruteur ou d'un employeur. Par conséquent, toute personne ou association doit soumettre une demande au FMLE pour s'inscrire en vue d'obtenir une autorisation de recruteur. Il est également mentionné que pour chaque permis accordé, le recrutement de la main-d'œuvre doit se faire dans des « conditions éthiques satisfaisantes » (République fédérale du Nigéria, 2004).

La demande d'autorisation d'exercer destinée au recruteur doit comporter les éléments suivants :

- Une lettre de candidature ;
- Un formulaire de demande ;
- Un dépôt de garantie de 5 000 Naira ;
- Un formulaire d'acte constitutif et de statuts ;
- Une copie du profil de gestion en vue de garantir la compétence ;
- Un certificat de constitution en société ;
- Un rapport d'inspection de pré-enregistrement par les agents de l'Office national du Travail ;
- la preuve de l'enregistrement auprès de l'administrateur du fonds de pension ;
- Une copie du contrat avec la (les) société(s) cliente(s) ;
- Copie du contrat type pour le personnel recruté ;
- Trois exemplaires du manuel de l'entreprise ;
- la preuve de l'existence d'une assurance maladie/indemnité médicale ;
- la garantie bancaire/caution d'assurance pour le nombre de travailleurs recrutés ;
- les coordonnées du (des) directeur(s) ;
- l'enregistrement auprès du *Nigeria Social Insurance Trust* ;
- la preuve de l'enregistrement auprès de l'organisme de réglementation dans le domaine de l'emploi concerné ;
- la politique de formation pour le personnel recruté ;
- le nom des syndicats dont les travailleurs sont membres ;
- les frais de 400 000 nairas (OIM et ICMPD, 2015).

Avant d'accorder l'autorisation, le FMLE peut demander un montant en guise de dépôt de garantie destiné à couvrir le paiement des salaires et des frais de voyage des travailleurs à engager, le paiement des charges qui peuvent être engagées par le FMLE à l'égard des travailleurs et de leur famille, pour le paiement d'une amende ou d'une compensation susceptible d'être imposée à l'employeur (République fédérale du Nigéria, 2004). Une fois enregistrée avec succès, l'autorisation d'exercer du recruteur est délivrée assortie d'une validité de deux ans, après quoi elle renouvelable pour trois ans.

Au cours de la procédure d'embauche, un agent du travail délivre un certificat à chaque travailleur embauché, affirmant qu'il comprend le contrat, les conditions d'emploi et qu'il n'a pas subi de pressions ou n'a pas été recruté sur la base de fausses déclarations, et enfin qu'il a subi un examen médical (ibid.). Par conséquent, l'agent de travail est habilité à demander des documents pour chacune des agences de recrutement y compris l'identification et les conditions d'emploi, ainsi que la demande présentée par l'agence ou l'employeur en vue de verser une avance au travailleur engagé (ibid.).

Une agence agréée est soumise à un certain nombre d'obligations. En premier lieu, elle ne doit pas facturer de frais aux travailleurs pour tout service de recrutement de la main-d'œuvre. L'agence ou l'employeur du client doit également couvrir les frais de transport vers le lieu de travail, au niveau national ou international. L'agence doit veiller également à ce que chaque travailleur fasse l'objet d'un examen médical. Par la suite, l'AEP doit soumettre chaque trimestre les comptes-rendu de ses activités au FMLE et tenir un registre de toutes les opérations, que pourrait souhaiter le Ministère à la demande (ibid.).

Des restrictions sont imposées à l'embauche de main-d'œuvre dans le cas où un grand nombre de travailleurs est recruté immédiatement. Il existe également un plafonnement du salaire devant être versé aux recruteurs et assistants employés par l'AEP. En outre, il est interdit aux fonctionnaires de s'intéresser à une quelconque forme d'activité de recrutement de la main-d'œuvre. Enfin, aucun recrutement n'est autorisé dans le « domaine de la santé au travail » et aucune personne âgée de moins de 18 ans ne peut être recrutée, sauf si le Gouvernement y renonce (ibid.).

Dans le cas des agences de recrutement internationales, l'agent de travail s'assurera d'abord que la personne recrutée ait subi un examen médical, que ce travailleur comprend et accepte les termes du contrat de travail et a obtenu le consentement écrit d'une autorité locale au sein de la juridiction dans laquelle il réside habituellement (ibid.). Les contrats étrangers doivent être d'une durée d'un an si le travailleur se déplace de manière autonome et de 2 ans si ce travailleur est accompagné de sa famille. Chaque contrat étranger doit comprendre un jour de congé par semaine, une ration quotidienne de nourriture gratuite, la moitié du salaire et d'une ration alimentaire avant de quitter le Nigéria, et enfin s'assurer que la nourriture et le logement sont assurés par l'employeur à l'étranger.

En outre, l'agence doit faciliter le voyage de retour du travailleur. Les contrats internationaux doivent également être signés en présence d'un fonctionnaire étranger, qui doit s'assurer que le travailleur comprend le contrat dans sa langue maternelle et l'a conclu volontairement. L'agent de travail maintiendra l'enregistrement de tous les contrats étrangers, leur durée, le lieu de travail, les spécifications de l'employeur, entre autres détails. Dans le cas où le travailleur recruté est frappé d'incapacité pour cause de maladie ou d'accident, jugé inapte à l'issue d'un examen médical, ou dont un agent du travail a conclu qu'il avait été recruté par erreur ou sur la base de fausses déclarations, est légalement tenu d'être rapatrié au Nigéria aux frais de l'AEP/employeur (ibid.).

Le LMP certifie que le Gouvernement entreprendra la surveillance et le contrôle étroits des activités de recrutement de la main-d'œuvre de l'AEP à l'étranger afin de minimiser les malversations et les abus, d'introduire des procédures pénales et d'annuler les autorisations pour les délinquants graves et qu'une attention particulière sera accordée aux catégories de travailleurs telles que les employés de maisons (ibid.). Outre la vérification des contrats et en vue de s'assurer que les travailleurs recrutés les comprennent et les signent volontairement, les agents du travail du FMLE sont chargés d'enquêter sur les locaux des diverses agences. Le FMLE examine également les rapports trimestriels présentés par chaque agence.

Le Ministère a également surveillé les agences informelles en enquêtant sur les annonces publiées dans les journaux, la recherche d'agences qui annoncent leurs services sans toutefois être autorisées à exercer en vue de les signaler aux services répressifs. Cependant, le FMLE, en raison de l'insuffisance du budget alloué n'a pas la capacité financière pour diligenter des enquêtes sur les AEP informelles, à moins que les travailleurs recrutés ou des agences autorisées les dénoncent directement (Onazi, 2019).

Au regard du code pénal sur les infractions, le FMLE peut suspendre une autorisation d'exercer dans l'attente de l'enquête portant sur une irrégularité présumée ou le retrait de l'autorisation d'exercer en cas d'infraction aux droits du travail nigérian. Si une agence ou un employeur est reconnu coupable d'avoir abusé de ses employés, il sera frappé d'une amende de 500 nairas ou d'une peine de prison d'un an. En outre, toute personne qui commet les infractions détaillées à l'article 47, y compris le recrutement et l'embauche sans autorisation d'exercer par un employeur sans permis, est passible d'une amende pouvant atteindre 2 000 nairas et 5 ans d'emprisonnement. Toute agence qui ne prévoit pas de billet de retour pour un travailleur engagé est également passible d'une amende n'exceedant pas 200 nairas dont les frais de rapatriement supplémentaires encourus par le Gouvernement. Si une agence agréée est reconnue coupable d'une infraction au droit du travail, elle sera également inscrite sur la liste noire de FMLE et se verra retirer son autorisation d'exercer.

2.4.3. Les acteurs non étatiques et la migration de main-d'œuvre

Au Nigéria, le **Nigerian Labour Congress (NLC)** est l'organisation centrale du travail établie en 1978 pour protéger et défendre les droits de l'ensemble des travailleurs, retraités et syndicats (République fédérale du Nigéria, 2014). Le NLC est actuellement la plus grande association

commerciale du Nigéria qui compte plus de 8,9 millions de membres (Eustache, 2019). Bien que certains de ses membres au Nigéria soient des migrants, le CLN a constaté que lorsque ses membres émigrent hors du pays, la plupart perdent le contact avec le syndicat, qu'ils ne rétabliront qu'en cas de survenance de problèmes tels que ceux rencontrés précédemment par les Nigériens au Royaume-Uni (ibid.).

Le CLN traite un certain nombre de questions, notamment la gouvernance et les questions sociales et la promotion d'un recrutement éthique et d'une protection accrue des travailleurs migrants (ibid.). Cette structure a également participé à l'élaboration de politiques nationales en matière de migration et de migration de main-d'œuvre. Les principaux objectifs du CLN sont l'amélioration de la qualité de vie des travailleurs, l'amélioration des revenus et des conditions de travail ainsi que la promotion et la défense des syndicats et des droits de l'homme des travailleurs migrants (République fédérale du Nigéria, 2014).

Auparavant, le CLN a organisé une série d'événements et d'actions liés à la promotion des droits des travailleurs migrants. Ces manifestations militent en faveur de normes de travail décent, comme l'illustre le protocole d'accord signé avec HuCaPAN pour promouvoir le travail décent, la liberté d'association et le droit de syndiquer des travailleurs migrants. Ces événements favorisent également l'assimilation, l'intégration et la lutte contre la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants au Nigéria par le biais de syndicats membres dans divers secteurs d'emplois (Eustache, 2019). Le NLC a également fait campagne pour améliorer les services publics et les impôts liés à la justice contre les flux financiers illicites, qu'ils considèrent comme les principaux facteurs de la migration clandestine (ibid.).

Pour ce qui est du recrutement éthique de la main-d'œuvre, en particulier, le Centre national du droit du travail a organisé une série de campagnes sur « la suppression des frais de recrutement » et la promotion d'un recrutement éthique. Par exemple, le 1er mai en 2019, le CLN a organisé un événement et a distribué des dépliants à ses membres pour les sensibiliser au principe de « suppression des frais de recrutement » et la nécessité de protéger les migrants nigériens à l'étranger (ibid.).

Le 11 juin 2019, le NLC a également organisé une manifestation contre les Émirats arabes unis à Abuja pour faire part de ses revendications de réforme de la Kafala et une meilleure protection des droits de l'homme et du travail liés aux migrants nigériens (Oche, 2019). Cette manifestation s'inscrivait dans le cadre d'un événement continental organisé par la CSI-Afrique et simultanément dans 10 pays africains (ibid.). Le CLN a également présenté le récent rapport de la CSI « *Africa Labour Migration to the GCC States* » et une lettre de doléances à l'ambassade. En réponse, l'ambassade des EAU a reconnu le problème et a écrit au CLN en promettant de transférer les informations à son pays d'origine, mais le CLN n'a pas encore reçu de réponse. En outre, l'ambassade d'Arabie Saoudite a contacté le CLN (principalement par crainte du prochain objectif de cette réunion) et a demandé à tenir une réunion avec le CLN qui se tiendra en septembre 2019 (Eustache, 2019).

Le NLC a également organisé le Réseau national des syndicats sur la migration de main-d'œuvre avec l'appui de l'OIT, en présence de représentants de l'OIT, de l'OIM, de la FLE, de la CSI, du CLN et des représentants des organisations de la société civile et des médias (OIT, 2018). En outre, la filiale de l'Internationale des services publics (ISP) au Nigéria fait partie du CLN. L'ISP a amorcé une campagne dénommée « Campagne de dénonciation des frais de recrutement » les 3 et 4 octobre 2018 à Abuja (Internationale des services publics, 2017). Le symposium s'est focalisé sur le rôle des syndicats quant à l'organisation, la défense et la promotion du dialogue social sur les questions de migration et s'est achevé par la signature d'un « Manifeste pour un recrutement et des conditions de vie justes et éthiques » par les dirigeants syndicaux, les partenaires de la société civile et les agences gouvernementales présents (ibid.).

Le **Human Capital Providers Association of Nigeria (HuCaPAN)**, est l'association des AEP qui compte environ deux cents (200) membres sur toute l'étendue du Nigéria. Ce nombre n'a cessé de croître depuis sa création (Adebosin, 2019). Les conditions d'adhésion à l'HUCAPAN englobent la preuve de la possession d'une autorisation d'exercer le recrutement délivré par le FMLE, une copie d'un certificat de constitution en société de la CAC, une copie de l'acte constitutif et des statuts, la copie de Formulaires CAC C02 et C07, la copie du formulaire de candidature, les références de deux membres de l'HuCaPAN et le paiement des frais correspondants (10 000

N au titre de la demande d'autorisation et 50 000 N de cotisation annuelle) (HuCaPAN, 2019). L'ensemble des membres de l'HuCaPAN se guident les uns les autres au moyen des lois du travail et de l'emploi du Nigéria, des conventions de l'OIT et du code de conduite relatifs aux agences de recrutement et d'emploi privées en date de 2011 (ibid.).

Les avantages liés à l'adhésion à HuCaPAN portent sur la prolongation de la durée de l'autorisation d'exercer du recruteur de 1 à 3 ans, assortie d'une prolongation des frais de dossier initialement payés pour les deux années suivantes. HuCaPAN tient également des réunions régulières pour regrouper les membres et discuter des défis communs, enseigner aux membres comment améliorer leurs activités et inciter davantage les non-membres à les rejoindre (Adebosin, 2019). En tant que membres de HuCaPAN, les AEP peuvent faire entendre leurs voix et préoccupations au Gouvernement. Ces agences peuvent apprendre à améliorer leur entreprise et obtenir un avantage concurrentiel sur le marché et sur les normes internationales du travail. En outre, en tant que membres de HuCaPAN, les AEP montrent aux employeurs qu'elles se situent à un certain niveau de norme sociale et sont plus susceptibles de gagner une plus grande clientèle (ibid.).

La plupart des membres de HuCaPAN ne recrutent qu'au niveau national. Seulement un pour cent d'entre eux recrutent au niveau international. Les recruteurs internationaux recrutent à partir de la région du Golfe et relativement aux services d'accueil et de nettoyage. Depuis l'interdiction étatique, ces membres ont également cherché d'autres domaines en vue de l'éventuel recrutement de la main-d'œuvre internationale, y compris en Pologne, tandis que d'autres qui auparavant recrutaient dans le Golfe ont cessé d'être actifs (ibid.).

HuCaPAN demeure en contact avec les employeurs, les associations de travailleurs et des services gouvernementaux. Cette association agit également en qualité de conseiller auprès des agences nationales et internationales sur toutes les questions liées au recrutement de la main-d'œuvre, y compris le suivi des questions liées au recrutement de la main-d'œuvre à l'échelle de toutes les agences. Plus précisément, HuCaPAN organise un atelier annuel avec le FMLE sur le travail qui réunit le FMLE, la NECA, les AEP et le NLC, dans le but d'échanger des informations sur les questions liées au recrutement au Nigéria et pour contribuer à améliorer leur situation (ibid.).

L'Association of Recruiters, Licensing Agents of Nigéria (ARLPAN) est une autre association d'agences et d'agents de recrutement et d'emploi privés, en particulier ceux qui recrutent au niveau international (Kehinde, 2019). ARLPAN a été créée en août 2018 et compte actuellement environ 53 membres, dont seulement 20 sont présentement agréés par le FMLE (ibid.).

L'objectif principal de l'ARLPAN est d'«insuffler de l'intégrité et de réglementer le secteur de la passation des marchés conformément aux processus, règles et lois du Gouvernement nigérian et du Ministère du Travail». L'ARLPAN vise à organiser les recruteurs internationaux de main-d'œuvre au Nigéria afin de les sensibiliser à l'importance d'officialiser et d'autoriser leur activité par le FMLE (ibid.). En septembre 2019, l'ARLPAN a organisé un séminaire sur le recrutement éthique de la main-d'œuvre et la migration de main-d'œuvre au Nigéria. L'atelier a réuni les AEP agréées du FMLE et la Commission des affaires générales ; les AEP non agréées, ainsi que les acteurs de la filière, notamment HUCAPAN, la Commission des affaires générales, l'OIT, la NAPTIP, le FMLE et les autorités de l'aéroport national. L'objectif de cet atelier était d'éduquer les AEP et de communiquer sur les problèmes actuels rencontrés par les agences de recrutement au Nigéria. En particulier, l'ARLPAN a encouragé et convié les AEP sans autorisation d'exercer (dont la plupart sont classées comme des agences de voyage) à s'inscrire auprès du Gouvernement et de se soumettre à la procédure d'autorisation relative au recrutement international (ibid.).

La **Nigérian Employers' Consultative Association (NECA)** est l'organisation faîtière des employeurs organisés du secteur privé au Nigéria (République fédérale du Nigéria, 2014). Fondée en 1967, la NECA est une association bénévole et une plateforme pour les employeurs du secteur privé qui permet de dialoguer avec le Gouvernement aux fins de promouvoir la productivité et de protéger les intérêts des employeurs (ibid.).

La NECA fait également office de facilitateur externe au titre du recrutement de la main-d'œuvre et la sélection des membres. Elle contribue à la rédaction des contrats, à la gestion des salaires, aux conventions collectives, à la résolution des litiges, fournit une base de données sur les conventions collectives, les taxes et les questions de bien-être (ibid.). Elle sensibilise également à l'importance

du respect du droit du travail, du code de déontologie des AEP et des conventions de l'OIT. Dans le cas où les membres rencontrent des problèmes au cours du processus de recrutement, la NECA leur prodigue des conseils sur la meilleure façon de faire face à la situation et d'améliorer leurs pratiques. Elle tient également informé le FMLE conformément à son rôle d'organe consultatif. Dans le temps, la NECA a connu des problèmes avec ses membres, par exemple, le non-paiement à temps des salaires de leurs employés ou l'absence d'augmentation du salaire minimum garanti en vertu de la loi récemment modifiée (Ajala, 2019).

Le **National Association of Nigeria Nurses and Midwives - (NANNM)** est une organisation syndicale et non gouvernementale nationale, qui syndique toutes les infirmières et sages-femmes professionnelles qui sont formées, agréées et autorisées à exercer la profession d'infirmier/ière dans les secteurs public et privé du pays (NANNM, 2019). La NANNM aide également les infirmières à trouver un emploi et à obtenir les visas à l'étranger, notamment en Arabie Saoudite et au Royaume-Uni (Eustache, 2019). Cette structure a connu des problèmes de placement d'infirmiers à l'étranger, à savoir l'inadéquation des qualifications, la résiliation abusive des contrats et l'insatisfaction des travailleurs (ibid.).

Le **Civil Society Network Migration Network (Réseau des OSC)** est une organisation faitière constituée en 2016 qui regroupe les activités de 38 membres impliqués dans les questions de migration, de réfugiés, de personnes déplacées à l'intérieur du pays et les activités liées au développement du Nigéria (Osato, 2019). Son principal objectif est de renforcer l'échange coordonné d'informations, le perfectionnement des savoirs et des compétences, permettant la collaboration sur des projets et l'organisation d'ateliers et de réunions thématiques (Réseau des OSC, 2019). Auparavant, ce réseau des OSC a organisé des manifestations de sensibilisation à l'immigration clandestine dans les universités, au cours desquelles il s'est agi de réorienter les migrants potentiels vers les centres de ressources pour migrants et l'Organisation internationale du Travail et vers l'agence des migrations logée au sein du FMLE (Osato, 2019). Ce réseau a également animé la formation relative à la migration et a créé des groupes de travail à l'instar du « GFMD Preparation and dialogue » visant à promouvoir l'échange d'informations entre les membres, à l'aune du dialogue du FMMD (Réseau des OSC, 2019).

2.4.4. Principaux obstacles au recrutement éthique de la main-d'œuvre et de la protection des travailleurs migrants et recommandations

Les paragraphes ci-dessus mettent en lumière un certain nombre d'obstacles rencontrés par les parties prenantes dans la promotion du recrutement éthique et la protection des travailleurs migrants au Nigéria. Les principaux défis et recommandations sont examinés ci-dessous.

Accroître les ressources et renforcer les capacités du Gouvernement pour un contrôle et une application efficaces de la loi sur la réglementation liée à l'embauche de la main-d'œuvre privée.

Il serait avantageux pour le FMLE et d'autres agences de rechercher des financements supplémentaires et le renforcement des capacités pour former et déployer régulièrement des inspecteurs du travail afin de réaliser les inspections sur le lieu de travail et les enquêtes sur les agences informelles (Onazi, 2019). Le suivi et l'inspection des AEP ont été peu fréquents en raison d'un financement insuffisant et d'une absence de renforcement des capacités pour permettre aux agents du travail d'entreprendre de telles activités, vu le nombre important d'AEP autorisées au Nigéria. Le Gouvernement a également éprouvé des difficultés à traquer les agences informelles, car le Ministère avait déjà enquêté sur les annonces frauduleuses des AEP dans les journaux. En outre, l'échange d'informations accru entre les institutions gouvernementales serait bénéfique en vu d'élucider les problématiques liées au recrutement de la main-d'œuvre tant au Nigéria que dans la situation des travailleurs nigériens à l'étranger et les moyens d'évoluer ensemble.

Renforcer la coopération internationale sur les questions de migration de main-d'œuvre, ainsi que le soutien aux missions consulaires.

Il serait bénéfique pour le Gouvernement d'entamer des négociations avec les pays de destination prisés chez les migrants nigériens afin de conclure des accords bilatéraux sur le travail/des protocoles d'accord (BLAs/MoU) relatifs aux migrations, tout en s'assurant que ces instruments

juridiques renferment des dispositions sur le recrutement éthique de la main-d'œuvre et la protection des travailleurs migrants. Selon les personnes interrogées, les protocoles d'accord et les accords bilatéraux sur le travail que le Nigéria a établis avec d'autres pays se sont avérés peu efficaces. Par exemple, le protocole d'accord sur la coopération dans le domaine de la migration qui implique des efforts de lutte contre la traite avec la Suisse existe depuis 2011, mais le nombre de victimes de la traite identifiées et rapatriées au Nigéria a été très faible (Konate, 2019). En outre, les services d'aide aux migrants par le biais des bureaux et des missions consulaires se bornent à aider les victimes de la traite des personnes et les migrants en situation irrégulière à retourner au Nigéria. Par exemple, l'on a enregistré peu d'attachés du travail en poste dans les consulats à l'étranger, ce qui entraîne une réduction de l'appui apporté aux travailleurs migrants, en particulier aux migrants en situation irrégulière et vulnérables. Il serait donc utile pour les consulats et les missions diplomatiques à l'étranger de renforcer leur action de sensibilisation et de faciliter la mise en relation avec les migrants provenant de leurs pays d'origine respectifs vivant dans le pays de destination, notamment en permettant aux migrants de s'inscrire en ligne si la personne ne peut pas se déplacer en personne à la mission.

Ratifier les principales conventions internationales.

Il serait avantageux pour le Gouvernement de ratifier les principales conventions internationales relatives aux droits des travailleurs migrants, dont la convention sur les agences de recrutement et d'emploi privées de 1997 (n° 181) et la Convention sur l'embauche des employés de maison (n° 189). La ratification de ces instruments internationaux est déterminante pour garantir la protection des travailleurs migrants au Nigéria et des Nigériens à l'étranger, ainsi que la fixation de normes essentielles auxquelles toutes les structures ayant recours aux pratiques de recrutement de la main-d'œuvre se doivent d'adhérer.

Lutter contre l'informalité qui prévaut dans le secteur privé du recrutement de la main-d'œuvre au Nigéria.

Au Nigéria, les agences de recrutement et d'emploi privées continuent de trouver des voies et moyens pour contourner les procédures d'enregistrement et d'octroi d'autorisation d'exercer dans l'optique d'opérer de manière informelle et/ou facturer illégalement des frais pour les services qu'elles proposent. De nombreuses AEP affirment que les frais élevés ainsi que les longues procédures bureaucratiques d'enregistrement et d'autorisation d'exercer, en particulier pour les agences de recrutement internationales, les dissuadent de demander une autorisation d'exercer en qualité de recruteur. De nombreuses AEP ne sont plus intéressées par la formalisation en raison du manque de financement et de capacités nécessaires pour répondre aux exigences énoncées dans les procédures d'autorisation par le FMLE. Il serait donc opportun pour le FMLE de simplifier et d'assouplir la procédure de délivrance d'autorisation destinée aux AEP.

En outre, la concurrence entre les AEP agréées et informelles, notamment le fait que les AEP informelles peuvent facturer plus et ne sont pas soumises au paiement d'impôts, les dissuade de se constituer en personnes morales (Adebosin, 2019). Il n'existe pas non plus d'encadrement de la publicité dans les médias nigériens, de sorte que les AEP informelles puissent publier des offres d'emploi sans faire l'objet d'une enquête ou être pénalisées (Onazi, 2019). En raison de la taille du Nigéria, de nombreuses AEP informelles peuvent fonctionner dans la clandestinité et échapper à la détection en changeant fréquemment d'emplacement et de site d'exploitation (ibid.). En outre, certaines agences parviennent à trouver des moyens de contourner l'autorisation d'exercer leurs activités. Par exemple, l'on a été confronté à des cas de recruteurs qui utilisaient de fausses autorisations pour travailler avec des employeurs, bien que certains aient été appréhendés après que l'employeur ait vérifié le numéro d'autorisation auprès du FMLE (ibid.). En outre, certaines AEP agréées continuent de facturer des frais pour le recrutement de la main-d'œuvre et le font de manière frauduleuse après avoir présenté leurs rapports d'inspection trimestriels au FMLE (ibid.). Le fait que le Gouvernement ait porté une plus grande attention à l'encadrement et au contrôle de ces agences pourrait contribuer à relever ces défis. En outre, lors du placement des travailleurs recrutés, un contrôle strict de l'emploi dans le secteur privé serait bénéfique pour assurer le bien-être du personnel.

Sensibiliser le public aux risques du recrutement informel et contraire à l'éthique de la main-d'œuvre et sa corrélation avec la traite des personnes et d'autres formes d'exploitation.

Selon les personnes interrogées, la population en général n'est pas consciente des différences qui existent entre les agences formelles et informelles, des risques associés au recours des services d'AEP informelles et de la gratuité des services de recrutement de la main-d'œuvre selon la loi nigériane (Adebosin, 2019). De nombreuses personnes ne connaissent pas non plus l'existence des centres de ressources pour les migrants et du Bureau international de la migration de main-d'œuvre et ne profitent donc pas des services qu'ils offrent aux candidats-migrants (Osato, 2019). Il serait donc bénéfique que le Gouvernement organise des campagnes de sensibilisation sur les risques du recrutement informel de la main-d'œuvre et fournisse des informations sur la façon de conclure un contrat de travail par le biais d'une AEP agréée et encadrée (Osato, 2019).

2.5. Le Sénégal

Au Sénégal, le recrutement éthique de la main-d'œuvre a commencé à retenir l'attention du Gouvernement au cours des cinq dernières années, bien que le sujet en soi demeure largement inexploré dans la recherche. Une étude menée en 2018 par le Comité international catholique pour les migrations (CICM) et la Migration and Development Civil Society (MADE) Network est la seule étude existante sur le thème des pratiques de recrutement des travailleurs migrants sénégalais. En outre, les données sur les migrations sont rares - le recensement national le plus récent a été effectué en 2013 (OIM, 2019f). Selon l'étude réalisée par le CICM, la plupart des recrutements de la main-d'œuvre qui ont lieu dans le pays se font par le biais des agences et agents de recrutement (2018). Cela est dû en outre à la nature de la plupart des pratiques de recrutement dans le pays qui ont lieu de manière illicite. En outre, il y a une absence de législation actuellement en vigueur pour encadrer le recrutement international de la main-d'œuvre et les activités des agences de recrutement et d'emploi privées.

Le nombre croissant des cas d'abus et d'exploitation des travailleurs migrants dans les pays du Golfe, tels que rapportés par les victimes sur les plateformes de réseaux sociaux, a montré l'importance de la région de devenir une destination des citoyens sénégalais. Ce phénomène a en outre mis en évidence la nécessité de sensibiliser les candidats-migrants aux risques liés au recrutement informel et à sa corrélation avec la traite des personnes et d'autres formes d'exploitation.

En outre, les acteurs de la société civile, y compris l'ONG locale DIADEM (Diaspora Développement Education Migration) en coordination avec le CICM, ont organisé deux événements en 2018 sur les questions de recrutement de la main-d'œuvre internationale. Ces événements ont permis d'engager les acteurs concernés au niveau national, notamment les ONG, les associations de migrants et les syndicats de travailleurs, en vue de débattre des questions et de formuler des recommandations liées aux problèmes de recrutement de la main-d'œuvre internationale, d'exploitation des travailleurs migrants et de trafic et traite des migrants sénégalais à l'étranger. Plus récemment, en janvier 2019, dans le cadre du projet Migration et développement - le réseau de la société civile (MADE), DIADIEM et ses partenaires CICM-Europe et l'Union européenne ont organisé une formation sur les pratiques informelles et contraires à l'éthique en matière de recrutement de la main-d'œuvre internationale au Sénégal qui ont débouché sur des cas de traite et de trafic des migrants. Cet événement, ainsi que d'autres qui l'ont précédé, notamment la réunion multipartite de 2018, ont contribué à élargir le dialogue entre les autorités nationales, les organisations de la société civile et les participants de la CEDEAO au niveau national et régional. Ces rencontres ont permis d'approfondir la discussion sur les défis, les leçons apprises et les mécanismes juridiques et institutionnels existants concernant la question du recrutement de la main-d'œuvre internationale.

Ces efforts ont été renforcés par une manifestation régionale en avril 2019, coordonnée par DIADEM et la CICM ainsi que d'autres participants de la CEDEAO. L'événement visait à favoriser le dialogue et l'échange d'expériences dans le but de renforcer les connaissances et les capacités des organisations de la société civile intervenant sur les questions de migration clandestine et les risques. On a, en outre, mis au point des mécanismes plus complets de protection des migrants ainsi qu'une stratégie de plaidoyer au niveau sous-régional (OIM, 2019g).

2.5.1. Analyse situationnelle

Migration vers le Sénégal

En 2019, environ 275 000 migrants internationaux étaient présents au Sénégal, soit 1,7 % de la population totale du pays (DAESNU, 2019). Les principaux pays d'origine sont les suivants : la Guinée (19,4 %), la Mauritanie (16,9 %), le Mali (12,9 %) et la Guinée-Bissau (11,1 %). Par ailleurs, les migrants français constituent 5,2 % du stock total de migrants (14 367 individus) (ibid.).

Les tendances d'une enquête récente de l'initiative FMM (*Support Free Movement of Persons and Migration in West Africa*) de l'OIM indiquent que les groupes de migrants sont impliqués dans des secteurs d'emploi spécifiques : par exemple, les ressortissants guinéens sont importants dans le secteur du commerce et du transport des fruits et légumes, les ressortissants maliens interviennent souvent dans les secteurs de l'artisanat et du commerce, tandis que les ressortissants ivoiriens, béninois et togolais sont plus nombreux dans le secteur des TIC (IOM and ICMPD, 2015). Respectivement, la majorité des citoyens européens et américains sont pour la plupart des travailleurs hautement qualifiés, et sont ainsi employés par les ONG, le Gouvernement et le secteur privé.

Le recrutement formel de migrants pour travailler au Sénégal a été identifié principalement au regard des emplois hautement qualifiés dans les multinationales et les ONG ou pour des travaux peu qualifiés dans les usines, l'agriculture et l'exploitation minière. Par exemple, l'usine agro-industrielle PATISEN a été corrélée au recrutement de travailleurs étrangers en provenance de pays voisins comme la Guinée, car ceux-ci sont susceptibles de leur proposer un salaire inférieur à celui versé aux travailleurs nationaux (Ndiaye, 2018). Une autre tendance se caractérise par la présence accrue de ressortissants chinois et indiens exerçant leur activité dans le domaine de la construction de projets d'infrastructure ainsi que l'agriculture, bien que ces personnes soient souvent recrutées par des entreprises chinoises et indiennes présentes sur le sol sénégalais (OIM, 2019h). De nombreux migrants sont en outre recrutés de manière informelle, soit en raison de liens familiaux ou d'autres réseaux sociaux, soit en toute indépendance pour trouver un emploi à l'arrivée plutôt que de passer par un agent de recrutement et obtenir un emploi avant leur arrivée.

L'émigration du Sénégal

Une grande majorité de Sénégalais qui émigrent partent pour les pays voisins de la CEDEAO en particulier vers la Côte d'Ivoire, la Gambie, le Mali et la Mauritanie (OIM, 2018e). Cependant, depuis les années 2000, l'émigration au départ du Sénégal a également augmenté vers d'autres régions, y compris en Amérique du Sud, plus précisément en Argentine, au Brésil et au Chili, où les Sénégalais trouvent du travail dans les domaines industriel et manufacturier (ICMC, 2018). Selon le dernier recensement réalisé en 2013, les principaux pays de destination en Europe étaient la France, l'Italie et l'Espagne (OIM, 2018e).

En outre, ces dernières années, l'OIM a compilé des données sur les flux migratoires clandestins arrivant en Europe. D'après ces données, l'Italie est la principale destination des flux migratoires clandestins en provenance du Sénégal vers l'Europe depuis 2016. Les Sénégalais figuraient parmi les dix premières nationalités à arriver en Italie en 2016, soit environ 6 % du total des arrivées. Cette tendance s'est poursuivie en 2017, les Sénégalais constituant à nouveau environ 6 % du total des arrivées (soit environ 49 000 personnes) (OIM, 2018c). Cependant, 2018 a été marqué par une diminution importante des arrivées de Sénégalais en Italie avec des ressortissants nationaux constituant 2 % du total des arrivées, soit l'équivalent de 421 personnes (OIM, 2018b). En outre, les ressortissants sénégalais ne figuraient pas parmi les dix premières nationalités à arriver clandestinement en Italie pour la période de janvier à juin 2019. Une nouvelle tendance en 2018 et 2019 consistait en la présence de ressortissants sénégalais parmi les dix premières nationalités à arriver en Espagne au cours de cette période. Les Sénégalais représentaient en 2018, 2 % de la totalité des arrivées par voie maritime (environ 1 100 personnes) et 8 % (environ 800 personnes) de la totalité des arrivées par voie maritime au cours de la période comprise entre janvier et juin 2019 (OIM, 2019b). Toutefois, ces chiffres ne tiennent pas compte du nombre de migrants présents dans d'autres localités situées le long de l'itinéraire de migration clandestine, comme le Niger, l'Algérie et la Libye.

Les flux ont en outre augmenté vers les pays de la région du Golfe, en particulier vers le Qatar, l'Arabie saoudite et les Émirats arabes unis pour des travaux dans des secteurs peu qualifiés, notamment la construction, l'assistance médicale, le travail domestique, les services de sécurité, le nettoyage de domiciles, entre autres (Diallo, 2018). Étant donné qu'il n'existe actuellement aucune étude ou donnée sur les tendances migratoires du Sénégal vers la région, l'observation repose principalement sur les témoignages des migrants de retour des pays du Golfe. Plusieurs témoignages de migrants qui avaient été victimes d'exploitation et d'abus ont été publiés sur les plateformes de réseaux sociaux, pour sensibiliser le public aux risques croissants liés à l'immigration interne vers la région du Golfe. Plus précisément, le cas de l'employé de maison Mbayang Diop, qui a été emprisonnée en Arabie Saoudite pour avoir assassiné son employeur à la suite d'accusations de mauvais traitements, a provoqué le tollé général et a incité le Gouvernement à aborder publiquement le phénomène de la migration au Golfe, notamment pour les migrants employés de maisons (Ba, 2018).

Recrutement de la main-d'oeuvre : tendances et problématiques identifiées

Il est de plus en plus difficile de suivre les méthodes de recrutement utilisées pour envoyer des migrants sénégalais dans les pays de destination, en particulier dans les pays où la migration pour des métiers peu qualifiés est prédominante. Ce que l'on sait du processus de recrutement de la main-d'oeuvre au Sénégal est uniquement ce qui se passe dans les agences privées de recrutement intérimaire et national, qui sont enregistrées auprès du Gouvernement et fonctionnent principalement au niveau national.

Les agences privées agréées au Sénégal ont soulevé un certain nombre de questions qui, selon elles, entravent le recrutement de la main-d'oeuvre au niveau national. Par exemple, les agences d'intérim ont déclaré qu'elles se retrouvent souvent dans des conflits entre employeurs et travailleurs. Dans de tels cas, comme celui d'un contrat abusif, les agences se sentent parfois impuissantes car ne pouvant pas défendre les droits des travailleurs au risque de perdre leur relation commerciale avec l'employeur (Malouf, 2018). Elles ont en outre la nette impression que les travailleurs pourraient s'incriminer dans de pareilles situations faute d'une bonne compréhension de leurs contrats ou de ne pas communiquer avec l'agence de placement s'ils n'ont pas compris toutes les exigences et les attentes du contrat et de l'employeur (Ndiaye, 2018).

Autre problème évoqué : celui du manque de communication régulière entre les employeurs et les agences privées. Par exemple, dans les cas où des travailleurs ont été blessés au travail ou se sont plaints de longs horaires de travail ou des prestations insuffisantes, les employeurs les ont licenciés sur-le-champ sans aviser l'agence de recrutement. L'AEP *Forma Recrut* a affirmé que cette situation était imputable au fait que les employeurs ne respectaient pas les exigences légales et les implications de leur partenariat avec l'agence de recrutement (Malouf, 2018).

Les activités des agences ou agents informels interviennent dans la clandestinité, sur les réseaux sociaux ou d'autres canaux en ligne, ce qui complique leur suivi et leur révélation au grand jour. Le recrutement et l'emploi des sénégalais à l'étranger passent principalement par des agences informelles, dont les agissements sont de surcroît liés à la traite des personnes, en particulier des femmes, dans le domaine domestique et dans celui des services.

Le recrutement informel de la main-d'oeuvre se fait souvent par le biais des réseaux sociaux, notamment Facebook et WhatsApp, où les annonces d'emploi sont affichées et où les recruteurs recherchent des candidats, recueillent les informations personnelles nécessaires aux procédures de visa, relaient les contrats de travail et planifient le convoi vers le pays de destination. Le réseau MADE a affirmé qu'une grande majorité de demandeurs d'emploi recrutés par des agences informelles ne voit jamais leur recruteur en personne, car la plupart des communications se font par les réseaux sociaux ou par téléphone (Ba, 2018). En outre, il a été conclu que certaines agences et agents au Sénégal coopèrent avec des agences de délivrance de visas et de voyage dans les pays de destination et fournissent des visas aux demandeurs d'emploi après avoir obtenu l'approbation d'un « faux employeur » ou d'un contact dans le pays de destination. Ces visas sont ensuite fournis sans contrat ni emploi dans le pays de destination (Ndiaye, 2018). Les demandeurs d'emploi peuvent ne pas être conscients des implications d'un visa non destiné à l'emploi ou être amenés à croire qu'un emploi les attendra à l'étranger même sans les documents requis. Dans ce dernier cas de figure, les migrants peuvent se retrouver en situation de détresse dans ces pays sans

emploi, ce qui les met dans des situations plus précaires et les expose aux mauvais traitements et à l'exploitation

Le réseau MADE a signalé divers dysfonctionnements identifiés dans le secteur du recrutement de la main-d'œuvre au Sénégal. Parmi eux figurent notamment les frais de recrutement élevés et l'extorsion dont font l'objet les demandeurs d'emploi (ICMC, 2018). En guise d'exemple, les migrants qui se rendent dans la région du Golfe pourraient se voir facturer entre 2 200 et 3 400 dollars US pour obtenir leur visa et couvrir les frais de transport. La fraude et la tromperie ont en outre été utilisées pour tirer profit du manque de connaissances concernant les pays de destination et leur processus de recrutement de la main-d'œuvre. Le migrant ne reçoit aucune information sur l'emploi avant son départ. Il reçoit un contrat rédigé dans des langues qu'il ne comprend pas (comme l'arabe) sans traduction officielle. En outre, le candidat à l'immigration ne dispose pas de copies du contrat qu'il pourrait conserver sur lui. Par ailleurs, de nombreux migrants n'ont reçu aucune information concernant les réalités du travail à l'étranger, comme le nombre de jours et d'heures de travail et les conditions de travail ; le montant et le mode de paiement, le type de logement et le nombre de jours de vacances. Un autre risque relevé dans le secteur du recrutement de la main-d'œuvre au Sénégal réside dans la manipulation par le biais de la religion. En effet, l'on parvient à convaincre les parents que la possibilité de faire travailler leur fille pendant plusieurs années en Arabie Saoudite leur permettrait de réunir suffisamment d'argent pour qu'ils puissent tous accomplir le pèlerinage à la Mecque.

Comme mentionné précédemment, le recrutement de la main-d'œuvre informelle en provenance du Sénégal a été corrélé à la traite des personnes, notamment les employés de maisons vers les pays de la région du Golfe. Les méthodes de recrutement de la main-d'œuvre identifiées dans ce canal spécifique passent par des agences formelles et informelles. Selon une étude récente menée par le réseau MADE, deux agences formelles de recrutement d'employés de maison dûment enregistrées existent au niveau national (2018). Parfois les recruteurs indépendants peuvent être eux-mêmes d'anciens employés de maison (ICMC, 2018). Il a en outre été constaté que ces recruteurs s'engagent dans une période d'essai de trois mois après l'embauche de l'employé de maison, pendant laquelle le recruteur reste en contact avec le travailleur et après laquelle toute communication est rompue (Ba, 2018). Les abus constatés lors du recrutement d'employés de maison portent en outre sur la fraude et la tromperie concernant le contrat et les conditions de travail, ainsi que sur la rétention d'informations telles que le pays de destination (ICMC, 2018).

2.5.2. Gestion de la migration de main-d'œuvre au niveau national

Rôles et responsabilités des services gouvernementaux

Le Sénégal ne dispose pas de structure interministérielle qui décide du processus d'élaboration de la politique migratoire, mais l'élaboration de la politique migratoire nationale a été dirigée par le Ministère de l'économie, du plan et des finances. Plusieurs ministères et organismes gouvernementaux mènent des actions sectorielles pertinentes sur la politique migratoire dans le cadre de leur mandat (OIM, 2009). La gestion de la migration de main-d'œuvre est stratifiée dans un certain nombre de ministères et de directions du Gouvernement sénégalais.

Le Gouvernement du Sénégal ne dispose pas actuellement de politique de migration de main-d'œuvre mise en œuvre. La politique nationale de migration a été élaborée en avril 2018 par la Direction du Perfectionnement du Capital humain logé au sein du Ministère de l'économie, du plan et des finances, et en partenariat avec l'OIM. Cette politique a été approuvée au niveau technique et est actuellement en attente d'une approbation politique. Ladite politique reconnaît la nécessité d'améliorer les efforts de lutte contre la traite et les alternatives à l'immigration clandestine. Elle fait en outre référence à la migration de main-d'œuvre, mais a porté sur la simplification de l'engagement, en vue d'assurer la protection sociale et la transférabilité de la sécurité sociale des migrants et de leurs familles et la prise en charge du retour au pays et la réintégration des migrants (République du Sénégal, 2018a).

Le Ministère du Travail, du Dialogue Social, des Organisations Professionnelles et des Relations avec les Établissements est le point focal des questions de migration de main-d'œuvre. Ce ministère fait la promotion des offres d'emploi consultables sur le marché et soutient les jeunes diplômés qui entrent sur le marché du travail en leur proposant des stages en entreprise. Il supervise en

outre les offres d'emploi des entreprises étrangères (OIM, 2018e). Ce ministère assure aussi la présidence de la Commission de gestion et de suivi des offres d'emploi, structure qui a été mise en place dans le cadre d'un partenariat avec l'Espagne et la France pour élaborer un programme de promotion de la migration régulière. Dans le cadre de ce partenariat, la Commission assure la gestion des contrats de travail à durée déterminée en Espagne et à durée indéterminée de concert avec la France. Ce service ministériel a par ailleurs mis en place un système d'identification des demandeurs d'emploi au niveau national, qui repose sur l'enregistrement des demandeurs d'emploi auprès des Centres Départementaux d'Education Populaire et des Sports (CEDEPS) (OIM, 2018e). Ce ministère protège enfin les droits des travailleurs migrants sénégalais à l'étranger et participe aux négociations relatives à la migration de main-d'œuvre régulière et professionnelle (OIM, 2009).

La Direction de l'Emploi qui relève du Ministère du Travail, appuie la gestion de la migration de main-d'œuvre (OIM, 2018e). Cette Direction est chargée d'élaborer des lois et règlements sur l'emploi, de contrôler la mise en œuvre des lois et règlements et de l'application des conventions internationales et des questions bilatérales et multilatérales relatives à l'emploi.

La Direction du Travail et de la Protection Sociale, qui fait aussi partie du Ministère du Travail, est pleinement associée aux activités liées à la migration de main-d'œuvre et à la sécurité sociale. Cette Direction se charge de l'élaboration des lois et des règlements relatifs à l'emploi et à la sécurité sociale. Elle contrôle également l'application des lois et des règlements relatifs aux employeurs privés et publics, tout en garantissant l'application des normes internationales du travail et les accords internationaux bilatéraux et multilatéraux. La Direction a représenté le Sénégal dans les négociations sur la migration régulière et des accords bilatéraux de travail coordonnés avec les pays de destination en faveur de la main-d'œuvre sénégalaise, par l'intermédiaire de la Direction des entreprises, de la Direction Europe-Amérique-Océanie, de la Direction des organisations internationales, de la Direction de l'intégration économique africaine et de la Direction Afrique-Asie (OIM, 2009).

Le Ministère de l'Intérieur (MOI) est la structure gouvernementale chargée de la signature des accords relatifs à la migration régulière de main-d'œuvre. La Direction générale de la sécurité nationale relève du MOI, qui supervise la mise en œuvre du programme national de Politique migratoire au Sénégal (ibid.). En outre, la Direction de la Police de l'Air et des Frontières sous les auspices du MOI, est responsable de l'admission et de la gestion des migrants, du contrôle des importations contre le trafic de drogue et la traite des êtres humains. Son unité dénommée « Traite des Personnes » s'occupe des risques de trafic aux frontières (ibid.).

La Direction Générale d'Appui au Sénégalais de l'Extérieur (DGASE) du Ministère des Affaires Etrangères fonctionne par l'intermédiaire de plusieurs bureaux consulaires à l'étranger. La DGASE est chargée de veiller à la mise en œuvre des mesures visant à protéger et à promouvoir les intérêts des ressortissants sénégalais vivant à l'étranger. Par l'intermédiaire de ses Bureaux d'Appui et d'Orientation des Sénégalais de l'Extérieur (BAOS), la DAGSE fournit des informations, tout en promouvant les offres économiques locales et les procédures correspondantes aux Sénégalais vivant à l'étranger ainsi qu'aux candidats-migrants potentiels se trouvant au Sénégal (OIM, 2018e). En outre, un nouveau secrétariat chargé des Sénégalais de l'étranger a été créé en février 2019, dont les responsabilités ont porté sur l'appui à la diaspora et la promotion de leurs rôle dans le processus de développement, notamment par le transfert de fonds et de compétences (OIM, 2019g).

Systèmes d'Emploi publics et gestion des migrations de main-d'œuvre

En dehors des accords bilatéraux actuels sur le travail, le recrutement de la main-d'œuvre par le Gouvernement ne se limite qu'aux postes du domaine public. Le Ministère de la Fonction Publique, de la Rationalisation des Effectifs et du Renouveau du Service Public est responsable du recrutement de la main-d'œuvre au niveau national. Ce ministère assure la promotion et la publication des offres d'emploi et recherche des travailleurs potentiels pour le secteur public au moyen d'une plateforme en ligne, la « Plateforme de Gestion des Demandes d'Emploi », sur laquelle les citoyens peuvent créer un compte et ensuite rechercher et postuler à des offres d'emploi (République du Sénégal, 2019). Le ministère soutient et aide également les diplômés à pénétrer le marché de l'emploi du secteur public (OIM, 2009). Dans le passé, l'agence de la Main Oeuvre a aidé les demandeurs d'emploi à conclure des contrats d'embauche avec des entreprises privées au Sénégal, bien que cette structure ait été fermée en 1997 (Diallo, 2018).

La Direction du Travail et de la Protection Sociale (DTPS) du Ministère du Travail, du Dialogue Social, des Organisations Professionnelles et des relations avec les Institutions est chargée d'élaborer les lois et règlements dans le domaine du travail et de la sécurité sociale en coordination avec la Direction de l'Emploi (DE), les syndicats, les associations de travailleurs et d'employeurs. La DTPS encadre également l'application des lois et des règlements en ce qui concerne les employeurs et les établissements des secteurs privé et public. En outre, la DTPS veille à l'application des normes internationales du travail et surveille l'application des accords internationaux bilatéraux et multilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (OIM, 2018e). La DTPS gère également les relations avec les entreprises du secteur privé à l'étranger et leurs activités de recrutement et de placement (ICMC, 2018). Enfin, la DTPS simplifie les missions d'inspection du travail des agences de recrutement et d'emploi privées.

Sous l'égide du Ministère de la Jeunesse, de la Construction citoyenne et de la Promotion du Volontariat, l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi des jeunes (ANPEJ) favorise le placement et l'emploi des jeunes, bien qu'elle ne soit pas directement impliquée dans le processus de recrutement de la main-d'œuvre. L'ANPEJ publie des offres d'emploi sur son site web, assure la liaison avec les entreprises privées en proposant leurs emplois aux jeunes (par exemple, Sonatel et Tigo) et oriente les jeunes vers les entreprises qui embauchent. L'ANPEJ gère également la Commission nationale des offres d'emploi, une plateforme par laquelle elle fait circuler les offres d'emploi, supervise la sélection des candidats et veille au respect des contrats de travail. L'ANPEJ considère la migration comme une offre pour les jeunes à la recherche d'un emploi.

Sous l'égide du Ministère de la jeunesse, le système d'information pour une gestion efficace des migrations (SIGEM) a également été créé. L'objectif de cette base de données est de contribuer à l'évaluation du marché du travail national en recueillant des informations sur les éventuels candidats sénégalais à l'emploi hors du pays afin de déterminer les compétences/professions à promouvoir à l'étranger. Cependant, des informations et des analyses approfondies sur le marché du travail national sénégalais font encore défaut (OIM et ICMPD, 2015). En outre, la Commission nationale des offres d'emploi, créée en 2008, a pour rôle de documenter les secteurs d'emploi et les catégories de professions disponibles dans les « pays partenaires ». Cet engagement est toutefois limité aux pays avec lesquels le Sénégal a conclu des accords bilatéraux de travail, principalement la France et l'Espagne (ibid.).

La politique nationale de migration récemment élaborée évoque le problème du recrutement de la main-d'œuvre relative à la traite des personnes et est une composante de divers accords bilatéraux sur le travail que le Sénégal a signés avec d'autres pays. La politique nationale de migration ne précise toutefois pas explicitement les problèmes posés par les agences de recrutement et d'emploi privées et n'encadre pas les activités de ces agences et agents (République du Sénégal, 2018b).

Officiellement, les orientations préalables au départ des travailleurs migrants ne sont pas imposées par la loi. Au niveau gouvernemental, la DGASE du Ministère des Affaires Etrangères coordonne les démembrements des BAOS (Bureaux d'Appui et d'Orientation des Sénégalais de l'Extérieur), chargés du suivi et de l'aide aux migrants sénégalais et à la diaspora à l'étranger. Ces bureaux coordonnent également les activités préalable au départ et fournissent de l'assistance sociale et technique aux ressortissants sénégalais pendant leur séjour à l'étranger et après leur retour au pays (Cissé, 2018). En outre, dans des circonstances spécifiques telles que le programme de migration saisonnière qui fonctionnait auparavant entre le Sénégal et l'Espagne, l'Organisation International du travail a organisé des cours avant le départ pour informer les travailleurs migrants sélectionnés sur les conditions de vie et de travail en Espagne (OIM et ICMPD, 2015).

Cadres nationaux, internationaux, régionaux et bilatéraux relatifs à la migration de main-d'œuvre

Du point de vue des lois nationales, le Code du travail sénégalais de 1997 comporte des dispositions relatives aux droits des travailleurs étrangers dans le cadre de l'emploi au Sénégal ainsi qu'à l'accès au marché du travail national. Ces dispositions sont notamment les suivantes:

- Égalité de traitement entre étrangers et nationaux ; les travailleurs étrangers sont ainsi soumis à toutes les obligations et protections que l'on retrouve dans la législation nationale sur le travail (art. L1) ;

- Les frais de transport du pays d'origine du travailleur étranger vers le lieu d'emploi incombent à l'employeur, comme c'est également le cas pour la famille proche (conjoint et enfants mineurs) (art. L156) du travailleur étranger ;
- Le logement doit être fourni par l'employeur (art. 106) ;
- L'approbation de la Direction générale du travail et de la sécurité sociale relevant du Ministère de la fonction publique, du travail, du dialogue social et des organisations professionnelles est nécessaire pour les contrats de travail qui prévoient « l'établissement du travailleur en dehors de son lieu de résidence habituel » (art. L33 et L34).

En outre, la loi visant à lutter contre la traite des personnes et les pratiques connexes et à protéger les victimes a été adoptée en 2005 et a notamment érigé en infraction pénale la traite à des fins sexuelles et la traite des travailleurs. Cette loi est actuellement en cours de révision afin d'établir des textes législatifs distincts relatifs à la traite des personnes et au trafic de migrants (le Département d'État américain, 2019). À l'instar des autres législations nationales de lutte contre la traite des êtres humains qui figurent dans le présent rapport et conformément au protocole de Palerme, la présente loi fait également référence au recrutement de la main-d'œuvre dans sa définition de la traite des personnes (République du Sénégal, 2005), établissant ainsi une corrélation directe entre le recrutement, le placement (qui pourrait sournoisement revêtir la forme d'un recrutement apparemment régulier) et la traite des personnes. L'Unité nationale de lutte contre la traite des personnes du Sénégal n'a toutefois été créée qu'en 2010 par le décret n° 09051. Selon ce décret, les fonctions de l'entité se limitent principalement à alerter les autorités des cas de traite des personnes portés à son attention ; proposer des modifications législatives liées à la traite des personnes ; établir et diriger des initiatives de conscientisation et mettre en place des structures régionales de lutte contre la traite dans le pays (République du Sénégal, 2010).

En matière de législation internationale, le Gouvernement du Sénégal a actuellement ratifié les conventions et accords ci-après.

- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) ;
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) ;
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)
- La Convention relative aux droits de l'enfant (1989) ;
- Les 37 conventions de l'OIT, dont la Convention sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et les membres de leur famille (1990) ;
- La Convention des Nations unies contre la criminalité transnationale organisée (2000) et ses Protocoles sur la traite des personnes et le trafic de migrants.

Le Sénégal a ratifié 38 conventions de l'OIT (dont 32 sont actuellement en vigueur) (OIT, 2019b). Cependant, la Convention 181 sur les agences de recrutement et d'emploi privées, la Convention 97 sur les droits des travailleurs migrants, la Convention 143 sur les travailleurs migrants (Convention complémentaire) et l'égalité de traitement (sécurité sociale) dans la Convention 118.

Au niveau régional, le Sénégal est lié par les textes de la CEDEAO, dont le Traité de la CEDEAO (1975) et ses protocoles ultérieurs, notamment le protocole sur la libre circulation des personnes, la résidence et l'établissement.

Le Sénégal a également signé avec d'autres pays un certain nombre de protocoles d'accord et d'accords bilatéraux sur le travail (BLA) contenant des dispositions sur les formes de migrations. Actuellement, le seul BLA en vigueur est celui signé avec le Qatar en 2010 (Diallo, 2018). Il importe également de noter que par le passé, le Sénégal a signé plusieurs accords bilatéraux avec des pays de la région du Golfe, notamment avec l'Arabie saoudite (signé en 1988) et avec le Koweït (signé en 1992), afin d'organiser l'emploi de travailleurs migrants sénégalais dans le domaine de la construction (OIM et CIDPM, 2015). Toutefois, ces accords ne sont plus en vigueur.

La liste des protocoles d'accord et des accords bilatéraux sur le travail récemment signés et contenant des dispositions sur la migration est détaillée ci-dessous :

Sénégal-Qatar	LE BLA a été signé en 2010. Il encourage la migration des travailleurs peu qualifiés de du Sénégal au Qatar, dans les secteurs de la construction et de l'assistance médicale (soins infirmiers) entre autres. Le BLA ne concerne pas les travailleurs domestiques. Contrats sont limités à 3 ans mais sont renouvelables. Le Ministère du Travail propose l'orientation des migrants avant leur départ, qui consiste notamment à leur assurer comprendre leur contrat et leurs conditions de travail à l'étranger. Un comité mixte composé de ministres et d'officiers sénégalais et qatariens, se réunit tous les trois ans pour évaluer le succès du BLA. La dernière réunion a eu lieu en 2017 au Qatar.
Sénégal-Émirats arabes unis	Selon le Ministère du Travail, cet accord est en cours d'élaboration. Le Ministère du Travail prévoit de mettre en place dans le BLA des termes similaires à ceux de l'accord avec le Qatar, axé sur les travailleurs peu qualifiés.
Sénégal-Espagne	Un protocole d'accord a été signé en novembre 2007 par le Ministère du Travail et des Affaires Sociales en Espagne et le Ministère de la Jeunesse au Sénégal. Le protocole d'accord a établi un programme qui sera mis en œuvre par un accord et qui vise la formation, la sélection et le recrutement de 2 000 travailleurs sénégalais dans le secteur de la pêche pour une période de deux ans.
Sénégal-France	En septembre 2006, ce BLA a établi un partenariat pour la gestion des migrations entre les deux pays. Plus précisément, il comprend plusieurs accords concernant l'immigration régulière, comme la fourniture d'informations sur les métiers qui, dans chacun des deux pays, éprouvent des difficultés à recruter au niveau national et pourraient bénéficier du recrutement de la main-d'œuvre à l'étranger. Il prévoit également les actions visant à limiter et à traiter les questions de migration clandestine, la réadmission des ressortissants sénégalais en situation irrégulière et le renforcement des contrôles aux frontières.
Sénégal-Gabon	Le BLA, signé en 1972, vise à simplifier la mobilité des travailleurs entre les deux pays (OIM et ICMPD, 2015). BLA signé en 1992 concernant la circulation des personnes et des biens.
Sénégal-Mauritanie	Le BLA, signé en 1972, vise à simplifier la mobilité des travailleurs entre les deux pays (OIM et ICMPD, 2015). BLA signé en 1992 concernant la circulation des personnes et des biens.
Sénégal-Maroc	BLA signé en 1964, concerne l'égalité d'accès au marché du travail pour les ressortissants des deux pays (OIM et ICMPD, 2015).
Sénégal-Arabie saoudite	Le BLA signé en 1988, porte sur le régime d'emploi des travailleurs migrants sénégalais dans le domaine de la construction (OIM et ICMPD, 2015).
Sénégal-Koweït	Le BLA signé en 1992, porte sur le régime de l'emploi des travailleurs migrants sénégalais dans le domaine de la construction (OIM et ICMPD, 2015).

Systemes d'Emploi privés

Selon le Ministère du Travail, il existe actuellement au Sénégal plus de 100 agences de recrutement et d'emploi privées, qui sont constituées d'entreprises formelles et informelles. Il existe deux types de structures de ce genre. Les premières sont des agences d'intérim, qui ne fonctionnent qu'au niveau national. Les agences d'intérim élaborent les contrats de travail temporaire (souvent de dernière minute) pour les travailleurs et servent d'intermédiaires et négocient les contrats entre l'entreprise cliente (l'employeur) et le demandeur d'emploi. L'entreprise de travail temporaire offre une certaine flexibilité aux employés qui choisissent d'être disponibles de façon intermittente sur le marché du travail. Ensuite, les agences de recrutement et d'emploi privées servent d'intermédiaires entre les employeurs et les demandeurs d'emploi, en proposant des services de mise en relation

et de formation pour des postes plus permanents ou de longue durée. Contrairement au cas du Ghana, il n'existe pas d'organisation ou de syndicat représentant les droits des agences de recrutement et d'emploi privées au niveau national (Ndiaye, 2018).

Le Ministère du Travail, entre autres, a observé une hausse substantielle du nombre d'AEP informelles et de la demande de leurs services depuis 2014 (Diallo, 2018). En tant que telles, ces agences fonctionnent dans la clandestinité sans avoir à payer ni de taxes ni de redevances au Gouvernement; elles facturent également des honoraires de recrutement inférieurs à ceux des agences formelles (Malouf, 2018). La majorité des recrutements internationaux de la main-d'œuvre s'effectue par des agences informelles, vu que les agences formelles ou les services de recrutement de la main-d'œuvre publics qui simplifient la mobilité internationale régulière sont rares.

Les AEP informelles au Sénégal présentent des structures diverses. Il peut s'agir d'agents indépendants qui sont déjà embauchés et qui ensuite facilitent le recrutement de la main-d'œuvre en tant qu'activité secondaire pour arrondir les fins de mois. Ils peuvent également être des organismes totalement officieux qui fonctionnent par le biais de réseaux sociaux et familiaux (ICMC, 2018). De nombreuses agences font office de façade. Des entreprises se font passer pour des agences de voyage, des magasins, des agences immobilières, des agences de communication ou des agences de ressources humaines (Ndiaye, 2018).

Certaines agences formelles donnent des orientations avant le départ, par l'intermédiaire de leur personnel sous la forme de formation et d'informations sur le pays de destination et les conditions de travail. Un nombre d'agences proposent également des programmes de formation, notamment de perfectionnement des compétences, qui sont ensuite effectués par les employeurs eux-mêmes lors de l'embauche des travailleurs. Cependant, compte tenu du fait qu'un grand nombre d'agences privées internationales sont informelles, il est difficile de déterminer si les agences offrent de services similaires aux migrants avant de les envoyer à l'étranger.

Aux fins de la présente étude, quatre agences de recrutement et d'emploi privées se sont prêtées à des entretiens¹².

L'Agence de recrutement 1, se définit comme une agence de recrutement de main-d'œuvre intérimaire et directe, tant au niveau national qu'international. Cette agence est enregistrée en tant qu'entreprise et s'acquitte régulièrement de ses impôts et cotisations de sécurité sociale. Elle est également régulièrement sollicitée par le Gouvernement pour sous-traiter des offres d'emploi. Elle utilise également une base de données pour suivre les CV des demandeurs d'emploi. Elle travaille aussi régulièrement avec un certain nombre de sociétés privées.

Cette agence recrute principalement au niveau national, surtout dans l'agglomération de Dakar, dans les domaines des affaires, de la gestion, des transports (chauffeurs), des finances (comptabilité) et des ressources humaines. Elle a également recruté pour des postes de chauffeurs à Saint Louis, des ouvriers à Kaolack et de travailleurs dans les mines d'or de Sabodala et de Thiès. Elle recrute aussi occasionnellement sur le marché international. Le plus souvent, elle recrute des ressortissants sénégalais résidant à l'étranger qui sont passionnés par le retour au bercaïl pour y travailler. Le directeur de cette agence a affirmé que le nombre de Sénégalais dans la diaspora ayant recours aux services d'agences de recrutement et d'emploi privées a considérablement augmenté dans l'optique de garantir des emplois avant le retour au pays.

Cette agence ne forme pas elle-même les demandeurs d'emploi, mais propose des programmes de formation aux entreprises qui sont alors chargées de former les futurs travailleurs lorsqu'ils sont officiellement engagés. Elle permet également aux travailleurs d'être autonomes et d'avoir accès à des services juridiques. Dans le cas où les travailleurs se plaignent ou signalent une infraction, l'agence les interroge et s'adresse par la suite à l'entreprise pour lui présenter le problème tel qu'il a

¹² Pour des raisons juridiques et autres, ces structures conserveront l'anonymat et seront désignées sous le nom d' « Agence de recrutement 1, 2, 3 », etc..

été expliqué par le travailleur afin de décider de la meilleure façon de le résoudre à l'amiable. Cette agence veille également à ce que les droits des travailleurs soient respectés. Les travailleurs sont informés de leurs droits au niveau national/international avant de finaliser le placement.

Cette agence a déjà été confrontée dans le passé à des cas d'exploitation de travailleurs. Dans certains cas de figure, elle ne pouvait pas représenter les travailleurs lorsque les problèmes étaient portés à l'attention de l'employeur. Si l'agence défendait le travailleur devant les tribunaux, l'employeur l'abandonnait et elle perdait son marché. Dans ces cas, l'agence a estimé qu'elle n'avait pas d'autre choix que de prendre le parti des employeurs afin de les garder comme clients. Cette agence a également été confrontée à d'autres problèmes : les employeurs ne communiquent souvent pas s'ils ont rencontrés des problèmes avec leurs travailleurs. Ces derniers mettent parfois fin aux contrats de leurs salariés sans alerter l'agence de placement.

L'Agence de recrutement 2 est une autre agence privée formelle qui recrute principalement sur le marché national dans les domaines des technologies de l'information, des télécommunications, de l'administration et de la gestion, ainsi que du travail manuel. Cette agence recrute rarement au niveau international, principalement la diaspora sénégalaise vivant à l'étranger qui revient au pays pour y travailler. Elle s'attelle également à nouer des partenariats avec des agences de ressources humaines à l'étranger et en a récemment créé une avec une agence en France.

Cette agence conserve le CV des travailleurs dans une base de données en ligne, y compris leur placement dans le domaine d'activité et les compétences ou exigences respectives. Elle produit tous les mois des rapports sur les candidats placés dans divers domaines en plus d'autres activités. Cette agence forme également les demandeurs d'emploi, en les préparant aux entretiens avec les employeurs et en leur offrant un stage préparatoire d'intégration, quoique cela dépende de la nature de l'emploi.

Cette agence a par le passé été confrontée à certains problèmes, notamment avec des travailleurs qui ont rencontré des difficultés d'intégration sur leur nouveau lieu de travail. La plupart d'entre eux sont des travailleurs issus de secteurs d'activité tels que le travail manuel, un domaine dans lequel le directeur de l'agence affirme que les travailleurs sont moins susceptibles de connaître leurs droits et de demander de l'aide en cas de problème.

L'Agence de recrutement 3 est une agence de recrutement et d'emploi privée qui s'occupe principalement de services de recrutement de la main-d'œuvre, tant pour les postes permanents que pour les postes temporaires, ainsi que de la formation. Elle recrute à la fois en personne dans ses propres locaux ainsi qu'en ligne via sa plateforme électronique. Les candidats peuvent s'y inscrire et soumettre leur CV et postuler aux différents postes affichés par l'agence.

Cette agence recrute aussi bien au niveau national qu'international pour une gamme de postes qualifiés et peu qualifiés dans divers domaines. Au Sénégal, cette agence a recruté plus de 3 000 candidats dans tous les domaines de l'emploi relativement à une série de postes peu ou hautement qualifiés, principalement dans le secteur privé ainsi que pour le compte de multinationales et d'ONG internationales.

Sur le plan international, cette agence a recruté moins de 100 candidats, principalement dans d'autres pays de la sous-région, dont le Cameroun et la Gambie. En dehors du Sénégal, le recrutement de la main-d'œuvre a surtout porté sur des postes de niveau moyen à élevé dans le domaine de l'énergie, notamment dans le secteur du pétrole/gaz et de l'électricité. Auparavant, cette agence disposait de deux bureaux distincts à Nouakchott, en Mauritanie, et à Conakry, en Guinée, grâce auxquels elle recrutait des candidats nationaux pour des postes dans ces pays. Cependant, ces bureaux ont depuis été fermés en raison du manque de financement suffisant et d'offres commerciales consultables limitées. En outre, étant donné qu'une grande majorité des postes de recrutement de la main-d'œuvre internationale sont hautement qualifiés, les candidats ne reçoivent pas de formation ni d'orientation avant leur départ. Les candidats recrutés pour des postes moins qualifiés reçoivent une brève explication des attentes en matière de travail dans le pays choisi, mais pas d'orientation complète « avant le départ ».

L'Agence de recrutement 4 est une agence continentale de recrutement dont le siège est à l'île Maurice et qui dispose d'un bureau affilié implanté à Dakar. Cette agence est enregistrée auprès de la commission des affaires générales et du Ministère du Travail et paie des impôts au niveau local.

Au Sénégal, cette agence recrute pour des postes au niveau national dans les domaines des mines, du pétrole et du gaz, de la construction, du tourisme, des télécommunications, ainsi que de l'énergie solaire. En ce qui concerne le recrutement de candidats sénégalais pour occuper des postes à l'étranger, l'agence a constaté une hausse du nombre de professionnels des technologies de l'information recrutés pour des postes en Europe, ainsi que pour des postes dans le secteur des banques et des assurances dans la sous-région de l'Afrique de l'Ouest. Comme en Côte d'Ivoire, cette agence a constaté une tendance croissante quant au recrutement accru de la diaspora sénégalaise intéressée par le retour dans son pays d'origine ou dans d'autres pays de la sous-région de la CEDEAO.

Reglementation des agences de recrutement de la main d'œuvre et des agences de recrutement privées au Sénégal

En ce qui concerne l'encadrement du recrutement de la main-d'œuvre, le Gouvernement du Sénégal ne dispose pas actuellement de corpus de lois pour encadrer les agences de recrutement et d'emploi privées (Diallo, 2018). Il n'existe pas de conditions d'enregistrement spécifiques pour l'emploi ou le recrutement de la main-d'œuvre. Par ailleurs, il n'est pas obligatoire que les travailleurs s'enregistrent auprès du Gouvernement. Les AEP suivent les mêmes procédures d'enregistrement en tant qu'entreprises commerciales et s'inscrivent auprès de la Chambre de Commerce, d'Industrie et d'Agriculture de Dakar.

En 2009, le Gouvernement a adopté une loi encadrant les activités des agences d'intérim, et portant sur le travail temporaire au Sénégal et qui régit les relations entre les agences d'intérim, les salariés et les employeurs au niveau national. Cette loi vise à structurer les activités en limitant tous les contrats de travail d'une durée maximale de deux ans, après quoi les employeurs doivent renouveler le contrat (Malouf, 2018).

Selon le récent rapport de l'OIM sur le projet ACP-UE (Dialogue sur la migration et le Développement entre les pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP) et les pays européens (UE)), le droit du travail sénégalais ne contient qu'un seul décret encadrant le recrutement des employés de maison à l'étranger qui est largement dépassé et qui n'encadre pas les agences. De ce fait, les travailleurs sont vulnérables à l'exploitation par les employeurs, les recruteurs et les transporteurs (OIM, 2018f)¹³. Le Département du travail a affirmé avoir eu un cas de confrontation avec un agent privé qui tentait de recruter et de placer des employés de maisons sénégalais dans la région du Golfe. Après l'examen des contrats proposés aux travailleurs, le DL a conclu qu'ils étaient frauduleux et a confisqué lesdits contrats (Diallo, 2018). Cependant, le DL n'était pas en droit d'un point de vue légal d'interdire à cet agent d'opérer et a découvert par la suite que l'agence en cause avait continué d'envoyer des travailleurs à l'étranger sans leur accord.

En outre, il n'existe pas de code pénal sanctionnant les agences prises en flagrant délit de fonctionnement informel, sauf si le recruteur est directement condamné pour traite des personnes et qu'il existe des preuves à l'appui de ce verdict de culpabilité (Diallo, 2018). Les informations recueillies lors des entretiens avec les AEP ont montré que les agences ignoraient peut-être que l'enregistrement officiel en tant qu'agence de recrutement et d'emploi privée au Sénégal était obligatoire (Malouf, 2018). Ces conclusions suggèrent que les incitations à s'enregistrer et à se formaliser sont très faibles dans un environnement où les agences informelles dominent.

¹³ Rapport ACP-UE sur la traite des personnes et le trafic d'êtres humains.

2.5.3. Les acteurs non étatiques et la migration de main-d'œuvre

Il existe de nombreux syndicats au Sénégal, mais aucun ne promeut le recrutement éthique de la main-d'œuvre en particulier.

Le **Comité d'Actions et de Reflexions Intersyndicales sur la Migration (CARISM)**, est une organisation faitière qui regroupe les syndicats impliqués dans la migration au Sénégal. Sous l'égide de cette organisation, le CARISM appuie instamment la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille (Sene, 2018). Ce comité a également mis en place la Plateforme des acteurs sénégalais de la migration, où l'on coordonne et oriente les organisations de la société civile et les associations de migrants sur les questions de migration

La **Confédération Nationale de Travailleurs au Sénégal (CNTS)** est un important syndicat qui a axé ses efforts sur l'extension de la protection sociale aux sénégalais de l'étranger, notamment dans le secteur informel, et sur le lobbying en faveur de politiques qui renforceront les secteurs économiques pour accroître l'emploi au niveau national (Kamara, 2018). Dans le temps, la CNTS a organisé plusieurs événements liés aux droits des migrants et des employés de maison, dont la campagne « Comité 12 x12 », qui a milité en faveur de la ratification de la Convention 189 de l'OIT, en plus de projets communautaires d'aide à l'intégration des communautés de migrants sierra-léonais et guinéens au Sénégal (ibid.).

L'**Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal (UDTS)** est le quatrième plus important syndicat du pays. L'UDTS a noué de solides relations avec les syndicats en Europe, en particulier en Italie, où elle a ouvert un bureau. L'UDTS aide les migrants en leur fournissant des informations et un stage d'orientation sur l'arrivée au Sénégal, ainsi que des actions de sensibilisation à leurs droits et d'intégration dans la société sénégalaise. L'UDTS s'est exprimée spécifiquement sur les questions liées au recrutement éthique de la main-d'œuvre aux forums (Sene, 2018).

Selon les principaux syndicats du Sénégal (UDTS et CNTS-FS), les travailleurs migrants adhèrent rarement en tant que membres lors de l'installation au Sénégal, mais préfèrent rejoindre les associations de migrants avec d'autres ressortissants de leur pays d'origine (Kamara, 2018). A l'inverse, ces syndicats ont constaté que les migrants qui étaient membres avant de quitter le Sénégal pour travailler à l'étranger perdent souvent le contact avec ce syndicat après avoir passé un certain temps à l'étranger (ibid.).

La **Confédération Nationale des Employeurs de Sénégal (CNES)** est l'organisation patronale du Sénégal. La mission de la CNES est de promouvoir l'investissement privé, la compétitivité des entreprises au Sénégal, l'emploi, la paix sociale et l'intégration régionale. La confédération regroupe plusieurs fédérations professionnelles, syndicats et associations patronales nationales de différentes filières (CNES, 2019).

DIADEM (Diaspora Développement Education Migration) est une organisation à but non lucratif qui promeut le dialogue sur les questions de migration, de mobilité, de développement et d'éducation entre les différents acteurs au Sénégal (DIADEM, 2019). Comme mentionné précédemment, en coordination avec la CICM, la DIADEM a organisé deux événements en 2018 pour promouvoir le dialogue et l'action concernant les questions de recrutement de la main-d'œuvre internationale au Sénégal (Ndiaye, 2018).

L'**Association de Migrants de Retour d'Arabie Saoudite** est une association locale fondée par Farma Ba en 2017 après le retour de Mme Ba elle-même d'Arabie Saoudite où elle avait subi des mauvais traitements en tant qu'employée de maison. L'association facilite le dialogue entre les travailleuses migrantes sénégalaises en Arabie Saoudite et celles à domicile par le biais des réseaux sociaux, qui facilitent leur retour à domicile et fournissent une assistance en cas de maltraitance ou de besoin. Aujourd'hui, le groupe Whatsapp est constitué de 44 membres, qui sont tous des rapatriés d'Arabie Saoudite (Ba, 2018).

2.5.4. Principaux obstacles au recrutement éthique de la main-d'œuvre et à la protection des travailleurs migrants et recommandations

Les paragraphes ci-dessus mettent en lumière un certain nombre d'obstacles auxquels les parties prenantes sont confrontées pour promouvoir le recrutement éthique et protéger les travailleurs migrants au Sénégal. Les principaux défis et recommandations sont abordés ci-dessous.

Renforcer la coopération et de la coordination des pouvoirs publics en matière de gestion des migrations de main-d'œuvre et de protection des travailleurs migrants.

La stratification des responsabilités gouvernementales en matière de migration de main-d'œuvre et de protection des travailleurs migrants s'étend à de nombreux ministères, ce qui engendre des difficultés de gestion et de coopération pour traiter ces dossiers. Il serait donc bénéfique pour le Sénégal de créer un bureau principal chargé de la gestion des migrations de main-d'œuvre et de veiller à la coopération entre tous les ministères compétents en vue de l'application des politiques et des lois encadrant les activités des agences de recrutement et d'emploi privées et le recrutement international de la main-d'œuvre.

Instaurer un cadre réglementaire pour le recrutement de la main-d'œuvre privée.

Il serait judicieux que le Gouvernement adopte une législation destinée à encadrer les activités des agences de recrutement et d'emploi privées et un code pénal régissant les agences identifiées comme opérant sans autorisation. L'enregistrement et l'autorisation étant facultatifs pour les AEP au Sénégal, l'incitation à s'enregistrer demeure faible.

Ratifier les principales conventions internationales.

Il serait bénéfique pour le Gouvernement de ratifier les principales conventions internationales relatives aux droits des travailleurs migrants, notamment la Convention 181 sur les agences de recrutement et d'emploi privées, la Convention 97 sur les travailleurs migrants et la Recommandation 86 et la Convention 143 concernant les travailleurs migrants en situation de violence et la promotion de l'égalité d'accès à l'emploi et de traitement des travailleurs migrants (OIM, 2018e). La ratification de ces conventions est essentielle en vue d'assurer la protection des travailleurs migrants tant au Sénégal que des migrants sénégalais à l'étranger, ainsi que de fournir des normes essentielles auxquelles toutes les entreprises de recrutement de la main-d'œuvre devraient se conformer.

Sensibilier le public aux risques liés au recrutement de la main-d'œuvre informelle et à ses corrélations avec la traite des personnes.

Un autre défi réside dans l'absence générale de sensibilisation et d'informations consultables par le grand public concernant les menaces liées aux agences informelles. Le recrutement de la main-d'œuvre par les agences informelles peut non seulement occasionner des frais élevés pour les demandeurs d'emploi, mais peut en outre accroître le risque que ces derniers soient victimes de la traite des personnes et du trafic de migrants. Dans la mesure où leur processus de recrutement et d'emploi de la main-d'œuvre n'est pas réglementé, cette situation permet aux trafiquants et aux passeurs d'opérer plus librement, tant au niveau national qu'international. Ainsi, il serait bénéfique pour le Gouvernement d'organiser des campagnes de sensibilisation sur les risques que pose le recrutement informel de la main-d'œuvre et sur les informations sur la façon de conclure un contrat de travail par le biais d'AEP agréées et encadrées.



3. CONCLUSIONS

Obstacles communs aux pays ayant fait l'objet d'une étude de cas

Comme l'indiquent les résultats de la recherche, il est évident qu'un grand nombre d'agences et d'agents fonctionnent actuellement de manière informelle dans les pays étudiés. Par conséquent, on a constaté que les activités des agences et des agents informels sont étroitement liées à l'exploitation. De la fraude à l'extorsion, des frais de recrutement élevés et non remboursables, des contrats peu fiables et peu explicites et des attentes en matière de travail et de vie à l'étranger, ces pratiques ont souvent conduit à des abus tels que la servitude pour dettes, l'exploitation et la traite des personnes à l'arrivée du migrant dans le pays d'accueil, en particulier lors du recrutement de la main-d'œuvre dans la région du Golfe. En outre, le manque de sensibilisation des migrants en puissance à la différence entre les agences formelles et informelles a augmenté les risques associés au recrutement informel, notamment la traite des personnes et d'autres formes d'exploitation.

Dans la mesure où les mécanismes officiels visant à faciliter le recrutement international sont encore en cours de mise au point dans les pays étudiés, les agences de recrutement et d'emploi privées sont devenues les acteurs principaux pour ce faire. En l'absence de cadres réglementaires et de codes pénaux appropriés, les agences informelles peuvent envoyer des citoyens travailler à l'étranger sans leur fournir les informations et la protection voulues, ce qui les expose à un risque accru d'abus et d'exploitation lorsqu'ils travaillent à l'étranger. Bien que les gouvernements soient conscients de cette tendance alarmante, des mesures concrètes visant à promouvoir des canaux de migration réguliers et à mettre en œuvre des mesures pour traiter et prévenir le recrutement informel et contraire à l'éthique à la source sont encore en cours d'élaboration.

Cette étude a permis d'identifier un certain nombre de particularités au niveau gouvernemental, qui soulignent les lacunes et les défis communs auxquels les États sont confrontés dans la gestion du recrutement de la main-d'œuvre et la protection des travailleurs migrants dans la région de l'Afrique de l'Ouest. Les mécanismes officiels mis en place par les gouvernements pour faciliter le processus de recrutement de la main-d'œuvre internationale font principalement défaut. Au Ghana et au Nigéria, peu de canaux sont mis en place par le gouvernement, mais il faudrait davantage de la coordination et de la mise en œuvre. En outre, les pays étudiés ne disposent pas de législation pour réglementer le recrutement de la main-d'œuvre privée ni de mesures destinées à pénaliser les agences informelles. Celles qui existent ne sont pas suffisamment rigoureuses pour dissuader les agences de fonctionner de manière informelle et ne sont pas non plus dûment mises en œuvre. Les mécanismes de contrôle ne sont pas non plus encore pleinement développés. Sur les cinq pays étudiés, seuls le Nigéria et le Ghana exigent des agences de recrutement privées qu'elles s'enregistrent auprès du gouvernement, en exigeant des agréments distincts pour le recrutement de la main-d'œuvre nationale et internationale, tout en surveillant leurs contrats et en demandant la production de rapports réguliers. En Côte d'Ivoire, au Sénégal et en Gambie, de semblables cadres juridiques n'ont pas encore été établis, ce qui empêche les gouvernements de sanctionner les agences ou agents informels et de contrôler leurs activités.

Le travail de prévention des gouvernements s'est également rarement concentré jusqu'à présent sur la mise en place et la garantie de l'accès des travailleurs migrants aux canaux formels de recrutement de la main-d'œuvre, notamment au moyen de mesures telles que les conventions collectives bilatérales. Il s'est aussi rarement concentré sur l'amélioration de la perception des corrélations entre le recrutement informel et contraire à l'éthique et la traite des personnes et autres formes d'exploitation. Les gouvernements ont préféré adopter des mesures visant à entraver la migration et le recrutement de la main-d'œuvre dans certaines régions où les abus à l'encontre des travailleurs migrants sont les plus fréquents. Ces mesures ont été reconnues d'une part comme ayant des retombées positives, notamment la diminution des flux et des cas d'abus subis par les travailleurs migrants recrutés dans ces pays. D'autre part, elles ont parfois des effets négatifs, comme l'incitation à pousser les agences, auparavant formelles, à passer leurs pratiques dans la clandestinité afin de poursuivre leurs activités de recrutement de la main-d'œuvre dans les régions soumises à des restrictions.

Cette étude a également fait ressortir l'absence de coordination et de stratégie commune, tant au niveau national que régional, en matière de gestion du recrutement informel et contraire à l'éthique et de son rapport avec la traite et l'exploitation.

En outre, seulement certains pays de la région disposent d'une politique nationale de migration ou d'une politique de migration de main-d'œuvre. Le Ghana a élaboré et validé une politique nationale de migration de main-d'œuvre, mais celle-ci demeure en cours de mise en œuvre complète. Le Sénégal et la Gambie se sont dotés de politiques migratoires nationales, qui sont toutes deux en cours d'approbation et doivent encore être mises en œuvre. Si ces politiques peuvent renforcer la nécessité d'incorporer des clauses sur les conditions de travail décentes pour les travailleurs migrants dans les accords bilatéraux passés entre le pays d'origine et les pays de destination, les mesures prises pour garantir cet aspect restent limitées.

La mise en œuvre tardive de la totalité des trois phases de l'accord de libre circulation de la CEDEAO a en outre compliqué la tâche des gouvernements pour réglementer la migration de main-d'œuvre des citoyens souhaitant rester et travailler, notamment en veillant à ce que ces personnes demandent des visas au terme du séjour initial de 90 jours sans visa. Dans la zone CEDEAO, il est également devenu plus facile pour les citoyens de sortir de leur pays d'origine et de rechercher des services de recrutement de la main-d'œuvre, qui peuvent parfois être informels, dans d'autres États membres, dans des pays où les politiques et procédures d'immigration sont moins strictes, aboutissant ainsi à un séjour irrégulier.

Recommandations communes proposées

Il conviendrait que les pays concernés examinent les recommandations finales suivantes afin d'améliorer de manière générale leur surveillance des pratiques de recrutement de la main-d'œuvre et de promouvoir les voies de migration formelles en guise de solution de rechange au recrutement informel de la main-d'œuvre.

Les gouvernements

Améliorer la collecte et l'analyse des données sur les migrations de main-d'œuvre et les questions connexes.

Les gouvernements devraient prioriser et renforcer les capacités des organismes respectifs chargés de la collecte, de l'analyse, de la diffusion et de la recherche de données sur les tendances liées à la migration de main-d'œuvre, au recrutement, à la traite des personnes, ainsi que sur les conditions de travail des migrants à l'intérieur du pays et à l'étranger. L'objectif principal de ces efforts serait d'améliorer la qualité et la pertinence des données et de les utiliser pour soutenir l'élaboration de politiques reposant sur des données probantes.

Adopter une législation et une politique nationales de premier plan sur les questions de migration.

En premier lieu, il serait bénéfique pour les gouvernements d'élaborer une politique nationale de migration et de migration de main-d'œuvre si elle n'existe pas encore. Il conviendrait également de s'assurer que ces politiques soient bien conçues et mises en œuvre conformément aux normes régionales de migration mises en place par la CEDEAO. En outre, les pays doivent s'assurer qu'ils disposent d'une législation nationale relative aux questions de travail, à la traite des personnes, aux agences de recrutement et d'emploi privées et à la protection des droits des travailleurs et des migrants. Cette législation nationale devrait idéalement être harmonisée dans tous les pays de la CEDEAO en raison de l'existence du protocole A/P1/5/79 relatif à la libre circulation des personnes, à la résidence et à l'établissement et des protocoles additionnels correspondants. Tous les pays devraient offrir des mesures de protection et des réglementations égales afin de garantir un niveau de protection satisfaisant aux ressortissants de la CEDEAO travaillant dans la région. Cela contribuera en outre à éviter de rendre un pays plus avantageux en termes de droits et de protections des travailleurs et donc plus attrayant pour les travailleurs migrants, ce qui pourrait entraîner une inondation potentielle du marché du travail national par un nombre disproportionné de travailleurs migrants.

Instaurer un cadre réglementaire régissant le recrutement de la main-d'œuvre privé.

Il serait également bénéfique pour tous les gouvernements de créer systématiquement un cadre réglementaire pour les agences de recrutement et d'emploi privées, y compris un système de délivrance des autorisations, de contrôle du recrutement de la main-d'œuvre et d'inspection. Ces lois devraient exiger des agences qu'elles s'inscrivent et se soumettent à un processus d'accréditation auprès des autorités gouvernementales compétentes, qui devrait être simple, peu coûteux et ne pas nécessiter beaucoup de temps de la part des agences. Les recruteurs concernés devraient recevoir une accréditation officielle ou un autre document juridique attestant de leur autorisation à exercer leurs activités par les pouvoirs publics. Les agences privées devraient être incitées à s'enregistrer auprès du gouvernement par divers moyens, tels que des possibilités de renforcement des capacités pour formaliser leurs activités, l'accès à une plateforme pour rentrer en contact avec des clients et des employeurs potentiels, une meilleure visibilité via des plateformes publiques. Ces structures vont également favoriser la mise en relation d'agences privées avec les établissements d'enseignement nationaux afin de promouvoir simultanément les activités des agences et le recrutement de jeunes professionnels.

Parallèlement, les inspecteurs du travail devraient être tenus de contrôler toutes les agences et d'évaluer les contrats avant que ces dernières puissent envoyer leurs ressortissants travailler à l'étranger. Cette mesure devrait également inclure la mise en place d'une orientation préalable au départ pour les futurs migrants, qui serait rendue obligatoire pour tous les candidats recrutés pour des postes internationaux (et pour les agences de recrutement et d'emploi privées auprès desquelles ils seraient orientés) avant leur départ. Les ministères concernés devraient également renforcer leurs capacités, former leur personnel et rechercher des ressources plus importantes pour s'acquitter de leurs responsabilités respectives en général.

Ultérieurement, les gouvernements devraient prendre des mesures destinées à identifier et à suivre toutes les AEP existantes, à s'assurer qu'elles sont enregistrées et autorisées par l'organe gouvernemental compétent, à définir un système assurant la traçabilité de leurs activités et, enfin, à cartographier toutes les activités de placement et de recrutement qui ont lieu tant au niveau national qu'international. Dans le souci d'éviter la falsification des agréments (ou des documents d'autorisation) des recruteurs, chaque AEP enregistrée et agréée se verra attribuer un numéro d'identité et sera enregistrée dans une base de données nationale. Il serait également bénéfique pour les administrations publiques de collaborer avec les commissions nationales de l'emploi et la presse écrite, ainsi qu'avec les portails d'emploi en ligne, afin de s'assurer que toutes les AEP qui présentent des offres d'emploi subissent un test d'autorisation (en fournissant leurs numéros d'identité respectifs) avant que leurs annonces soient publiées.

Enfin, le gouvernement devrait adopter un code pénal et des mécanismes d'application plus stricts afin de garantir que les AEP autorisées/agréées respectent les règles et règlements énoncés dans le code du travail. Il convient de sanctionner immédiatement les AEP reconnues coupables de violation des règles/réglementations stipulées dans le droit du travail, y compris la cessation forcée des activités des AEP avec la possibilité de réintégrer les AEP uniquement si lesdites règles et réglementations sont respectées (par exemple, enregistrement et agrément des AEP et respect strict des réglementations nationales du droit du travail tout au long du processus de recrutement). Les AEP nouvellement constituées et celles qui sont remises en service après une résiliation forcée doivent faire l'objet d'une période de probation (période suggérée de 6 mois à 1 an) au cours de laquelle les représentants de l'État exerceront une surveillance régulière. Ainsi, l'agrément de l'AEP peut être immédiatement révoqué en cas d'infraction. D'autres sanctions pour violation des réglementations prévues par les législations nationales du travail pourraient prévoir des amendes pour tous les cas d'infraction, d'un montant déterminé, suffisamment important pour décourager fortement les recruteurs de commettre de pareilles infractions. Dans d'autres cas comportant des infractions plus graves (comme la soumission des travailleurs à des cas de traite des personnes), les peines de prison doivent constituer la norme.

Ratifier les principales conventions internationales.

En ce qui concerne le cadre juridique international et régional, davantage d'efforts devraient être fournis pour renforcer l'application des lois et conventions internationales sur la protection des travailleurs migrants, en tenant compte du genre. Il serait également avantageux pour le

gouvernement de ratifier les conventions pertinentes de l'OIT, en particulier la Convention sur les agences d'emploi privées de 1997 (n° 181), la Convention sur les travailleurs domestiques (n° 189), la Convention sur les dispositions complémentaires concernant les travailleurs migrants de 1975 (n° 143) et la Convention révisée sur les migrations pour l'emploi (n° 197). En outre, l'Union africaine a directement invité ses États membres à ratifier et à mettre en œuvre les conventions pertinentes de l'OIT et des Nations unies sur la migration de main-d'œuvre (OIM, 2019).

Mettre en place un service de l'emploi public, crédible et modernisé.

Il serait bénéfique pour les gouvernements de se doter d'un service de l'emploi public crédible et modernisé et de veiller à ce qu'il soit accessible aux candidats en quête de postes nationaux et internationaux. Ce service devrait être disponible en ligne par le biais d'un service de portail de l'emploi sur lequel les demandeurs d'emploi et les employeurs peuvent s'inscrire. Ce service devrait également fournir aux candidats des services en personne, tels que l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi, la formation, l'apprentissage, le développement professionnel et d'autres services pertinents. Il devrait également procéder à des recrutements pour des postes au niveau international. Ce processus devrait comporter à la fois une enquête nationale sur le marché du travail et un processus d'identification des destinations actuelles et potentielles à l'étranger que les travailleurs domestiques doivent rechercher.

Soutenir de manière appuyée les travailleurs migrants par le biais des consulats et des missions diplomatiques à l'étranger.

Il serait avantageux pour les gouvernements de renforcer leur appui, la formation et le renforcement des capacités de leurs missions consulaires, notamment du bureau des attachés du travail. Il serait également bénéfique de veiller à ce que les missions soient dotées d'un personnel et de ressources suffisantes dans les pays abritant d'importantes communautés de migrants et de diasporas ainsi que dans ceux où des abus à l'encontre des migrants ont été enregistrés, comme dans la région du Golfe. En retour, les Affaires consulaires devraient s'assurer que tous les migrants et membres de la diaspora s'inscrivent auprès de leurs services à leur arrivée dans le pays de destination. Les bureaux des attachés du travail devraient également établir un mécanisme de plainte pour les travailleurs migrants. Enfin, les gouvernements devraient soutenir la création de refuges ou d'abris pour les travailleurs migrants bloqués à l'étranger.

Renforcer la priorité politique accordée à la promotion des voies de migration régulière.

Au lieu d'interdire ou de criminaliser la migration de main-d'œuvre, il serait judicieux que les gouvernements recentrent et priorisent leurs efforts sur la prévention et la protection. Ces réponses consisteraient notamment à créer, identifier et réglementer des systèmes juridiques, fiables, transparents et éthiques, tant pour le recrutement de la main-d'œuvre internationale, que pour la préparation et la formation adéquates de la main-d'œuvre afin de répondre à la demande existante et grandissante. En outre, le recrutement de la main-d'œuvre devrait être abordé comme une stratégie de lutte contre le chômage et être présenté de cette manière dans les efforts de sensibilisation. En outre, les gouvernements devraient négocier des accords bilatéraux sur le travail avec les pays de destination, sur la base de normes convenues et de bonnes pratiques internationales pour la protection des travailleurs migrants. Ces documents doivent également être signés comme condition préalable à l'autorisation de recrutement de la main-d'œuvre à entreprendre dans ces pays. Les gouvernements pourraient définir des modèles de protocoles d'accord et de conventions collectives bilatérales devant servir de modèles pour conclure de futurs accords et prendre des mesures concrètes en vue de la mise en œuvre intégrale des protocoles d'accord et des conventions collectives bilatérales qui ont déjà été signés. Enfin, les gouvernements qui n'ont pas encore établi de politique nationale en matière de migration et de migration de main-d'œuvre, devraient le faire pour promouvoir les voies de migration régulière et améliorer la gestion des migrations nationales. Ce dernier point est également une recommandation faite par l'Union africaine pour que ses États membres soient capables de gérer efficacement la migration de main-d'œuvre dans les différents pays (OIM, 2019).

Prendre conscience de la corrélation existante entre le recrutement de la main-d'œuvre informelle et la traite des personnes.

Le recrutement de la main-d'œuvre informel et contraire à l'éthique et la traite des personnes et d'autres formes d'exploitation étant étroitement liés, il convient de soutenir les services gouvernementaux chargés des questions de la traite des personnes, en leur accordant des moyens et des capacités accrues pour la gestion du personnel et un appui juridique permettant de poursuivre les trafiquants tout en augmentant les peines prévues pour les infractions. Il serait également bénéfique que les efforts visant à réduire la traite des personnes soient davantage intégrés et alignés sur les responsabilités du Ministère du Travail. Il serait également bénéfique pour les agences gouvernementales d'entreprendre des études de recherche et d'améliorer les activités de collecte de données sur les liens entre le recrutement de la main-d'œuvre informel et la traite des personnes présentes dans leur pays, qui pourraient ensuite servir de base à de nouvelles initiatives politiques. Ainsi, une collaboration étroite entre les organismes nationaux de lutte contre la traite existants et les entités gouvernementales concernées qui entreprennent des activités dans le domaine du travail et de l'emploi est cruciale pour garantir une approche commune dans la lutte concrète contre ces maillons.

Sensibiliser et prendre de conscience des risques liés au recrutement de la main-d'œuvre informel.

La sensibilisation aux risques que représentent le recrutement de la main-d'œuvre informel et contraire à l'éthique et ses corrélations intrinsèques avec d'autres problèmes tels que la traite des personnes et le trafic de migrants devrait également être effectuée par les autorités gouvernementales. Il serait bénéfique pour le gouvernement, en coordination avec d'autres acteurs tels que les groupes de la société civile, de mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation à ces maillons et d'adopter des mesures idoines pour mettre fin à la diffusion d'informations trompeuses concernant l'émigration et l'immigration. Les pouvoirs publics devraient par exemple veiller à ce que les demandeurs d'emploi soient informés qu'ils ne doivent pas déboursier de frais pour les services de recrutement, conformément au droit international du travail. Les médias sociaux doivent jouer un rôle central dans les efforts de sensibilisation et de démantèlement des agences informelles. Les efforts de sensibilisation devraient être réorientés de manière à ce que les personnes qui sont recrutées de façon informelle partagent l'information. Les campagnes de renseignement visant à examiner les médias sociaux pourraient également mettre en lumière certains aspects des agences informelles et des méthodes permettant de les aborder.

Transférabilité et droits en matière de sécurité sociale.

Le gouvernement devrait veiller à ce que les agences de recrutement et d'emploi privées fournissent des informations complètes aux personnes qui recherchent des offres d'emploi à l'étranger et s'assurer que les contrats proposés garantissent le bon exercice de tous les avantages sociaux convenus, y compris les salaires. Il convient d'améliorer les relations de sécurité sociale avec les pays de destination par l'établissement d'accords bilatéraux.

Renforcer la coopération régionale.

Il serait bénéfique pour les gouvernements de coopérer avec la CEDEAO en vue de garantir que la législation et les politiques nationales relatives à la migration, aux droits des migrants et au recrutement de la main-d'œuvre correspondent aux cadres et conventions régionaux. On devrait renforcer la coordination interministérielle et transfrontalière afin d'harmoniser les lois et les réglementations. Même si les pays disposent de lois conformes à la stratégie de la CEDEAO en matière de migration, ils doivent veiller à ce que ces lois soient également appliquées avec rigueur. En plus de soutenir la mise en œuvre de la politique de libre circulation des visas, les gouvernements devraient actualiser et moderniser le présent accord pour qu'il porte davantage sur la promotion de la migration régulière et à long terme de la main-d'œuvre dans les États membres, plutôt que sur l'emploi à court terme et le tourisme. Il serait en outre utile de mettre en place une plateforme de dialogue social pluripartite destinée aux gouvernements, aux employeurs, aux agences de recrutement et d'emploi privées et aux organisations de la société civile afin d'encourager le débat et échanger sur les questions de recrutement de la main-d'œuvre et de

protection des travailleurs migrants de la région. Puis, il faudrait également sensibiliser le niveau régional aux procédures exactes de résidence/travail dans la sous-région de la CEDEAO pour les ressortissants de la Communauté, comme le prévoit la politique de libre circulation¹⁴.

Renforcer la coopération avec le secteur privé et les acteurs de la société civile.

Les gouvernements devraient renforcer leur coopération avec d'autres acteurs nationaux, à savoir les agences de recrutement et d'emploi privées, les AEP nationales et les associations patronales, ainsi que les syndicats, les ONG locales et les autres acteurs de la société civile. La coopération avec les AEP pourrait consister à nouer un partenariat officiel entre le Ministère du Travail (ou un autre organisme gouvernemental compétent) et les associations nationales pour les AEP et les employeurs, comme cela a été fait dans le cas du Nigéria. L'objectif du partenariat serait de favoriser le dialogue, d'encourager les échanges sur des questions pertinentes liées à l'emploi, au travail et au recrutement aux niveaux national et international. En outre, les gouvernements pourraient faire participer les OSC aux groupes de travail pertinents, tels que ceux qui ont porté sur la migration de main-d'œuvre, et les associer à la mise en place des politiques nationales de migration et de migration de main-d'œuvre.

Les agences de recrutement privées et le secteur privé

Garantir la familiarisation et le respect des lois nationales.

Il serait très utile que les agences de recrutement et d'emploi privées se renseignent sur la législation du travail en vigueur dans leur pays en matière de recrutement et de migration de main-d'œuvre. Dans le même temps, les agences devraient veiller à ce que leurs systèmes internes et leurs codes de déontologie soient conformes à la législation nationale en vigueur. En particulier, les agences devraient obtenir et maintenir une autorisation d'exploitation à jour (dans les lieux où une telle autorisation existe).

Faire en sorte que les travailleurs placés à l'étranger bénéficient d'une orientation systématique avant leur départ.

L'objectif est de familiariser les demandeurs d'emploi recrutés avec leur nouvel environnement de travail, notamment en leur présentant les normes culturelles, les procédures de voyage, les obligations du travailleur et de l'employeur et les risques potentiels pendant leur séjour à l'étranger (tels que l'exploitation). Ces sessions devront également inclure des aspects pratiques tels que la manière de contacter les agences une fois à l'étranger en cas de problème d'emploi.

Créer un système de suivi dynamique des travailleurs après leur placement chez leur employeur.

En vue de s'assurer que les travailleurs recrutés et les employeurs remplissent simultanément les obligations qui leur incombent, les agences doivent mettre en place des systèmes de contrôle actifs et réguliers, tant pour les placements nationaux qu'internationaux. Un tel système contribuerait également à la réduction et l'atténuation des risques liés à la traite des personnes en obtenant régulièrement des informations des employés sur leurs conditions de travail. Ce système devrait comporter des mécanismes de réclamation appropriés pour les travailleurs, leur permettant de communiquer discrètement et en toute sécurité sur leur situation avec l'agence de recrutement (par exemple : groupes privés WhatsApp, groupes privés Facebook, un numéro d'urgence).

¹⁴ « Un citoyen de la Communauté qui se rend dans un État membre pour une durée n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours entre sur le territoire de cet État membre par le point d'entrée officiel sans obligation de visa. Ce citoyen est toutefois tenu d'obtenir une autorisation de prolongation de séjour délivrée par l'autorité compétente si, après cette entrée, ce citoyen a été amené à séjourner plus de quatre-vingt-dix (90) jours ».

Renforcer les capacités des demandeurs d'emploi grâce à des programmes de formation.

Au cours du processus de recrutement, les agences doivent chercher à renforcer les capacités professionnelles des demandeurs d'emploi afin de mieux les préparer au marché du travail actuel. Cette formation doit être entreprise après avoir fait correspondre les intérêts professionnels des demandeurs d'emploi avec la demande courante du marché et avoir accompagné ces deux éléments d'une formation appropriée. Si l'agence ne dispose pas des ressources/capacités nécessaires pour mettre en œuvre des programmes de formation, une alternative pourrait consister à produire un programme de formation suggéré à mettre en œuvre par les employeurs qui ont recruté des employés par l'intermédiaire de l'agence. Si ce programme était établi, il pourrait également nécessiter un contrôle régulier de la part de l'agence en vue de s'assurer que les employés recrutés ont bien bénéficié de la formation convenue.

Renforcer la diligence requise et la coopération avec le patronat.

Il serait bénéfique pour l'AEP d'établir un processus complet de diligence requise auprès des employeurs afin de s'assurer qu'ils respectent des normes éthiques et transparentes en matière de recrutement de la main-d'œuvre, qui protègent et promeuvent les droits des travailleurs. Dans leurs accords de partenariat, les deux parties doivent mettre en place un processus spécifique pour le traitement des griefs et des diverses questions qui pourraient se poser tant de la part des travailleurs que des employeurs. Les agences devraient également sensibiliser les employeurs à l'éthique du recrutement de la main-d'œuvre et veiller à ce qu'ils comprennent leurs responsabilités en matière de promotion de l'emploi équitable et de protection des droits des travailleurs s'ils choisissent de conclure un partenariat avec l'agence.

Constituer une association/un syndicat national des AEP.

À l'instar du Ghana et du Nigéria, il serait très avantageux pour les AEP de constituer au niveau national une association faîtière ou un syndicat composé de membres. Comme dans le cas d'HUCAPAN, l'adhésion à l'association nationale devrait nécessiter que l'agence fasse une demande d'adhésion et répondre à certains critères, comme être enregistrée/agrèée par le gouvernement. Devenir membre de l'association présenterait également certains avantages, tels que l'autorisation de bénéficier de la clémence de l'AEP pour le renouvellement des agréments (dans le cas d'HUCAPAN, les membres doivent renouveler leur agrément tous les 3 ans au lieu d'une fois par an). L'adhésion à l'association nationale renforcerait également le statut de l'AEP, tout en agissant comme une sorte d'outil de diligence requise pour les employeurs. Comme dans le cas de HUCAPAN, lorsque les agences de recrutement cherchent à travailler avec des clients au Nigéria, elles sont considérées comme une instance autorisée par le gouvernement et comme un partenaire digne de confiance du fait de leur adhésion à HUCAPAN. En tant que tel, les employeurs peuvent choisir des AEP pour travailler avec des personnes qui répondent à certaines normes et qui s'engagent à respecter des pratiques de recrutement de la main-d'œuvre transparentes et éthiques.

La création de cette association nationale permettrait simultanément à l'AEP d'unir ses forces dans le pays, de fournir une plateforme de discussion sur les questions et les défis pertinents dans le secteur du recrutement de la main-d'œuvre locale et internationale et de permettre aux membres de l'AEP de pouvoir ensuite les communiquer à l'autorité gouvernementale compétente (Ministère du Travail). L'organisation pourrait également fournir aux AEP des informations importantes, telles que la manière de s'inscrire auprès du gouvernement, de naviguer dans le développement des activités de recrutement de la main-d'œuvre dans la sphère internationale, d'intégrer des pratiques éthiques de recrutement de la main-d'œuvre dans les modèles de fonctionnement et de naviguer sur les marchés du travail locaux et internationaux.

Créer un organisme régional regroupant les associations nationales des AEP.

Dans un deuxième temps, il serait avantageux pour les associations nationales des AEP de la région de se regrouper en vue de créer un organisme régional. Les objectifs de la création de cet organisme seraient de regrouper les intérêts des AEP dans la région, de faciliter le recrutement de la main-d'œuvre entre les pays de la région, de partager les défis et les expériences de travail dans leurs propres pays.

Acteurs non étatiques

Renforcer les efforts de sensibilisation aux droits des travailleurs dans le pays et à l'étranger.

Les acteurs non étatiques, y compris les OSC et les syndicats, devraient jouer un rôle actif et régulier dans la sensibilisation et contribuer au renforcement des mécanismes de protection des droits des travailleurs aux niveaux national et international. Ces efforts pourraient inclure des actions de lobbying (comme la ratification des conventions de l'OIT) et de sensibilisation pour informer les travailleurs eux-mêmes de leurs droits (sous la forme d'événements en personne et sur les plateformes des réseaux sociaux).

Renforcer le rôle des syndicats dans la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants.

Les syndicats doivent mettre en œuvre des mesures pour protéger, intégrer et organiser les travailleurs migrants au sein de leurs syndicats au niveau national. Ils devraient défendre les droits des travailleurs migrants en faisant pression sur le gouvernement pour obtenir une législation plus juste et plus inclusive en matière de droits des migrants. En outre, les syndicats devraient jouer un rôle important dans l'organisation de manifestations et d'événements à grande échelle pour sensibiliser et défendre les injustices auxquelles sont confrontées les communautés de migrants dans leur pays ainsi que les ressortissants qui ont émigré pour travailler à l'étranger. En outre, les confédérations syndicales nationales pourraient contribuer à identifier les problèmes auxquels les travailleurs migrants sont confrontés dans le pays par le biais d'enquêtes et d'un engagement auprès de ces communautés par l'intermédiaire de leurs membres syndicaux. Enfin, les syndicats ont le pouvoir de négocier avec les employeurs pour mettre en place des pratiques de recrutement plus équitables et d'exiger le respect et la protection des droits des travailleurs migrants.

Renforcer la collaboration avec les fonctionnaires des ministères compétents au niveau national.

En raison du rôle avantageux qu'elles jouent en travaillant directement avec les communautés locales, les organisations de la société civile doivent collaborer avec les services gouvernementaux pour mener des activités de recherche ou mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation. Cela permettra un contact plus approfondi avec les populations locales, ce qui permettra d'améliorer la collecte de données ainsi que le transfert d'informations aux populations concernant les questions liées au placement de la main-d'œuvre.

Participer à des dialogues multilatéraux sur des questions pertinentes.

En outre, il serait utile d'établir une plateforme de dialogue social multipartite pour les gouvernements, les employeurs, les agences de recrutement et d'emploi privées et les organisations de la société civile afin d'encourager la discussion et l'échange sur les questions de recrutement de la main-d'œuvre et de protection des travailleurs migrants au niveau régional.

Possibilités de recherche et de projets futurs

Considering the lack of knowledge and research on labour recruitment modalities in West Africa, Considérant le manque de connaissances et de recherches sur les modalités de recrutement de la main-d'œuvre en Afrique de l'Ouest, il est crucial que des études approfondies soient menées sur le sujet dans d'autres pays de la région. Une étude détaillée dans les autres pays de la CEDEAO serait idéale pour pouvoir fournir une perspective régionale complète sur le recrutement éthique pour l'Afrique de l'Ouest. En plus d'examiner les domaines abordés dans le rapport, de futures études de cette nature pourraient permettre de mener davantage d'entretiens avec les parties prenantes en faisant appel aux agences de recrutement et d'emploi privées elles-mêmes ainsi qu'aux organisations de la société civile impliquées dans les droits des migrants.

Les recherches futures pourraient également porter sur les relations existantes entre le recrutement informel et les cas de traite des personnes, en particulier dans les pays d'Afrique de l'Ouest et

du Conseil de coopération du Golfe. Il pourrait s'agir d'interroger les parties prenantes dans la région du CCG (autorités locales, agences de recrutement et d'emploi privées, organisations de la société civile, etc.) et permettre une meilleure compréhension des modes de fonctionnement des recruteurs informels et des trafiquants le long de ce corridor, du nombre potentiel de migrants ouest-africains soumis à la traite des personnes et au trafic de migrants le long de ce corridor ainsi que des efforts actuels qui peuvent exister au sein du CCG pour mieux identifier ces cas et protéger les travailleurs migrants.

Parallèlement à d'autres recherches, un projet pourrait être mis en œuvre dans le cadre du système d'intégrité du recrutement international (IRIS). Tout d'abord, ce projet pourrait faciliter le déploiement du programme de renforcement des capacités et du système de certification IRIS destiné aux recruteurs. Les recruteurs participant aux ateliers et à la conférence régionale d'Abidjan et d'Abuja pourraient être sollicités dans leur intérêt et leur engagement à obtenir la certification IRIS. Par la suite, un certain nombre d'AEP pourraient être retenues comme participants privilégiés au déploiement d'IRIS et s'engager à entreprendre le processus de renforcement des capacités et de certification. Cela permettrait de mieux faire connaître le système de certification IRIS et de renforcer sa crédibilité dans la région, en vue d'une éventuelle utilisation future tant par les gouvernements que par les entreprises. En outre, les résultats de cette recherche pourraient servir de base à un projet de création d'un cadre de recrutement éthique de la main-d'œuvre dans un corridor spécifique, tel que le corridor Afrique de l'Ouest - CCG, en fonction des tendances révélées par l'étude exploratoire sur les corridors existants et nouveaux pour la migration de main-d'œuvre en provenance d'Afrique de l'Ouest. À l'instar du projet pilote IRIS actuellement mis en œuvre entre les Philippines et le Canada, le projet viserait à élaborer un cadre pour promouvoir le recrutement de la main-d'œuvre éthique le long du corridor en travaillant directement avec toutes les parties prenantes concernées des deux côtés afin de créer et de maintenir une demande de services de recrutement de la main-d'œuvre éthique. En outre, le développement d'un système de suivi pour les agences de recrutement pourrait compléter et renforcer ladite initiative.



RÉFÉRENCES

- Aboua, E.
2018 Visite officielle: 6 nouveaux accords lient la Côte d'Ivoire et le Qatar. [Fratmat.info](#), 18 septembre.
- Access Gambia
2019 *Gambia Chamber of Commerce & Industry (GCCCI)*, Access Gambia.
- African Regional Organisation of the International Trade Union Confederation (ITUC-Africa)
2018 *Africa Labour Migration to the GCC States: The Case of Ghana, Kenya, Nigeria and Uganda*. ITUC-Africa.
- Agence de Presse Africaine
2015 Dissolution de l'AGEPE et du FNJ au profit d'Agence de l'emploi Jeunes. [Abidjan.net](#), 25 juin.
- Badasu, D.M., J. Teye, L. Kandilige et M. Setrana
2017 *Assessing the economic contribution of migrant labour: trade and mining sector study in Ghana*. Centre for Migration Studies, University of Ghana, Accra, Ghana.
- Bah, A.
2017 Gambia: NAMs On Youth Employment. [All Africa](#), 10 octobre.
- Banque mondiale
2017 *Diagnostic de l'emploi en Côte d'Ivoire en 2017 - Emploi, productivité et inclusion pour la pauvreté Réduction*. Série sur l'emploi, numéro 2. Banque mondiale, Washington D.C.
2019 [Base de données sur la population](#). Banque mondiale (consulté le 25 septembre 2019).
- Bureau du Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme (HCDH)
2016 *Le Comité pour la protection des droits des travailleurs migrants examine le rapport du Sénégal*. Communiqué de presse, HCDH, 14 avril.
- Cherkasov, A.
2018 The giant recruitment agency scam in Ghana: nonrefundable registration fees. [Hackernoon.com](#), 19 avril.
- Civil Society Organization Migration Network (CSO Migration Network)
2019 [Who Are We](#). CSO Migration Network.
- Commission économique et sociale des Nations unies pour l'Asie et le Pacifique (CESAP)
2017 *Programme d'emploi prioritaire pour la Gambie - Gambie*. CESAP, Politique de la jeunesse Boîte à outils.
- Confédération Ivoirienne des Syndicats Libres – DIGNITÉ
2017 *Historique*. CISL-DIGNITE.
- Confédération Nationale des Employeurs du Sénégal (CNES)
2019 [Présentation](#). CNES.
- Convention de la Société Civile Ivoirienne (CSCI)
2018 [Présentation Générale de la Convention de la Société Civile Ivoirienne](#). CSCI.
- Département des affaires économiques et sociales des Nations unies, Division de la population (DAESNU)
2019 *International Migration Report 2019*. DAESNU, New York.

- Diaspora Développement Education Migration (DIADEM Sénégal)
2019 [Qui Sommes-Nous?](#) DIADEM Sénégal.
- Doumbia, V.
2001 *La Flexibilité du Marche du travail en Côte d'Ivoire*. Ecole Nationale d'Administration d'Abidjan, Abidjan, Côte d'Ivoire.
- États-Unis d'Amérique, Central Intelligence Agency (CIA)
2017 *The World Factbook: Côte d'Ivoire*. Central Intelligence Agency, Washington D.C.
- États-Unis d'Amérique, Département d'État des États-Unis (US Department of State)
2018 *Rapport 2018 sur la traite des personnes : juin 2018*. Département d'État américain, Washington D.C.
2019 *Rapport sur la traite des personnes de 2019 : juin 2019*. Département d'État américain, Washington D.C.
- Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI Côte d'Ivoire)
2019 [Accueil](#), FESACI Côte d'Ivoire.
- Fonds des Nations unies pour l'enfance (UNICEF)
2002 *Trafic d'enfants en Afrique de l'Ouest : Réponses politiques*. Centre de recherche Innocenti de l'UNICEF, Florence.
- Forma Recrut
2019 [Accueil](#), Forma Recrut.
- Friedrich Elbert Stiftung (FES)
2015 *Labour Migration in Ghana*, FES.
2016 *Pre-Decision and Information Guide for Potential Migrants and Returned Migrant Workers in Ghana*, FES.
- Ghana Employers Association (GEA)
2019 [About Us](#), GEA.
- Ghana Trades Union Congress (GTUC)
2008 *The Constitution and Internal Regulations of the Ghana Trades Union Congress*, GTUC, Kumasi, Ghana.
2012 *Trade Unions and Industrial Relations in Ghana*, GTUC, Accra, Ghana.
- Human Capital Providers Association of Nigeria (HuCaPAN)
2019 [Who we are](#), HuCaPAN.
- Ikeora, M.
2017 *Bilateral Cooperation Against Trafficking: Nigeria and the United Kingdom*. In: *Bilateral Cooperation and Human Trafficking. Global Ethics*. Palgrave Macmillan, Cham.
- International Catholic Migration Commission (ICMC)
2018 *Pratiques de Recrutement des Travailleurs Migrants Sénégalais, Conditions de Travail à l'Étranger et Politiques Publiques face à la Traite et au Trafic de Migrants au Sénégal*. ICMC.
- Internationale des Services Publics (ISP)
2011 [Quality health care and workers on the move: Ghana National Report](#). PSI, Ferney-Voltaire, France.
2017 [No Recruitment Fees Campaign Nigeria](#). Communiqué de presse, PSI, 5 octobre.
- Jallow, Y. et K. Secka
2018 [Workers' leaders urge government to improve their welfare](#). *Foroyaa*, 2 mai.

- Jawo, K.
2017 [Workers in Gambia celebrate May Day](#). *The Point*, 2 mai.
- Kafa (enough) Violence & Exploitation
2011 [Trafficking of Migrant Domestic Workers in Lebanon: A Legal Analysis](#). Kafa (enough) Violence & Exploitation, Beirut, Liban.
- Maastricht Graduate School of Governance (MGSoF)
2017 [Côte d'Ivoire Migration Profile: Study on Migration Routes in West and Central Africa](#). MGSoF, Maastricht, Pays-Bas.
- Migrating out of Poverty Research Programme Consortium (Migrating out of Poverty)
2017a [Understanding recruitment agencies in migrant domestic work in Ghana: exploiters or facilitators?](#) Migrating out of Poverty, Brighton, Royaume-Uni.
2017b [Brokerage in migrant domestic work in Ghana: complex social relations and mixed outcomes](#). Migrating out of Poverty, Brighton, Royaume-Uni.
- National Association of Nigeria Nurses et Midwives (NANNM)
2019 [About Us](#), NANNM (consulté le 22 septembre 2019).
- Nations unies, Assemblée générale
1990 [Convention internationale de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et les membres de leur famille](#). Nations unies, Recueil des Traités, vol. 2220, p. 3 ; Doc. A/ RES/45/158.
- Nigeria Data Portal
2006 [Nigeria Population and Housing Census](#), Nigeria Data Portal (consulté le 22 septembre 2019).
- Obimpeh, F.
2014 Ghana signs bilateral agreement with Turkey. [Ghanaweb.com](#), 18 avril.
- Oche, M.
2019 Labour Protests at UAE Embassy, Demands Respect for African Migrant Workers in the Gulf States. [Leadership Newspaper](#), 11 juin.
- ONG SOS Clandestine
2019 [Accueil](#), ONG SOS Clandestine (consulté le 25 septembre 2019).
- Organisation internationale du Travail (OIT)
2006 [National Labour Law Profile: Ghana](#), OIT Genève.
2015 [Decent Work Country Programme: The Gambia \(2015–2017\)](#), OIT Abuja.
2018 [ILO Highlights the Need for Decent Work and Labour Standards for Migrant Workers](#), OIT, Abuja, 10 août.
2019a [Sub-Regional Mapping Study on the Potential for Partnerships for Skills and Migration](#), OIT, Genève.
2019b [Normlex Database](#), OIT (consulté le 20 septembre 2019).
2019c [Natlex Database](#), OIT (consulté le septembre 2019).
- Organisation internationale pour les migrations (OIM)
s.d.a [Gambian Domestic Workers in the Middle East](#). OIM, Gambie (à venir).
s.d.b [National Migration Policy for Ghana](#). OIM, Ghana (à venir).
s.d.c [Ghanaian Domestic Workers in the Middle East Draft](#). OIM, Ghana (à venir).
2009a [Ghana: Migration Profile 2009](#). OIM, Ghana.
2009b [Senegal: Migration Profile 2009](#). OIM, Sénégal.
2009c [Facilitating a Coherent Migration Management Approach in Ghana, Nigeria, Senegal and the Libyan Arab Jamahiriya by Promoting Regular Migration and Preventing Further Irregular Migration: AENEAS 2006 – Report on Nigeria](#). OIM, Nigeria.
2016a [Nigeria: Migration Profile 2016](#). OIM, Nigeria.

- 2016b *Seven Ministries, Departments and Agencies and IOM call for increase awareness and pledge for strengthened response to international trafficking of Ghanaians for domestic work.* OIM, Ghana, Accra, 15 décembre.
- 2017a *Profil Migratoire : De la République de Côte d'Ivoire.* OIM, Côte d'Ivoire.
- 2017b *Ghana: Migration Profile 2017.* OIM, Ghana.
- 2018a *Rapport de Profilage des Migrants Ivoiriens: Mai 2017 – Mai 2018.* OIM, Côte d'Ivoire.
- 2018b *Migration Flows in the Mediterranean: Compilation of Available Data and Information (décembre 2018).* OIM, Genève.
- 2018c *Migration Flows to Europe: 2017 Overview.* OIM, Genève.
- 2018d Entretien avec l'OIM Afrique du Sud.
- 2018e *Senegal: Migration Profile 2018.* OIM, Sénégal.
- 2018f *Trafficking in Human Beings and Smuggling of Migrants in ACP Countries: Key Challenges and Ways Forward.* OIM, Bruxelles.
- 2019a *IRIS Standard.* OIM, Genève.
- 2019b *Mixed Migration Flows in the Mediterranean: Compilation of Available Data and Information (June 2019).* OIM, Genève.
- 2019c *"I Paid for My Own Detention": Human Trafficking within Côte d'Ivoire and of Ivoirian Migrants Abroad.* OIM, Côte d'Ivoire.
- 2019d Entretien avec l'OIM en Gambie.
- 2019e Entretien avec l'OIM Ghana.
- 2019f *Senegal: Migration Profile 2019.* OIM, Sénégal.
- 2019g *Mixed Migration and Migrant Protection: A Training Workshop for Civil Society Actors.* Communiqué de presse, OIM, Dakar, 16 avril.
- 2019h Entretien avec l'OIM Sénégal.
- 2019i *Final Report of a 3-Day Workshop on Labour Mobility, Labour Exploitation and Ethical Recruitment.* OIM, Gambie, Banjul, 2019.

Organisation internationale pour les migrations (OIM) et Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD)

- 2010 *MTM: A Dialogue in Action, Linking Emigrant Communities for More Development.* IOM et ICMPD.
- 2015 *A Survey on Migration Policies in West Africa.* OIM et ICMPD.

Programme des Nations unies pour le développement (PNUD)

- 2016 *Rapport 2016 sur le développement humain 2016 - Le développement humain pour tous.* PNUD, New York.

République de Côte d'Ivoire

- 1981 *Loi n° 1981-640 du 31 juillet 1981, instituant le Code pénal.*
- 1996 *Droit du travail - Bureaux de placement payant : Décret n°96-193 du 7 mars 1996.*
- 2013 *Accord de coopération en matière de lutte contre la traite transfrontalière des enfants entre la République de Côte d'Ivoire et le Burkina Faso, Signed in Abidjan, Côte d'Ivoire, 17 octobre.*
- 2014 *Recensement Général de la Population et de l'Habitat, Novembre 2014.* Institut National de la Statistique (INS) de Côte d'Ivoire.
- 2015 *Plan National de Développement 2016–2020: Diagnostique Stratégique de la Côte d'Ivoire sur la Trajectoire de l'Emergence.*
- 2016 *Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et du Secteur Informel.* Agence Emploi Jeunes and Direction Générale de l'Emploi.
- 2017 *Décret no 2017-227 du 13 avril 2017 fixant les attributions, la composition, l'organisation et le fonctionnement du Comité national de lutte contre la traite des personnes.* Journal officiel, 2017-08-07, No. 63, pp. 902–903.
- 2018 *Guide Relatif A La Gestion des Flux Migratoires aux Frontières de la Côte d'Ivoire.* Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité.
- 2019a *Accueil,* Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (consulté le 25 septembre 2019).
- 2019b *Accueil,* Agence Emploi Jeunes (consulté le 25 septembre 2019).
- 2019c *Accueil,* Direction Générale des Ivoiriens de l'Extérieur (consulté le 25 septembre 2019).

République de Gambie

- 2007a *Trafficking in Persons Act 2007*. Supplement “C” to the Gambia Gazette, 19 octobre, No. 20, pp 1–47
- 2007b *Labour Act 2007*. Supplement “C” to the Gambia Gazette, 19 octobre, No. 20, pp. 1–69.
- 2017 “La République de Gambie National Policy on Migration” (à venir).
- 2018 *The Gambia Labour Force Survey (GLFS 2018): Analytical Report*. Bureau des Statistiques de Gambie, Banjul, Gambie, 2018.
- 2019 [The Gambia Labour Market Information System](#) (consulté le 25 septembre 2019).

République du Ghana

- 2003 *Labour Act 2003*. Official Gazette, 10 octobre, pp. 1–69.
- 2005 *Human Trafficking Act 2005*. 9 décembre.
- 2007 *Labour Regulations 2007*. 28 mai.
- 2015 *Requirements for registration of Private Employment Agencies*, Ministère de l'Emploi et des Relations de Travail.
- 2016 *Government creates online platform for job seekers, employers*. Communiqué de presse, Ministère de l'Emploi et des Relations de Travail, 14 décembre.
- 2019 [Ghana Labour Market Information System](#) (consulté le 21 septembre 2019).

République fédérale du Nigéria

- 2004 *Labour Act, Compendium of Nigerian Social and Labour Laws*, Nigeria Employers' Consultative Association, Lagos, pp. 197–241.
- 2014 National Policy on Labour Migration.
- 2015 *Trafficking in Persons (Prohibition) Enforcement and Administration Act, 2015*, *Official Gazette*, No. 32, Vol. 102, Lagos, Nigeria, pp. A93–145.
- 2017 [Welcome To National Agency For Prohibition Of Trafficking In Persons \(NAPTIP\)](#), 26 May (consulté le 25 septembre 2019).
- 2018 *Labour Force Statistics – Volume 1: Unemployment and Underemployment Report*, *Bureau National des Statistiques du Nigeria*, Abuja.
- 2019a Federal Ministry for Labour and Employment (consulté le 22 septembre 2019).
- 2019b [Migrant Resource Centre](#) (consulté le 22 septembre 2019).
- 2019c [National Electronic Labour Exchange \(NELEX\)](#) (consulté le 22 septembre 2019).
- 2019d [Our Core Mandate](#), Service de l'Immigration du Nigeria (consulté le 22 septembre 2019).

République du Sénégal

- 2005 *Loi n° 2005-06 du 10 mai 2005 relatif à la lutte contre la traite des personnes et pratiques assimilées et à la protection des victimes*.
- 2010 *Arrête primatorial No. 9051 en date du 8 octobre 2010 portant création d'une Cellule nationale de lutte contre la Traite des Personnes, en particulier des femmes et des enfants*.
- 2018a *Politique Nationale de Migration du Sénégal*.
- 2018b *Cellule Nationale de Lutte contre la Traite Senegal, « Evaluation du Phénomène de la Traite de Femmes et des Filles par les Servitudes Domestiques au Sénégal. Ministère de la Justice »*.
- 2019 [Plateforme de Gestion des Demandes d'Emploi](#) (consulté le 22 septembre 2019).

Saliu, Y.

- 2019 [Labour movement must be prepared to unite](#). *The Voice*, 13 mai.

SOS Immigration Clandestine

- s.d [SOS Immigration Clandestine](#).

Teye, J.

- 2018 *Situational Analysis Report: For the Development of Labour Migration Policy in Ghana*.

The Point

2016 Gambia Labour Congress. *The Point*, 3 mai.

Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI)

2019 [UGTCI](#) (consulté le 25 septembre 2019).

United Kingdom, Département pour le développement international (DFID)

2004 International Recruitment of Health Workers to the UK: A Report for DFID. DFID Health Systems Resource Centre, Londres.

Verité

2019 *Vue d'ensemble du Sénégal*. Verité, Amherst.

2019 *La Gambie - Aperçu du pays*. Verité, Amherst.

Entretiens

Côte d'Ivoire

- Entretien de Jean-Luc Coulibaly, Président du Syndicat National des Agentes et Agences de Placement de Côte d'Ivoire, 21 août 2019.
- Entretien avec Guy Serge Ekpo, Directeur de la Direction de la Réglementation du Travail (DRT), 21 août 2019.
- Entretien avec Namaury Fofana, Commissaire à la Direction du Surveillance du Territoire (DST), 20 août 2019.
- Entretien avec Cyrille Gnalega, directeur adjoint des études et des analyses statistiques Département de l'Observatoire d'Emploi, 20 août 2019.
- Entretien avec Issiaka Konaté, directeur général de la Direction des Ivoiriens d'Exterieur (DGIE), le 20 août 2019.
- Entretien avec Yao N'Dri, vice-président de la Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI), 21 août 2019.
- Entretien avec Elodie Zalo, directrice adjointe du département de la recherche et des statistiques, Agence Emploi-Jeunes, 23 août 2019.
- Entretien avec Souleymane Yeo, professeur à l'Université Félix Houphouët-Boigny, 20 août 2019.

Gambie

- Entretien avec Mamadou Dampha, MOTIE, décembre 2018.
- Entretien avec Abdoulie Sanneh, Département du Travail de la Gambie, décembre 2018.
- Entretien avec Omar Wally, Réseau Fatu, décembre 2018

Ghana

- Entretien avec David Darko, Benedetta Mangialardo, OIM Ghana, 2018.
- Entretien avec Mike Ba, Superintendant du service de police du Ghana, novembre 2018.
- Entretien avec Leander Kadilinge, Centre for Migration Studies University of Ghana, novembre 2018.
- Entretien avec Eugene Korteley, Directeur du travail, Département du Travail of Ghana, novembre 2018.
- Entretien avec Joseph Teye, Centre for Migration Studies University of Ghana, novembre 2018.

Nigéria

- Entretien avec Solomon Adebosin, Human Capital Providers Association of Nigéria, 24 juillet 2019.
- Entretien avec Adenike Ajala, Nigéria Employers' Consultative Association, 2 août 2019.

- Entretien avec James Eustache, Congrès du travail du Nigeria, 22 juillet 2019.
- Entretien avec Titilayo Kolade, Ministère des Affaires Etrangères, 23 juillet 2019.
- Entretien avec Godwin Morka, Agence Nationale pour l'Interdiction de la Traite des Etres Humains (NAPTIP), 24 juillet 2019.
- Entretien avec Dr. Sunday Onazi, Ministère Fédéral du Travail et de l'Emploi, 19 juillet 2019.

Sénégal

- Entretien avec Farma Ba, Association des Migrants de Retour d'Arabie Saoudite, octobre 2018.
- Entretien avec Abdoul Karim Cisse, Direction Générale des Sénégalais de l'Extérieur (DGASE), Novembre 2018.
- Entretien avec Ibrahima Diallo, Chief Labour Officer, Département du Travail du Sénégal, octobre 2018.
- Entretien avec Aissata Ka, International Organization for Migration Office for West and Central Africa, octobre 2018.
- Entretien avec Mademba Kamara, Confédération Nationale de Travailleurs du Sénégal (CNTS-FS), octobre 2018.
- Entretien avec Badara Ndiaye, Diaspora Développement Education Migration (DIADEM), décembre, 2018.
- Entretien avec Mody Ndiaye, Cellule Nationale de Lutte contre la Traite (CNLCT) Sénégal, octobre 2018.
- Entretien avec Sofia Amaral de Oliveira, International Labour Organization (Dakar), octobre 2018.
- Entretien avec Papa Sene, Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal (UNDTTS), octobre 2018.
- Entretien avec Agnes Bertrand, Commission internationale catholique pour les migrations, octobre 2018.



Organisation internationale pour les migrations
17, route des Morillons
C.P. 17, 1211 Genève 19, Suisse
Tel. : +41 22 717 9111 | Fax : +41 22 798 6150
Courriel : hq@iom.int | Site web : www.iom.int