



INTÉGRATION DE LA MIGRATION DANS LES INTERVENTIONS POUR L'EMPLOI



UNE BOÎTE À OUTILS POUR LES ACTEURS
DE LA COOPÉRATION INTERNATIONALE
ET DU DÉVELOPPEMENT

Financé par



Mis en œuvre par



Les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs et ne représentent pas nécessairement celles de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Les désignations employées et la présentation des documents dans cet ouvrage n'impliquent pas l'expression par l'OIM d'une quelconque opinion quant au statut juridique d'un pays, d'un territoire, d'une ville ou d'une zone, ou de ses autorités, ou concernant ses frontières ou ses limites.

L'OIM croit profondément que la migration humaine et ordonnée est bénéfique pour les migrants et la société. En tant qu'organisation intergouvernementale, l'OIM agit avec ses partenaires de la communauté internationale afin d'aider à résoudre les problèmes opérationnels que pose la migration ; de faire mieux comprendre quels en sont les enjeux ; d'encourager le développement économique et social grâce à la migration ; et de préserver la dignité humaine et le bien-être des migrants.

Cette publication a été possible grâce au soutien financier de l'Union européenne, dans le cadre de l'accord du projet « Intégrer la migration dans la coopération internationale et le développement » (MMICD). Les opinions exprimées ici sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement l'opinion de l'Union européenne.

PUBLIÉ PAR : Organisation internationale pour les migrations

Rue Montoyer 40,
1000, Brussels
1211 Genève 19
Belgium
Tél. : +32 2 287 7000
Courriel : ROBrussels@iom.int
Site web : eea.iom.int

Cette publication n'a pas été traduite par le Service de traduction de l'OIM. Elle est une traduction non officielle de l'original en anglais, *Integrating Migration into Employment Interventions: A Toolkit for International Cooperation and Development Actors*

Photo de couverture : Nour Abdi Garaad est un migrant de retour à Burco, en Somalie, qui a ouvert sa propre boutique de vêtements dans le centre-ville.. © OIM 2020/ Muse MOHAMMED

Citation requise : Organisation internationale pour les migrations (OIM), 2022. *Intégration de la migration dans les interventions pour l'emploi : Une boîte à outils pour les acteurs de la coopération internationale et du développement*. OIM, Bruxelles.

REMERCIEMENTS

Cette publication a été rédigée par Katy Barwise, Alison Talkers et Elizabeth Linklater (OIM). Les consultants Marianne Lane et Donna Cabrera ont contribué à l'élaboration de cette publication.

L'équipe de rédaction tient à remercier les personnes suivantes pour leurs contributions : Joanne Irvine (OIM), Geertrui Lanneau (OIM), Sok Leang Kim (OIM), Erwan Marteil (DG INTPA), Cécile Riallant (OIM), Iacopo Viciani (DG INTPA), Vassilly Yuzhaninn (OIM), Phillip Hunter (OIM), Natalia Popova (OIT), Iskander Kholov (OIT) et Michael Mwasikakata (OIT).

ISBN 978-92-9268-322-1 (PDF)

ISBN 978-92-9268-323-8 (imprimé)

© OIM 2022



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>

BOÎTE À OUTILS POUR L'INTÉGRATION DE LA MIGRATION DANS LES INTERVENTIONS POUR L'EMPLOI

Financé par



Union européenne

Mis en œuvre par



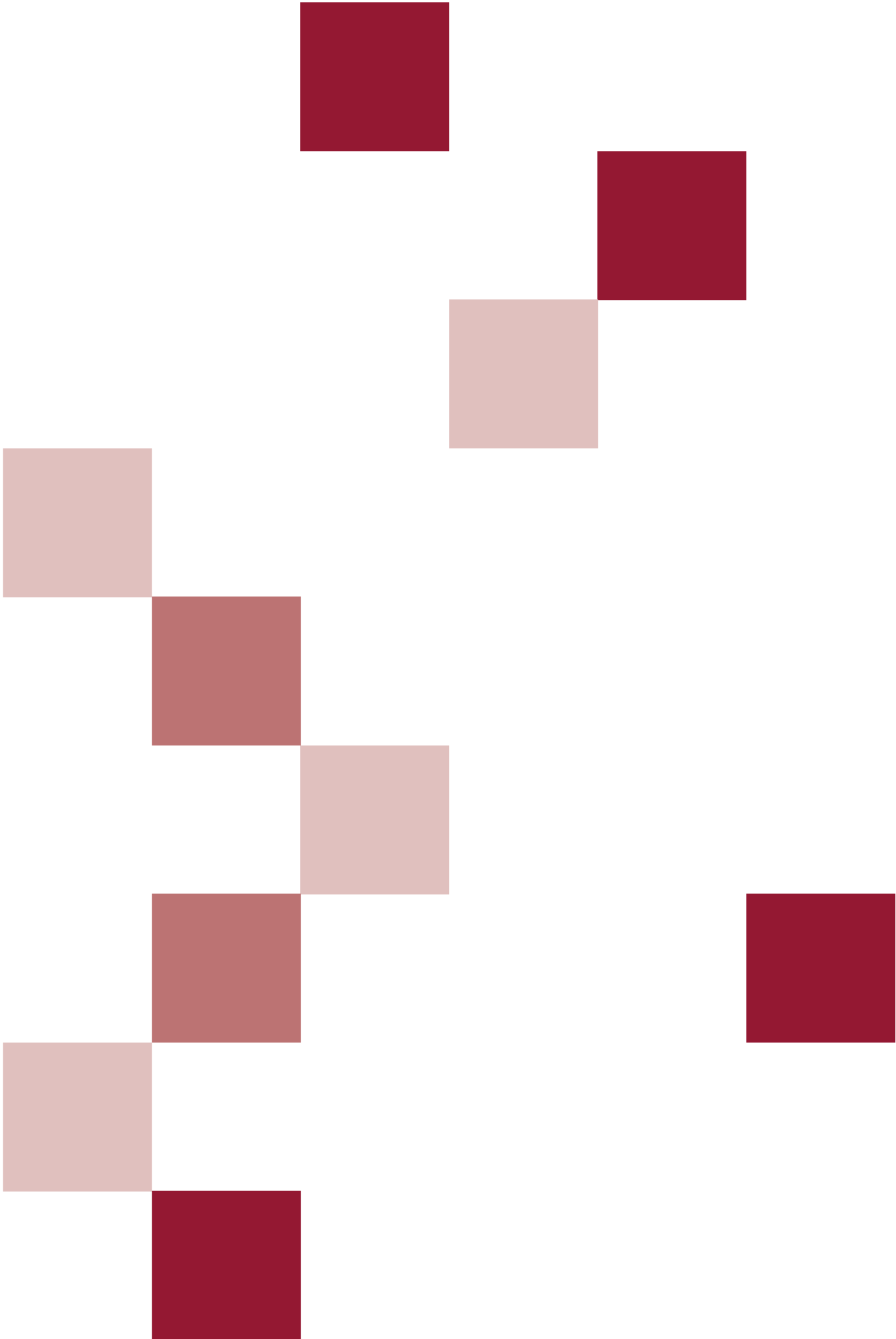


TABLE DES MATIÈRES

ACRONYMES	iv
GLOSSAIRE DE TERMES	v
INTRODUCTION	viii
SECTION 1 : CONTEXTE GÉNÉRAL	1
SECTION 2 : OUTILS	5
OUTIL 1: DIAGNOSTIC RAPIDE	8
OUTIL 2: ANALYSE DE LA SITUATION	10
OUTIL 3: LISTE DE CONTRÔLE DES POLITIQUE	13
OUTIL 4: ANALYSE DES PARTIES PRENANTES	16
OUTIL 5: ANALYSE DES PROBLÈMES	22
OUTIL 6: ANALYSE DES RISQUES	30
OUTIL 7: THÉORIE DU CHANGEMENT	32
OUTIL 8: BANQUE D'INDICATEURS	34
OUTIL 9: LISTE DE CONTRÔLE DE LA CONCEPTION DU PROJET	38
OUTIL 10: LISTE DE CONTRÔLE POUR LE SUIVI DU PROJET	40
OUTIL 11: LISTE DE CONTRÔLE DE L'ÉVALUATION DU PROJET	41
ANNEXES	43
ANNEXE I: PRINCIPAUX CADRES ET ENGAGEMENTS MONDIAUX	45
ANNEXE II: COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT DE L'UNION EUROPÉENNE DANS CE SECTEUR	48
ANNEXE III: AUTRES DIRECTIVES ET OUTILS SECTORIELS	49
ANNEXE IV: PRINCIPES DIRECTEURS	53
ANNEXE V: SOURCES DE DONNÉES	54
ANNEXE VI: EXEMPLES DE CIBLES PERTINENTES DES ODD	56
ANNEXE VII: BANQUE D'INDICATEURS (RÉSULTATS ATTENDUS)	58
RÉFÉRENCES	65

ACRONYMES

AVRR	Aide au retour volontaire et à la réintégration
BLMA	Accord bilatéral sur la migration de main-d'œuvre ¹
CAD	Comité d'aide au développement
DG INTPA	Direction générale des partenariats internationaux
DWCP	Programmes nationaux pour un emploi décent
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
IDMC	Observatoire des situations de déplacement interne
IRIS	Système international d'intégrité du recrutement
LMIS	Systèmes d'information sur le marché du travail
MMICD	Intégrer la migration dans la coopération internationale et le développement
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	Objectif de développement durable
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
OMS	Organisation mondiale de la Santé
ONG	Organisation non gouvernementale
OSCE	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
PDI	personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays

1. Ces accords sont souvent appelés « Accords bilatéraux sur le travail » (BLA).

GLOSSAIRE DES TERMES²

Remarque sur la terminologie : dans cette Boîte à outils, le terme *migration* désigne tout déplacement de personnes hors de leur lieu de résidence habituel. La migration peut prendre de nombreuses formes, notamment l'immigration, l'émigration, le déplacement, etc... Le terme *migrant* englobe, entre autres, les migrants réguliers et ceux en situation irrégulière, les migrants internationaux et internes, et les personnes déplacées.

Il s'agit de la terminologie commune utilisée dans l'ensemble de cette Boîte à outils. Cependant, étant donné les spécificités des différents types de migration (tels que le déplacement) et des catégories de migrants (telles que les personnes déplacées), des références distinctes sont faites à ces termes dans certaines sections de la Boîte à outils, le cas échéant. Pour plus d'informations sur la terminologie spécifique à la migration utilisée, consultez le Glossaire des termes ci-dessous.

Accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre : accords conclus entre deux États, qui sont juridiquement contraignants et portent essentiellement sur la coopération interétatique en matière de migration de main-d'œuvre³.

Déplacement : ce terme désigne le déplacement de personnes forcées ou contraintes de fuir ou de quitter leur foyer ou leur lieu de résidence habituel, notamment pour se protéger de conflits armés, de situations de violence généralisée, de violations des droits de l'homme ou de catastrophes naturelles ou d'origine humaine.

Déplacés internes : ce terme désigne des personnes ou groupes de personnes qui ont été forcés ou contraints de fuir ou de quitter leur foyer ou leur lieu de résidence habituel, notamment pour se protéger de conflits armés, de situations de violence généralisée, de violations des droits de l'homme ou de catastrophes naturelles ou d'origine humaine, et qui n'ont pas franchi une frontière d'État internationalement reconnue.

Diaspora : migrants ou descendants de migrants dont l'identité et le sentiment d'appartenance, réels ou symboliques, ont été façonnés par leur expérience et leur passé migratoires. Ils entretiennent des liens avec leur pays d'origine, et entre eux, fondés sur un sens commun de l'histoire, de l'identité ou des expériences mutuelles dans le pays de destination.

Émigration : du point de vue du pays d'origine, ce terme désigne le fait de quitter son pays de nationalité ou de résidence habituelle pour un autre pays, de sorte que le pays de destination devient effectivement le nouveau pays de résidence habituelle d'une personne.

Groupe vulnérable : selon le contexte, ce terme désigne tout groupe ou secteur de la société (comme les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées, les minorités ethniques ou religieuses, les migrants, en particulier ceux qui sont en situation irrégulière, ou les personnes de sexe, d'orientation sexuelle et d'identité de genre différents [SSOGI]) qui risque davantage d'être soumis à des pratiques discriminatoires, à la violence, à un désavantage social ou à des difficultés économiques que d'autres groupes au sein de l'État.

Immigration : du point de vue du pays de destination, ce terme désigne le fait de s'installer dans un pays autre que celui de sa nationalité ou de sa résidence habituelle, de sorte que le pays de destination devient effectivement le nouveau pays de résidence habituelle d'une personne.

Intégration : ce terme désigne le processus bidirectionnel d'adaptation entre les migrants et les sociétés dans lesquelles ils vivent, processus par lequel les migrants sont intégrés dans la vie sociale, économique, culturelle et politique de la communauté d'accueil.

2. Sauf indication contraire, les termes de ce glossaire sont une traduction non officielle du [Glossaire de l'OIM sur la migration](#) (2019).
3. Le document Recommandation sur la Migration pour le travail (révisé) (RO86 [1er juillet 1949]) de l'Organisation internationale du travail (OIT) adopté dans le contexte de la convention de l'OIT (n° 97) concernant les migrations pour le travail ([adopté le 1er juillet 1949, entré en vigueur le 22 janvier 1952] 120 UNTS 71), dans son annexe « Accord type sur les migrations temporaires et permanentes dues au travail, y compris la migration des réfugiés et des personnes déplacées ». Dans certains cas, les accords commerciaux ou d'autres plate-formes de coopération régionale prévoient également des dispositions relatives à la mobilité des travailleurs.

Migrant : terme générique, non défini par le droit international, reflétant l'interprétation commune non spécialisée d'une personne qui quitte son lieu de résidence habituel, que ce soit à l'intérieur d'un pays ou au-delà d'une frontière internationale, de manière temporaire ou permanente, et pour diverses raisons. Ce terme englobe un certain nombre de catégories juridiques bien définies de personnes, telles que les travailleurs migrants, les personnes dont le type de déplacement est défini par la loi comme les migrants en situation irrégulière, ainsi que celles dont le statut ou les moyens de déplacement ne sont pas spécifiquement définis par le droit international comme les étudiants internationaux.

Migration : le déplacement de personnes hors de leur lieu de résidence habituel en traversant une frontière internationale ou au sein d'un État.

Migration de main-d'œuvre : le déplacement des personnes d'un État à un autre, ou à l'intérieur de leur propre pays de résidence, en vue d'y trouver un emploi.

Migration de retour : dans un contexte migratoire international, ce terme désigne le déplacement des personnes qui retournent dans leur pays d'origine après s'être éloignées de leur lieu de résidence habituel et avoir franchi une frontière internationale. Dans un contexte migratoire interne, ce terme désigne en revanche le déplacement des personnes qui reviennent sur leur lieu de résidence habituel après en avoir été éloignées.

Migration environnementale : ce terme désigne le mouvement de personnes ou de groupes de personnes qui, principalement en raison de changements soudains ou progressifs de l'environnement qui affectent leur vie ou leurs conditions de vie de manière négative, sont forcés de quitter leur lieu de résidence habituel, ou choisissent de le faire, de façon temporaire ou permanente, et se déplacent à l'intérieur ou à l'extérieur de leur pays d'origine ou de résidence habituelle.

Migrants en situation de vulnérabilité : les migrants qui ne jouissent pas pleinement des droits de l'homme. Ils courent un risque accru de violations et d'abus et sont donc en droit de demander une protection renforcée de la part des débiteurs d'obligations.

Migration internationale : le déplacement de personnes hors de leur lieu de résidence habituel et en traversant une frontière internationale vers un pays dont elles ne sont pas ressortissantes.

Migration interne : ce terme désigne le mouvement de personnes à l'intérieur d'un État impliquant l'établissement d'une nouvelle résidence temporaire ou permanente.

Migration irrégulière : le déplacement de personnes qui a lieu en violation des lois, règlements ou accords internationaux régissant l'entrée ou la sortie de l'État d'origine, de transit ou de destination.

Mobilité de la main-d'œuvre : la mobilité des travailleurs - ou mobilité de la main-d'œuvre - peut être soit professionnelle (progression sur l'échelle professionnelle), soit géographique (déplacement entre lieux géographiques). Dans le contexte de la migration, la mobilité géographique des travailleurs est implicite.

Pays de destination : dans un contexte migratoire, ce terme désigne un pays qui est la destination d'une personne ou d'un groupe de personnes. La migration peut ici être légale ou illégale.

Pays d'origine : dans un contexte migratoire, ce terme désigne le pays de nationalité ou de précédente résidence habituelle d'une personne ou d'un groupe de personnes ayant migré à l'étranger. La migration peut ici être légale ou illégale.

Pays de transit : dans un contexte migratoire, ce terme désigne le pays par lequel une personne ou un groupe de personnes passent lors de tout parcours vers le pays de destination ou du pays de destination vers le pays d'origine ou le pays de résidence habituelle.

Réfugié : une personne qui, en raison de la crainte bien fondée d'être persécutée pour des raisons de race, de religion, de nationalité, d'appartenance à un groupe social particulier ou pour des raisons d'opinion politique, se trouve hors du pays dont elle est citoyenne ou qui, en raison d'une telle crainte, évite de se prévaloir de la protection de ce pays, ou encore qui, étant apatride et se trouvant hors du pays de sa résidence habituelle antérieure, ne peut pas y retourner ou qui, en raison de ses appréhensions, ne souhaite pas le faire.

Réintégration : un processus permettant aux individus de rétablir les relations économiques, sociales et psychosociales nécessaires pour maintenir la vie, les moyens de subsistance et la dignité, et parvenir à l'inclusion dans la vie civique.

Traite des personnes : le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes par le recours à la menace, à la force ou à d'autres formes de contrainte, d'enlèvement, de fraude, de tromperie, d'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. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes.

Transferts de fonds : transferts monétaires individuels, transfrontaliers ou à l'intérieur d'un même pays, effectués par les migrants à des personnes ou des communautés avec lesquelles ils entretiennent des liens.

Travailleur migrant : une personne qui doit être engagée, est engagée ou a été engagée dans une activité rémunérée dans un État dont elle n'est pas ressortissante.

Pour en savoir plus, consultez le [Glossaire de l'OIM sur la migration \(2019a\) \(en anglais\)](#).

INTRODUCTION

La **Boîte à outils pour l'intégration de la migration dans les interventions pour l'emploi** fait partie d'une série d'outils élaborés dans le cadre du projet « Intégration de la migration dans la coopération internationale et le développement » (MMICD), financé par l'Union européenne et mis en œuvre par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Elle vient compléter les Directives de base du MMICD sur l'intégration des migrations dans la coopération internationale et le développement et constitue l'une de ses Boîtes à outils pratiques⁴ pour mettre en œuvre l'intégration des migrations. Cette Boîte à outils sectorielle a été élaborée en partenariat avec l'Organisation internationale du travail (OIT).

Objectif : la Boîte à outils fournit des informations et des outils concis, opérationnels et simples d'utilisation pour aider les partenaires à comprendre comment la migration peut être prise en compte dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des interventions de coopération au développement (les projets ou les programmes) axés sur l'emploi. Bien qu'il n'existe pas d'approche unique pour l'intégration de la migration dans les interventions pour l'emploi, les outils peuvent être adaptés à divers contextes afin de rendre la coopération au développement plus cohérente et efficace, et ce en exploitant le potentiel de développement de la migration tout en veillant à l'évaluation globale des défis ou opportunités qui y sont liés.

Public visé : la Boîte à outils a été conçue pour être utilisée par les acteurs de la coopération internationale et du développement⁵ travaillant dans le secteur de l'emploi ou aux côtés des acteurs de ce secteur. Bien que le public

ciblé soit les acteurs de la coopération internationale et du développement, il peut également être utile pour d'autres partenaires qui sont engagés dans la conception, la mise en œuvre ou l'évaluation des interventions.

Structure de la Boîte à outils : cette Boîte à outils est divisée en plusieurs sections :

1. **Contexte général :** la première section comprend un aperçu des liens entre la migration et le secteur de l'emploi afin de proposer une compréhension générale des interactions entre ces deux éléments.
2. **Outils :** la deuxième section comprend un ensemble d'outils simples d'utilisation pour aider les acteurs de la coopération internationale et du développement à intégrer la migration dans les interventions pour l'emploi, en se concentrant sur les différentes étapes du cycle d'intervention⁶.

Cette section se poursuit par une série d'Annexes comprenant notamment les principaux cadres et engagements mondiaux, la coopération au développement de l'Union européenne dans ce secteur, d'autres directives et outils sectoriels, des principes directeurs, des sources de données, des exemples de cibles pertinentes des objectifs de développement durable (ODD) et la suite de la Banque d'indicateurs.

Sous-secteurs : la majeure partie du contenu de la Boîte à outils est classée en quatre « sous-secteurs »⁷, illustrant les principaux liens entre la migration et l'emploi de manière non exhaustive. Les sous-secteurs mis en avant dans cette Boîte à outils sont les suivants :



4. Cette Boîte à outils fait partie d'un ensemble d'onze publications similaires qui complètent les Directives sur l'intégration des migrations dans la coopération internationale et le développement. Les autres publications similaires comprennent : une Boîte d'outils standards, une Boîte d'outils COVID-19 et neuf boîtes d'outils sectoriels sur i) la santé, ii) l'environnement et le changement climatique, iii) l'emploi, iv) la gouvernance, v) le développement dans le secteur privé et le commerce, vi) le développement dans le milieu rural, vii) la sécurité, viii) le développement dans le milieu urbain et ix) l'éducation.
5. Plus précisément, les institutions et les délégations de l'Union européenne, les États membres de l'Union européenne, les partenaires du développement, les autorités gouvernementales des pays partenaires et les autres donateurs, tels que les donateurs traditionnels (bilatéraux et multilatéraux) et non traditionnels (secteur privé, fondations, etc.).
6. Le cycle d'intervention de cette Boîte à outils s'inspire des phases utilisées par la Commission européenne dans sa programmation de la coopération au développement.
7. Les sous-secteurs abordés dans cette Boîte à outils sont alignés sur les domaines prioritaires de la coopération au développement de la Commission européenne dans le domaine de l'emploi et des conditions de travail décentes. Toutefois, le concept de secteurs et de sous-secteurs peut différer selon les organisations.



SECTION 1

CONTEXTE GÉNÉRAL

La migration peut être une stratégie pour accéder à de meilleures opportunités d'emploi : les personnes se déplacent pour obtenir une meilleure éducation, un meilleur emploi ou de meilleures conditions de travail. Les travailleurs migrants représentent près de cinq pour cent de la main-d'œuvre mondiale et font partie intégrante de l'économie mondiale (OIT, 2021). Dans la plupart des cas, la migration des travailleurs est due à une combinaison de facteurs, notamment une demande locale insuffisante de main-d'œuvre dans les pays d'origine, des pénuries de compétences, des inadéquations sur le marché du travail local, des conditions de travail inadéquates, un manque d'informations sur les postes vacants disponibles localement et un soutien limité pour accéder aux emplois et naviguer sur le marché du travail.

Dans de nombreuses régions, les travailleurs migrants représentent une part importante de la main-d'œuvre, apportant une contribution vitale aux sociétés et travaillant dans des secteurs clés, tels que la santé, les services et l'agriculture. La migration peut également profiter aux performances des marchés du travail dans les communautés d'origine et de destination. Dans les communautés d'origine, la migration peut atténuer les pressions sur le marché du travail et, dans les communautés de destination, les migrants peuvent contribuer à combler les lacunes et à introduire de nouvelles compétences et de nouveaux savoir-faire sur les marchés. Cependant, de nombreux travailleurs migrants occupent des emplois temporaires, informels ou non protégés, ce qui peut les exposer à de mauvaises conditions de travail, à l'insécurité de l'emploi et à d'autres vulnérabilités.

Pandémie de la COVID-19 : La COVID-19 a affecté l'ampleur et les caractéristiques du monde du travail. La pandémie a démontré que les économies dépendent des travailleurs migrants, mais elle a également mis en évidence et exacerbé les vulnérabilités auxquelles sont confrontés nombre d'entre eux. Par exemple, pendant la pandémie, de nombreux migrants ont été confrontés à des obstacles pour rentrer chez eux ou sur leur lieu de travail en raison de la fermeture des frontières et d'autres formes de restrictions de voyage. D'autres ont dû faire face à des pertes d'emploi ou à une réduction de la productivité en raison de la récession économique dans de nombreux pays et secteurs. En outre, les migrants se heurtent souvent à des obstacles pour accéder aux tests médicaux, aux traitements et aux soins ainsi qu'aux vaccinations (voir la Boîte à outils Santé [ici](#) pour plus d'informations).

Consciente des liens entre la migration et la pandémie de la COVID-19, l'OIM a élaboré une [Intégrer la migration dans les réponses socioéconomiques à la COVID-19 : Boîte à outils à l'usage des partenaires de développement](#) (2020).

Afin d'expliquer les principaux liens entre la migration et l'emploi, le contenu de cette Boîte à outils est divisé en plusieurs sous-secteurs :



I POLITIQUES DE L'EMPLOI ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'accès à l'emploi est une composante essentielle d'un marché du travail efficace. Toutefois, l'accès au marché du travail peut être restreint en raison du statut migratoire, des procédures administratives, des réglementations et des frais associés, des difficultés à reconnaître les qualifications et compétences étrangères, des barrières

linguistiques, des différences interculturelles ou des pratiques discriminatoires. Cela signifie que les migrants qualifiés peuvent être sous-employés, avoir un emploi précaire⁸ ou ne pas être employés du tout, ce qui affecte la capacité des migrants à s'intégrer dans le pays de destination, ainsi que leur accès à des emplois qualifiés,

8. Le terme « emploi précaire » désigne un emploi atypique ou temporaire qui peut être mal rémunéré, instable ou non protégé.

à des emplois décents et à la mobilité au sein du marché du travail.

La cohérence entre les politiques de migration et d'emploi peut aider à surmonter certains de ces défis. Pour cela, il faut veiller à ce que les politiques migratoires établissent des liens pertinents avec les politiques d'emploi et que les politiques d'emploi et du travail renvoient aux politiques migratoires, le cas échéant. Le développement de partenariats pour la mobilité entre les pays d'origine et de destination, notamment par le biais d'accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (BLMA) ou de protocoles d'entente, est par exemple une approche permettant de s'assurer que les avantages de cette dynamique sont ressentis par les pays d'origine, les pays de destination, ainsi que par les migrants et les communautés.

Au-delà de cet aspect, les gouvernements nationaux peuvent faciliter l'accès des migrants au marché du travail, notamment en mettant en place des mécanismes de reconnaissance des qualifications et des compétences afin de formaliser la reconnaissance des compétences acquises dans un autre pays ou celles acquises par des moyens non formels ou informels. Parmi les autres considérations, citons : la promotion de l'employabilité et le rapprochement entre les travailleurs migrants et les opportunités d'emploi afin de combler les lacunes en matière de compétences ; l'opportunité pour les migrants d'accéder aux institutions de reconnaissance des qualifications et à la formation afin de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires ; et l'adaptation des canaux de communication afin de rendre les informations sur l'emploi accessibles aux migrants.

II

NORMES DE TRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL

Si les travailleurs migrent souvent pour combler les lacunes des marchés du travail des pays/communautés de destination, les conditions optimales pour faciliter les voies migratoires régulières et les conditions de travail décentes pour les travailleurs migrants ne répondent pas toujours aux normes du travail⁹. Les travailleurs migrants peuvent ne pas avoir de permis de travail valide, ce qui peut les rendre vulnérables au travail et peut avoir, contrairement à ce qui est défini dans les lois et normes internationales, un impact sur leur éligibilité à adhérer à des syndicats, leur capacité à défendre leurs droits et leur accès à une protection sociale et aux dispositifs de réclamation.

Même avec un permis de travail valide, les droits des travailleurs migrants ne sont pas toujours satisfaits. Le manque d'accès à la justice ainsi que l'exclusion économique (par exemple, les coûts et les dettes liés au paiement des frais), sociale et culturelle, et les barrières linguistiques peuvent rendre le processus de recrutement encore plus difficile pour les migrants. Ces défis sont encore exacerbés lorsque les travailleurs migrants, en

particulier les migrants en situation irrégulière, participent à l'économie informelle. Ces conditions limitent encore plus leur accès à la protection sociale et aux services de base, les exposant à des risques accrus d'exploitation, y compris le travail forcé et la traite des êtres humains.

Les travailleurs migrants sont souvent confrontés à des difficultés pour exercer leurs droits, avec des niveaux élevés d'exposition aux dangers sur le lieu de travail¹⁰, de discrimination salariale, de mauvaises conditions de travail et de vie, et un manque de dispositif de plainte pour dénoncer les abus du travail subis. Le dialogue social peut servir d'outil important pour protéger les droits du travail et améliorer les conditions de travail des migrants (OIT, 2018a). Au niveau national, par exemple, les mécanismes de coordination impliquant les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et les migrants peuvent faciliter les discussions visant à reconnaître et à éliminer les obstacles susceptibles de limiter la satisfaction de l'égalité de traitement par les travailleurs migrants.

III

CRÉATION D'EMPLOIS ET ENTREPRENEURIAT¹¹

L'entrepreneuriat peut être un catalyseur de la création d'emplois et un moyen efficace d'améliorer l'inclusion économique et sociale des migrants, de leurs familles et de leurs communautés. En plus de leurs compétences, de leurs connaissances et de leurs réseaux

transfrontaliers, les migrants apportent un regard neuf sur l'entrepreneuriat local et créent de nouvelles opportunités de marché. Cependant, les migrants sont souvent confrontés à des obstacles qui peuvent limiter leur accès aux marchés financiers ou de consommation.

9. Il s'agit notamment des droits de l'homme fondamentaux, de la protection des salaires, de la sécurité de l'emploi, des conditions de travail, du marché du travail et des politiques sociales, ainsi que des relations industrielles. Voir plus [ici](#).

10. Consultez la [Boîte à outils Santé](#) pour obtenir plus d'informations sur les travailleurs et les déterminants sociaux de la santé.

11. Consultez la [Boîte à outils Développement du secteur privé et Commerce](#) pour obtenir plus d'informations sur le développement du secteur privé.

Les obstacles peuvent prendre la forme de restrictions du droit au travail, d'absence de réseaux de soutien, de barrières linguistiques ou de réglementations qui rendent difficile pour les migrants l'ouverture d'un compte bancaire ou l'accès à des fonds de démarrage par exemple (CNUCED, 2018).

Le soutien à l'activité entrepreneuriale des migrants a le potentiel d'améliorer la création d'emplois et les opportunités de subsistance pour les migrants et leurs communautés, tant dans les pays de destination que dans

ceux d'origine (y compris lorsque les migrants rentrent chez eux). En outre, l'entrepreneuriat peut stimuler un investissement plus large, le développement du secteur privé ainsi que les opportunités d'emploi qui en résultent, par le biais de transferts de fonds, de transferts de compétences ou de nouvelles opportunités d'échanges et de commerce. L'exploitation de ce potentiel peut également servir à améliorer les programmes de mentorat sur le lieu de travail en s'appuyant sur l'expérience et le savoir-faire des entrepreneurs.

IV DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Les migrants peuvent combler les pénuries de compétences ou les lacunes des marchés du travail. Cependant, les compétences des migrants sont souvent sous-utilisées et de nombreux migrants n'ont pas accès aux opportunités de formation pour développer davantage leurs compétences (OIT, 2018b). La reconnaissance des compétences et des qualifications est un facteur clé pour l'intégration des migrants sur le marché du travail ainsi que pour l'évolution de leur carrière. Diverses approches peuvent être adoptées pour garantir la prise en compte des qualifications étrangères et des compétences professionnelles sur les marchés du travail¹². Par exemple, les systèmes d'information sur le marché du travail (LMIS) peuvent fournir des informations importantes sur l'offre et la demande de compétences, notamment par le biais d'évaluations du marché du travail. Cela peut contribuer à la protection contre la déqualification et la mauvaise intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail.

Des approches bien planifiées du développement des compétences et de la formation professionnelle ainsi que de l'EFTP pour répondre aux réalités et aux lacunes du marché contribuent à garantir que l'effectif d'un pays est en mesure de répondre à ses besoins en main-d'œuvre. Une formation ciblée peut contribuer à réduire l'inadéquation des compétences et aider les migrants (potentiels) à intégrer ou réintégrer le marché du travail en développant de nouvelles compétences ou en perfectionnant celles qu'ils ont acquises. En réponse aux besoins du marché du travail, la formation professionnelle peut fournir aux migrants (et aux migrants potentiels) les qualifications et les compétences nécessaires sur les marchés de l'emploi locaux et internationaux, servant de passerelle vers le marché du travail¹³. L'amélioration de l'accès à la formation professionnelle pour tous peut être obtenue en réduisant la durée de la formation, en reconnaissant les acquis antérieurs et en offrant un accès aux programmes de formation sans avoir à satisfaire à des qualifications d'entrée formelles par exemple (Jeon, 2019).

Principaux cadres internationaux : La [Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille](#) (1990) est l'un des principaux documents relatifs aux droits de l'homme et du travail des travailleurs migrants, quel que soit leur statut migratoire. Dans le cadre de la Convention, les dispositions déjà adoptées par les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et du travail qui s'appliquent aux migrants ont été rassemblées, dans le but de les protéger de l'exploitation et de la violation de leurs droits fondamentaux.

En outre, d'autres organes du droit international, notamment les normes internationales du travail, et d'autres éléments du droit international du travail, sont applicables aux travailleurs migrants et à la promotion et la protection de leurs droits.

Pour plus d'informations, consultez l'[Annexe I : Principaux cadres et engagements mondiaux](#). Pour plus d'informations sur la coopération au développement spécifique de l'Union européenne dans ce secteur, reportez-vous à l'[Annexe II : Coopération au développement de l'Union européenne dans ce secteur](#).

12. La coordination entre les secteurs de l'éducation et de l'emploi peut y contribuer, avec le soutien de systèmes de reconnaissance des compétences et des qualifications, qui comprennent notamment des processus de reconnaissance des compétences.
13. Pour plus d'informations sur l'enseignement technique ou professionnel, consultez la [Boîte à outils Éducation](#).



SECTION 2

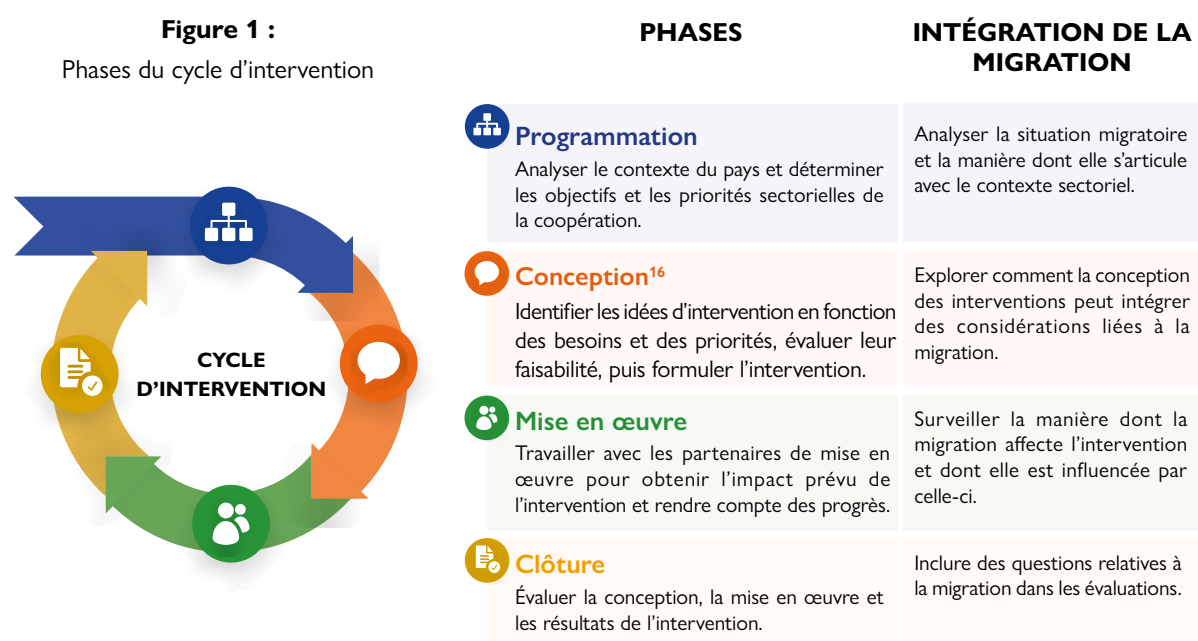
OUTILS

POURQUOI UTILISER CES OUTILS ?

Grâce aux outils proposés ici, les acteurs de la coopération internationale et du développement peuvent opérer une approche d'intégration de la migration. Il s'agit de comprendre comment la migration sous toutes ses formes¹⁴ peut être intégrée dans la conception, la mise en œuvre ou l'évaluation des interventions pour l'emploi, en fonction du contexte. L'intégration de la migration dans les interventions pour l'emploi favorise non seulement l'inclusion des migrants, mais améliore également les interventions de coopération au développement en les rendant plus cohérentes et efficaces.

QUAND ET COMMENT UTILISER CES OUTILS ?

Les outils sont destinés à être utilisés lors des différentes phases du cycle d'intervention¹⁵. Ils comprennent des questions d'orientation, des listes de contrôle et des exemples de projets d'interventions pour aider les utilisateurs à explorer les concepts et les liens avec la migration. Les outils sont conçus pour être adaptés et utilisés indépendamment de la région, du pays ou d'autres facteurs contextuels. Ils ne sont pas destinés à être prescriptifs, mais plutôt à guider ou à inspirer l'intégration de la migration tout au long du cycle d'intervention :



14. Pour plus d'informations, consultez le [Glossaire des termes](#).

15. Les phases du cycle d'intervention ci-dessus sont celles utilisées par la Commission européenne dans sa planification de la coopération internationale et du développement. Cependant, différentes organisations utilisent un langage différent pour décrire les phases du cycle de projet ou de planification. Malgré les différences de langage, en général, la plupart des organisations et organismes suivent une approche similaire de la planification, de la gestion, du suivi et de l'évaluation de leurs interventions de coopération au développement, et donc l'approche utilisée dans cette Boîte à outils devrait toujours être applicable.

16. Selon les directives de la DG INTPA, les phases d'identification (conception précoce) et de formulation (conception finale) pourraient être fusionnées en une seule phase de conception, considérant de manière pragmatique qu'une intervention pourrait ne pas être totalement identifiée tant qu'elle n'a pas été formulée.

Figure 2 :
Répartition des outils

Outil 1 : Diagnostic rapide

Fournit un point d'entrée pour l'intégration de la migration.



Outil 7 : Théorie du changement

Aide à formuler la logique des résultats d'une intervention, notamment en veillant à ce qu'elle intègre les facteurs liés à la migration identifiés et qu'elle y réponde.



Outil 2 : Analyse de la situation

Regroupe des informations et des preuves pour permettre une compréhension plus nuancée du lien entre migration et emploi dans un contexte donné.



Outil 8 : Banque d'indicateurs

Fournit un ensemble complet d'indicateurs (alignés sur les ODD) qui peuvent être intégrés, ou adaptés, à une intervention.



Outil 3 : Liste de contrôle des politiques

Explore l'environnement de gouvernance en lien avec la migration et l'emploi dans un contexte donné.



Outil 9 : Liste de contrôle de la conception du projet

Offre un outil de référence rapide pour s'assurer que la migration a été largement intégrée dans la conception des projets.



Outil 4 : Analyse des parties prenantes

Identifie les parties prenantes à consulter lors de la programmation ainsi que celles qui peuvent être des partenaires ou des bénéficiaires (directs et indirects) de l'intervention.



Outil 10 : Liste de contrôle pour le suivi du projet

Fournit un outil de référence rapide pour évaluer le degré d'intégration de la migration dans les activités du projet.



Outil 5 : Analyse des problèmes

Examine les barrières ou les goulots d'étranglement, du point de vue de la migration, et planifie des interventions potentielles pour y remédier.



Outil 11 : Liste de contrôle pour l'évaluation du projet

Offre un outil de référence rapide pour évaluer le degré d'intégration de la migration dans une intervention.



Outil 6 : Analyse des risques

Met en évidence les risques liés à la migration pour les interventions, ainsi que les mesures visant à les atténuer.



OUTIL 1 : DIAGNOSTIC RAPIDE

Pourquoi utiliser cet outil ?

Le Diagnostic rapide est conçu comme un « point de départ » pour intégrer la migration dans une intervention en faveur de l'emploi. Il peut aider à identifier les domaines où la migration pourrait être intégrée dans le Document de programmation ou dans le Document d'action¹⁷ et constitue une base pour explorer plus en détail les outils complémentaires.

Quand utiliser cet outil ?

Cet outil devrait être le premier point de référence pour l'intégration de la migration dans une intervention. Cependant, il peut être utilisé lors de n'importe quelle phase du cycle, et même à chacune d'elles.



Comment utiliser cet outil ¹⁸ ?

L'utilisateur peut réfléchir aux questions pour explorer les différents domaines (par exemple, la justification, les parties prenantes, les résultats) d'un Document de programmation ou d'un Document d'action où la migration pourrait être (ou a été) intégrée. Les Principes directeurs de l'Annexe IV doivent également être pris en compte lors de l'utilisation de cet outil. En fonction des besoins, il est possible de consulter d'autres outils pour mieux comprendre et traiter les domaines nécessitant une attention particulière.

Domaines	Questions
Analyse et justification	Une analyse a-t-elle été menée sur la situation liée à la migration (par exemple, les travailleurs migrants, les besoins du marché du travail [offre et demande]) ? <i>Pour obtenir de l'aide, référez-vous à l'outil Analyse de la situation.</i>
Parties prenantes et participation	Les groupes et associations liés à la migration ou l'unité de migration pertinente des ministères concernés sont-ils impliqués dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de l'action ? <i>Pour obtenir de l'aide, référez-vous à l'outil Analyse des parties prenantes.</i>
Dialogue politique	La situation spécifique des migrants et des communautés touchées par la migration a-t-elle été évoquée lors des discussions avec les autorités publiques ? Existe-t-il des dialogues de gouvernement à gouvernement sur les politiques pour discuter des domaines d'intérêt mutuel en matière de migration de main-d'œuvre ? Le gouvernement a-t-il la possibilité de participer à des dialogues politiques régionaux pertinents, tels que le plan de Colombo ? <i>Pour obtenir de l'aide, référez-vous à l'outil Liste de contrôle des politiques.</i>

17. Ces documents sont ceux utilisés par la Commission européenne dans sa programmation indicative de la coopération internationale et du développement et dans la formulation de ses interventions. Cependant, différentes organisations utilisent un langage différent au sein des documents de projet. Malgré les différences de langage, la plupart des organisations et agences adoptent une approche similaire.
18. Cet outil peut être utilisé, quels que soient les sous-secteurs concernés ou visés.

Cadre des résultats	Les résultats (objectifs spécifiques), les produits (résultats attendus) et les activités sont-ils conçus pour répondre aux différents besoins et priorités des migrants et des communautés ? Un objectif ou un résultat spécifique lié à la migration est-il étayé par au moins un indicateur ? <i>Pour obtenir de l'aide, référez-vous à l'outil Théorie du changement.</i>
Données et statistiques	Les données et les indicateurs de l'intervention ont-ils été répartis par statut migratoire, lorsque cela est approprié et applicable ? <i>Pour obtenir de l'aide, référez-vous à l'outil Banque d'indicateurs.</i>
Budget	Des ressources financières adéquates ont-elles été allouées à des actions d'intégration efficaces (en % du budget total) ?
Principes directeurs	Les principes directeurs ont-ils été pris en compte et transposés de manière adéquate dans l'intervention ? <i>Pour obtenir de l'aide, référez-vous à l'Annexe IV : Principes directeurs</i>

 En fonction du contexte, prenez note des domaines dans lesquels la migration pourrait être intégrée.

OUTIL 2 : ANALYSE DE LA SITUATION

Pourquoi utiliser cet outil ?

L'Analyse de la situation peut être utilisée pour aider à regrouper des informations et des preuves pour permettre une compréhension plus nuancée du lien entre migration et emploi dans le pays ou la région à l'étude.

Quand utiliser cet outil ?

L'outil peut être utilisé au début de la phase de programmation ou dans le cadre de l'analyse du contexte lors de la phase de conception¹⁹.












Comment utiliser cet outil ?









L'utilisateur peut s'en servir comme d'une analyse de situation autonome ou en complément d'une analyse traditionnelle pour les interventions en matière d'emploi, afin de s'assurer qu'elles tiennent compte des dimensions migratoires. Les questions sont organisées par différents types de migration (voir le [Glossaire des termes](#) pour les définitions connexes). Les sources de données fournies ci-dessous dans l'[Annexe V](#) peuvent être consultées pour répondre aux questions.

Type de migration ²⁰	Questions
Immigration	1. Dans quelle mesure la région ou le pays dépend-il des travailleurs migrants ?
Sous-secteurs concernés :	2. Quels sont les profils des migrants (saisonniers/permanents, réguliers/en situation irrégulière, genre, âge, compétences spécifiques, etc.) ?
	3. Dans quels secteurs les migrants travaillent-ils et dans quelles professions ?
	4. Les tendances de l'offre et de la demande de main-d'œuvre ont-elles été traitées par la migration des travailleurs ?
	5. Un système est-il en place pour soutenir la reconnaissance des compétences et existe-t-il des mécanismes pour faciliter l'évaluation et la reconnaissance des qualifications et des compétences des migrants ?
	6. Des systèmes de gestion, des procédures, des codes de conduite ou des programmes de certification ont-ils été mis en place pour le recrutement éthique des migrants ?

19. Au cours de la phase de conception, les analyses du contexte, des politiques et des parties prenantes ne sont pas effectuées de manière séquentielle : il s'agit de processus itératifs qui s'alimentent mutuellement.

20. Reportez-vous au [Glossaire des termes](#) pour obtenir des définitions sur les types de migration.

Type de migration ²⁰	Questions
...	<p>7. Les migrants rencontrent-ils des difficultés pour accéder aux services (emploi, langue, éducation (EFTP) ou santé) ? Les familles des travailleurs migrants sont-elles incluses ?</p> <p>8. Les migrants ont-ils accès à une protection sociale ? Cela inclut-il les travailleurs migrants dans l'économie informelle ?</p> <p> Notez si l'une de ces situations de migration est pertinente dans votre contexte.</p> <div style="border: 1px solid #ccc; height: 30px; width: 100%;"></div>
<p>Émigration, diaspora, transferts de fonds</p> <p><i>Sous-secteurs concernés :</i></p> <p>  </p>	<p>1. Existe-t-il des voies régulières établies pour faciliter la migration des travailleurs ?</p> <p>2. Un nombre important de travailleurs émigrent-ils ? Leurs qualifications et compétences sont-elles en excédent ou en pénurie dans le pays ?</p> <p>3. Quels types de services/programmes les consulats/ambassades proposent-ils pour soutenir leurs citoyens et les travailleurs migrants dans les pays de destination ?</p> <p>4. Y a-t-il des secteurs clés qui connaissent une perte de professionnels qualifiés en raison de l'émigration ?</p> <p>5. Les travailleurs migrants envoient-ils des fonds ? Si oui, existe-t-il des circonstances favorables ou des obstacles à l'utilisation de ces transferts de fonds pour soutenir la création d'emplois ?</p> <p> Notez si l'une de ces situations de migration est pertinente dans votre contexte.</p> <div style="border: 1px solid #ccc; height: 30px; width: 100%;"></div>
<p>Migration de retour</p> <p><i>Sous-secteurs concernés :</i></p> <p>  </p>	<p>1. Les migrants de retour reçoivent-ils de l'aide pour réintégrer le marché du travail ?</p> <p>2. Existe-t-il des données réparties sur les profils socio-économiques des migrants de retour ? Les employeurs peuvent-ils accéder à ces informations ?</p> <p>3. Quelles compétences ou aptitudes les migrants de retour possèdent-ils ? Sont-ils bien adaptés aux besoins du marché du travail national ?</p> <p>4. Quelles sont les opportunités d'accès à la formation technique et professionnelle pour les migrants de retour ?</p> <p>5. Dans quelle mesure les migrants de retour créent-ils de nouvelles entreprises et de nouveaux emplois, et dans quels secteurs ?</p> <p> Notez si l'une de ces situations de migration est pertinente dans votre contexte.</p> <div style="border: 1px solid #ccc; height: 30px; width: 100%;"></div>

Type de migration ²⁰	Questions
Migration environnementale <i>Sous-secteurs concernés :</i>  	<ol style="list-style-type: none"> Des programmes de travail, des partenariats bilatéraux en matière de compétences ou des programmes temporaires ont-ils été mis en place avec des pays et des communautés subissant les effets du changement climatique et de la dégradation de l'environnement ? Les travailleurs migrants issus des communautés affectées par le climat ont-ils accès aux régimes de protection sociale (par exemple, les pensions sociales, la nourriture et autres transferts en nature) ? <p> Notez si l'une de ces situations de migration est pertinente dans votre contexte.</p> <div style="border: 1px solid #ccc; height: 40px; width: 100%;"></div>
Déplacement <i>Sous-secteurs concernés :</i> 	<ol style="list-style-type: none"> Les personnes déplacées (y compris les PDI (personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays), les demandeurs d'asile et les réfugiés) peuvent-elles accéder au marché du travail formel ou informel ? Si ce n'est pas le cas, quels obstacles rencontrent-ils (juridiques, pratiques, autres) ? Quels types d'emplois les personnes déplacées occupent-elles généralement, et dans quel secteur ? Existe-t-il des mécanismes permettant de recenser les compétences, les qualifications et l'expérience des personnes déplacées ? <p> Notez si l'une de ces situations de migration est pertinente dans votre contexte.</p> <div style="border: 1px solid #ccc; height: 40px; width: 100%;"></div>
Migrants en situation de vulnérabilité²¹ <i>Sous-secteurs concernés :</i>  	<ol style="list-style-type: none"> Y a-t-il un nombre important de migrants qui sont sous-employés, employés de façon précaire, sans emploi ou en situation irrégulière ? Existe-t-il des secteurs, des régions ou des zones dans lesquels les travailleurs migrants sont particulièrement vulnérables à l'exploitation, soit en raison de leur statut irrégulier, soit en raison de l'absence de conditions de travail décentes ? Quels sont les problèmes de la traite de main-d'œuvre qui existent dans le pays ou la région pour les personnes de différents groupes de genre ? Les travailleurs migrants ont-ils accès à un conseil juridique, à des dispositifs de réclamation et à des recours en cas de violation de leurs droits ? <p> Notez si l'une de ces situations de migration est pertinente dans votre contexte.</p> <div style="border: 1px solid #ccc; height: 40px; width: 100%;"></div>

21. Reportez-vous au [Glossaire des termes](#) pour obtenir des définitions sur les types de migration.

OUTIL 3 : LISTE DE CONTRÔLE DES POLITIQUES

Pourquoi utiliser cet outil ?

La Liste de contrôle des politiques permet d'explorer l'environnement de gouvernance en relation avec la migration et l'emploi dans un pays ou une région donnés. Elle peut permettre de comprendre le paysage politique²² qui pourrait se refléter dans le Document de programmation ou le Document d'action²³, ou peut influencer la mise en œuvre et l'impact d'une intervention.

Quand utiliser cet outil ?

Cet outil peut être utilisé dans la phase de programmation ou de conception. Il complète l'analyse effectuée dans l'Analyse de la situation (Outil 2) et l'Analyse des parties prenantes (Outil 4).












Comment utiliser cet outil ?

L'utilisateur peut parcourir la liste de contrôle pour identifier les politiques pertinentes, déterminer si elles répondent aux besoins des migrants et des communautés, et comprendre où sont les lacunes qui peuvent nécessiter une attention plus approfondie dans la phase de conception. Cet outil comprend des considérations politiques transversales qui sont pertinentes pour tous les sous-secteurs. Les autres points sont ensuite organisés par sous-secteur afin de correspondre aux domaines d'intérêt potentiel de l'utilisateur. Les principaux cadres ou stratégies politiques à garder à l'esprit sont référencés dans l'Annexe I.

Principaux cadres internationaux : Le [Manuel sur l'évaluation participative de la cohérence des politiques de l'OIT](#) (en anglais) peut être utilisé pour compléter cet outil. Le manuel vise à renforcer les méthodologies d'évaluation de la cohérence des politiques en incluant toutes les parties prenantes concernées par le biais d'une approche participative structurée. Les Directives de l'OIT sur la cohérence des politiques en matière de migration de main-d'œuvre, d'emploi et d'éducation/formation, et en particulier ses huit principes généraux, ont été testées dans la région de la CEDEAO. Les résultats peuvent être consultés dans le [Rapport sur la cohérence des politiques de migration de main-d'œuvre, d'emploi, d'éducation et de formation dans la sous-région de la CEDEAO](#) (en anglais).

22. La coopération de l'Union européenne reste guidée par le cadre politique de l'Union européenne et par les priorités des pays partenaires, le Programme de développement durable à l'horizon 2030, les ODD et le nouveau Consensus européen sur le développement étant au cœur du processus de programmation. Pour plus d'informations sur la coopération au développement de l'Union européenne dans ce secteur, consultez l'Annexe II.
23. Ces documents sont ceux utilisés par la Commission européenne dans sa programmation indicative de la coopération internationale et du développement et dans la formulation de ses interventions. Cependant, différentes organisations utilisent un langage différent au sein des documents de projet. Malgré les différences de langage, la plupart des organisations et agences adoptent une approche similaire.

Sous-secteurs	Questions	Oui	Non
Domaines transversaux 	1. Existe-t-il des accords bilatéraux ou multilatéraux pour faciliter la migration de main-d'œuvre ?		
	2. Existe-t-il des protocoles de libre circulation, au sein des communautés économiques régionales, pour faciliter la mobilité des travailleurs ?		
	3. Où en est le pays dans sa progression en matière d'ODD liés à l'emploi et à la migration (mentionnées en Annexe VI) ?		
	4. Existe-t-il des politiques, des programmes ou des services qui répondent aux besoins des migrants en situation de vulnérabilité, en particulier des travailleuses migrantes dans des contextes domestiques ?		
	5. Existe-t-il des stratégies ou des plans pour offrir des opportunités d'emploi adaptées aux besoins des migrants ?		
	6. Les politiques nationales de migration des travailleurs reflètent-elles les besoins des populations et des communautés touchées par un conflit ou par le changement climatique et la dégradation de l'environnement ?		
Politiques de l'emploi et du marché du travail 	1. La politique nationale de l'emploi et les autres politiques du marché du travail tiennent-elles compte des dynamiques migratoires nationales et régionales ?		
	2. La politique nationale de l'emploi reconnaît-elle le besoin de travailleurs migrants ?		
	3. Les travailleurs migrants sont-ils pris en compte dans la prestation des services du marché du travail ?		
	4. Des politiques ont-elles été mises en place pour faire face à la perte de capital humain due à l'émigration ?		
	5. Des accords ou des systèmes ont-ils été établis pour promouvoir la reconnaissance mutuelle des qualifications et des compétences entre les pays d'origine et de destination ?		
	6. Existe-t-il une stratégie visant à éliminer la vulnérabilité des migrants, en particulier des femmes, des enfants et des migrants en situation irrégulière, aux différentes formes d'exploitation du travail ?		
	 Notez les considérations politiques ou les lacunes à prendre en compte. <div style="border: 1px solid black; height: 30px; width: 550px; margin-top: 5px;"></div>		

Sous-secteurs	Questions	Oui	Non
Normes de travail, conditions de travail et dialogue social 	1. Le pays a-t-il ratifié les conventions internationales et régionales pertinentes sur les droits de l'homme ou s'est-il engagé à respecter les cadres internationaux (mentionnés dans l'Annexe I) ?		
	2. Le pays adhère-t-il aux normes internationales du travail ?		
	3. Les politiques publiques et les législations nationales sont-elles conformes à ces cadres et engagements internationaux ?		
	4. La législation nationale accorde-t-elle l'égalité de traitement aux travailleurs migrants de tous les groupes de genre ?		
	5. Des accords bilatéraux ou multilatéraux de protection sociale ont-ils été signés et mis en œuvre ?		
	6. Le cadre politique national permet-il aux travailleurs migrants d'accéder à une protection sociale ?		
	 Notez les considérations politiques ou les lacunes à prendre en compte. <input type="text"/>		
Création d'emplois et entrepreneuriat 	1. Existe-t-il des politiques qui limitent le droit ou l'accès des migrants au travail indépendant ou à l'entrepreneuriat ?		
	2. Les politiques d'emploi et de migration permettent-elles aux migrants de tous les groupes de genre de créer leur propre entreprise ?		
	3. Existe-t-il des opportunités pour les migrants de créer des entreprises dans les pays d'origine ?		
	4. Existe-t-il des opportunités pour les migrants de contribuer à des programmes de mentorat ou d'en bénéficier ?		
	5. Les migrants ont-ils l'opportunité de participer à des programmes d'éducation financière ?		
	 Notez les considérations politiques ou les lacunes à prendre en compte. <input type="text"/>		
Développement des compétences et formation professionnelle 	1. Les systèmes d'identification et de prévision des compétences qui analysent les demandes de compétences actuelles et futures permettent-ils d'enrichir les politiques d'emploi ou de migration ?		
	2. Les systèmes de reconnaissance des compétences (reconnaissance des qualifications ou systèmes de reconnaissance de l'apprentissage non formel ou informel) sont-ils accessibles aux travailleurs migrants ?		
	3. Les migrants peuvent-ils s'inscrire à des programmes de formation professionnelle ? Existe-t-il des obstacles au niveau politique ?		
	4. Des programmes nationaux sont-ils en place pour soutenir le développement des compétences des migrants ?		
	 Notez les considérations politiques ou les lacunes à prendre en compte. <input type="text"/>		

OUTIL 4 : ANALYSE DES PARTIES PRENANTES

Pourquoi utiliser cet outil ?

L'Analyse des parties prenantes peut être utilisée pour identifier les parties prenantes à consulter lors de la programmation, ainsi que celles qui peuvent être des partenaires ou des bénéficiaires pertinents (directs et indirects) pour une intervention pour l'emploi. Cet outil permet d'établir les expériences, le rôle et les besoins potentiels des différentes parties prenantes dans un pays ou une région donnés.

Quand utiliser cet outil ?

Cet outil est à utiliser pendant la phase de programmation ou de conception. Il complète l'analyse effectuée dans l'Analyse de la situation (Outil 2) et la Liste de contrôle des politiques (Outil 3).






Comment utiliser cet outil ?



L'utilisateur peut passer en revue les questions de cet outil pour étudier les différents groupes de parties prenantes qui pourraient être engagés ainsi que la manière de les engager. Les questions sont organisées par groupe de parties prenantes et constituent un point de départ pour recueillir des informations sur la possibilité pour les parties prenantes :

- de fournir des informations contextuelles pour guider la programmation sur la base de leur **expérience** (c'est-à-dire les parties prenantes à consulter pendant la programmation ou la conception) ;
- d'être des partenaires ou des exécutants potentiels qui peuvent soutenir la réalisation des résultats de l'intervention en fonction de leur **rôle** (c'est-à-dire les parties prenantes qui pourraient être des partenaires de mise en œuvre), ou ;
- d'être des bénéficiaires (directs ou indirects) de l'intervention en fonction de leurs **besoins**.


Les utilisateurs sont encouragés à examiner les questions de chaque colonne de l'analyse des parties prenantes pour identifier les domaines pertinents, puis à utiliser les cases à cocher pour indiquer les parties prenantes les plus pertinentes dans chaque catégorie. Avant d'utiliser l'outil, il est recommandé d'identifier les parties prenantes principales présentes dans votre pays ou région. Les principales parties prenantes potentielles sont mentionnées dans le tableau situé en dessous de l'outil.

Parties prenantes	Questions		
	Expérience	Rôles	Besoins
<p>Migrants (de toutes catégories, genres et âges, y compris la diaspora, les personnes déplacées, les migrants en situation vulnérable ou les migrants de retour)</p> <p>Sous-secteurs concernés :</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quelles sont les opportunités pour les migrants et la diaspora de transférer leurs connaissances et leurs compétences (par exemple, par le biais de programmes officiels établis par les gouvernements ou les donateurs, ou de programmes moins officiels lancés par des individus ou des communautés) ? 2. Les travailleurs migrants ont-ils accès aux informations et aux services liés à l'emploi ? 3. Y a-t-il un accès à des opportunités de développement des compétences pour répondre aux besoins des apprenants de différents milieux (y compris les migrants) ? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Afin de répondre aux besoins des migrants, de quelle manière sont-ils impliqués ou consultés dans la conception des services liés à l'emploi ? 2. Les groupes de représentation des migrants et les associations de la diaspora sont-ils considérés comme des agents de développement dans le secteur de l'emploi (par exemple, le mentorat, les transferts de fonds) ? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les besoins et les expériences des migrants sont-ils pris en compte pour améliorer l'accès aux opportunités d'emploi ? 2. Les migrants font-ils face à des obstacles pour accéder à une protection sociale et à leur droit à un emploi décent ? 3. Les travailleurs migrants ont-ils des difficultés à faire reconnaître leurs compétences ou qualifications ?
	Cochez si une consultation est nécessaire :	Cochez s'il peut s'agir d'un partenaire :	Cochez s'il peut s'agir d'un bénéficiaire :
<p>Communautés touchées par la migration</p> <p>Sous-secteurs concernés :</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment la communauté perçoit-elle les migrants ou les personnes déplacées ? 2. Dans quelle mesure la migration a-t-elle un impact sur les moyens de subsistance ou sur l'économie ? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les communautés soutiennent-elles l'insertion des migrants sur le marché du travail ? 2. Les communautés fournissent-elles aux migrants les informations et les outils nécessaires pour accéder aux opportunités d'emploi ? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quels sont les principaux obstacles à l'emploi ou au travail décent qui doivent être surmontés dans la communauté ? 2. Les interventions potentielles doivent-elles adopter une approche communautaire ?
	Cochez si une consultation est nécessaire :	Cochez s'il peut s'agir d'un partenaire :	Cochez s'il peut s'agir d'un bénéficiaire :

Parties prenantes	Questions		
	Expérience	Rôles	Besoins
<p>Les gouvernements nationaux (y compris les institutions chargées de la gouvernance des migrations, de la planification du développement, des politiques sectorielles et du dialogue national-local)</p> <p><i>Sous-secteurs concernés :</i></p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les parties prenantes du gouvernement national ont-elles une approche claire pour identifier les besoins du marché du travail et la manière dont les lacunes du marché peuvent être comblées ? 2. Comment la compréhension et les politiques des parties prenantes des gouvernements nationaux en matière de migration influencent-elles les possibilités d'emploi pour les migrants et la capacité des employeurs à identifier les migrants pour répondre aux pénuries de compétences/manques de main-d'œuvre ? 3. Les autorités publiques canalisent-elles les ressources nécessaires pour garantir qu'un emploi décent soit accessible à tous ? 4. Dans quelle mesure les inspecteurs du travail sont-ils impliqués dans la protection des travailleurs migrants ? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quelles sont les entités gouvernementales responsables de la migration et de l'emploi ? 2. Quelle entité est responsable de la négociation des accords bilatéraux/multilatéraux en matière de travail ? 3. Quelle entité est responsable de la formation professionnelle ? 4. Le service public de l'emploi a-t-il pour mandat de travailler avec les travailleurs migrants ? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La plupart des plans, politiques et programmes d'emploi au niveau national prennent-ils en compte la migration ou les migrants ? 2. Comment l'Institut national responsable des statistiques obtient-il des données sur l'emploi ? Répartit-il ces données par statut migratoire, genre, âge, et est-il utilisé ? 3. Existe-t-il des instances ou des mécanismes de coordination entre les institutions qui s'occupent de la migration des travailleurs ?
	Cochez si une consultation est nécessaire :	Cochez s'il peut s'agir d'un partenaire :	Cochez s'il peut s'agir d'un bénéficiaire :

Parties prenantes	Questions		
	Expérience	Rôles	Besoins
<p>Gouvernements infranationaux (y compris les municipalités, les autorités municipales et les conseils de district/régionaux)</p> <p>Sous-secteurs concernés :</p> 	<ol style="list-style-type: none"> Comment les parties prenantes des gouvernements locaux comprennent-elles la migration et quelles sont leurs politiques en la matière ? La connaissance, la compréhension et l'approche de la migration par le gouvernement affectent-elles les opportunités générales d'emploi ou de formation au niveau local pour les groupes de migrants ? Existe-t-il des dynamiques locales spécifiques qui empêchent ou facilitent cela ? 	<ol style="list-style-type: none"> De quels domaines de la migration et de l'emploi les gouvernements infranationaux sont-ils responsables ? Existe-t-il des entités responsables de la formation professionnelle ? Les gouvernements infranationaux jouent-ils un rôle particulièrement important dans l'intégration des migrants et dans la réintégration des migrants de retour dans le secteur de l'emploi ? 	<ol style="list-style-type: none"> Les gouvernements infranationaux sont-ils conscients des besoins et expériences spécifiques des migrants et de leur impact sur l'emploi ? La plupart des plans, politiques et programmes d'emploi au niveau local tiennent-ils compte de la migration ou des migrants ?
	Cochez si une consultation est nécessaire :	Cochez s'il peut s'agir d'un partenaire :	Cochez s'il peut s'agir d'un bénéficiaire :
<p>Société civile (y compris les institutions universitaires, les établissements de formation, les ONG, les organisations confessionnelles, les médias et les chefs religieux et traditionnels)</p> <p>Sous-secteurs concernés :</p> 	<ol style="list-style-type: none"> Les organisations de la société civile se heurtent-elles à des obstacles pour représenter efficacement les migrants ? Quelles parties prenantes de la société civile ont une grande expérience ou expertise en matière de migration et d'emploi ? Existe-t-il des canaux de communication efficaces entre les décideurs politiques et les prestataires de services de développement des compétences ? 	<ol style="list-style-type: none"> Existe-t-il des organisations de la société civile représentant les migrants ? Si oui, quel est leur rôle ? Les organisations de la société civile et les syndicats jouent-ils un rôle dans la promotion des droits des travailleurs migrants ? Les organisations de travailleurs participent-elles à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques de migration des travailleurs ? Comment les universités et autres instituts de recherche sont-ils mobilisés pour fournir des données et des preuves sur l'emploi et la migration ? 	<ol style="list-style-type: none"> De quelle manière les parties prenantes des médias contribuent-elles à influencer les perceptions de la migration par le public ? Les parties prenantes disposent-elles de capacités suffisantes pour soutenir l'insertion des migrants sur le marché du travail ?
	Cochez si une consultation est nécessaire :	Cochez s'il peut s'agir d'un partenaire :	Cochez s'il peut s'agir d'un bénéficiaire :

Parties prenantes	Questions		
	Expérience	Rôles	Besoins
Secteur privé (y compris les associations industrielles et patronales) Sous-secteurs concernés : 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le secteur privé profite-t-il des travailleurs migrants ? 2. Les employeurs procèdent-ils à des évaluations des besoins pour déterminer dans quelle mesure les migrants peuvent contribuer à combler les pénuries de compétences ? 3. Les employeurs mettent-ils en œuvre des codes de conduite pour promouvoir le recrutement éthique de travailleurs migrants de tous les groupes de genre ? Cela s'applique-t-il à toute la chaîne d'approvisionnement ? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quelle mesure les organisations d'employeurs et de travailleurs sont-elles impliquées dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des politiques/stratégies de migration de main-d'œuvre ? 2. Les organismes sectoriels représentant les employeurs et les travailleurs participent-ils activement à l'élaboration des politiques de développement des compétences et à celle des stratégies de développement ? 3. Des agences de recrutement privées opèrent-elles dans le pays et sont-elles réglementées ? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le secteur privé protège-t-il efficacement les droits des travailleurs migrants ? 2. Les employeurs ont-ils une approche pour la protection des travailleurs migrants sur le lieu de travail ?
	Cochez si une consultation est nécessaire :	Cochez s'il peut s'agir d'un partenaire :	Cochez s'il peut s'agir d'un bénéficiaire :
Organisations internationales Sous-secteurs concernés : 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quels types d'actions les organisations internationales et autres réseaux pertinents entreprennent-ils en matière de migration et d'emploi dans le pays ou la région ? 2. Comment les organisations internationales partagent-elles les données, les expériences et les autres ressources liées à la migration pour les interventions de migration et d'emploi ? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les organisations internationales, notamment l'OIM, l'OIT et d'autres organisations de l'ONU, sont-elles présentes dans le pays ? Si oui, sont-elles engagées en tant que partenaires techniques ou organismes de mise en œuvre ? 2. Les réseaux et l'expertise des organisations internationales dans les pays d'origine et de destination peuvent-ils être mobilisés ? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les politiques, processus et programmes soutenus par les organisations internationales sont-ils mis à contribution pour échanger des informations et établir des partenariats sur la migration et l'emploi ?
	Cochez si une consultation est nécessaire :	Cochez s'il peut s'agir d'un partenaire :	Cochez s'il peut s'agir d'un bénéficiaire :

Parties prenantes	Questions		
	Expérience	Rôles	Besoins
Autres agences de coopération au développement Sous-secteurs concernés : 	1. Les agences de coopération au développement ont-elles des interventions passées, en cours ou à venir intéressantes concernant la migration et la gouvernance ?	1. Existe-t-il un mécanisme de coordination sectoriel en matière de gouvernance ? Si oui, celui-ci inclut-il la migration ?	1. Les agences de coopération au développement ont-elles besoin d'un soutien ou d'un renforcement de leurs capacités en ce qui concerne les liens entre la migration et la gouvernance, et la manière d'en tenir compte dans les interventions de développement ?
	Cochez si une consultation est nécessaire :	Cochez s'il peut s'agir d'un partenaire :	Cochez s'il peut s'agir d'un bénéficiaire :

Référence rapide aux parties prenantes potentielles		Cochez si pertinent
Partenaire(s) clé(s) des Nations unies	FAO, OIT, OIM, UNESCO, ONUDI, ONU Femmes, OMC, OMS, Banque mondiale et autres IFI	
Principaux partenaires gouvernementaux	Unité de travail de la communauté économique régionale	
	Ministère de l'Intérieur/Affaires intérieures	
	Ministère du Travail/Emploi et Services sociaux	
	Ministère de l'Éducation	
	Ministère de la Santé	
	Ministère du Genre et de la Jeunesse	
	Ministère de l'Immigration	
	Ministère des Affaires sociales	
	Ministère des Affaires étrangères	
	Bureaux nationaux de statistiques	
Agences gouvernementales de mise en œuvre (par exemple, les services publics de l'emploi)		
Autres partenaires potentiels	Milieu universitaire	
	Prestataires de services de protection sociale	
	Associations de migrants	
	Associations de travailleurs migrants	
	Associations de la diaspora	
	Syndicats	
Employeurs		

OUTIL 5 : ANALYSE DES PROBLÈMES

Pourquoi utiliser cet outil ?

L'Analyse des problèmes est utile pour explorer les barrières ou les goulots d'étranglement, du point de vue de la migration, qui peuvent avoir été identifiés pendant la phase de programmation et pour élaborer des interventions potentielles pour l'emploi destinées y répondre.

Quand utiliser cet outil ?

Cet outil peut être utilisé pendant la phase de conception du cycle.



Comment utiliser cet outil ?


L'utilisateur peut consulter les exemples fournis de problèmes potentiels liés à la migration et à l'emploi dans les différents sous-secteurs qui l'intéressent ou sur lesquels il se concentre. En fonction des problèmes les plus pertinents pour le contexte donné, l'utilisateur peut alors consulter la liste des interventions possibles (c'est-à-dire les domaines prioritaires de soutien) pour répondre au(x) problème(s) qui ont été identifié(s). Lors de l'analyse des problèmes, il est important de prendre en compte les problèmes auxquels sont confrontés les différents groupes socio-économiques, y compris les différences de genre et d'âge, ainsi que les besoins des personnes handicapées et des migrants en situation vulnérable.



Sous-secteurs	Exemples de problèmes identifiés	Interventions potentielles
Domaines transversaux 	Les travailleurs locaux se sentent menacés par les travailleurs migrants.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Renforcer la base de données sur les contributions des migrants dans divers domaines du développement. 2. Communiquer les contributions positives des travailleurs migrants en termes de performance du marché du travail. 3. Au niveau des communautés, organiser un dialogue communautaire incluant les migrants et impliquant toutes les parties prenantes, en notant les messages/le plaidoyer contre la xénophobie dans le sillage de la COVID-19.
	La facilité de participer à l'économie informelle peut attirer les travailleurs migrants en situation irrégulière.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibiliser les travailleurs migrants aux risques accrus de traite et d'exploitation du travail dans l'économie informelle. 2. Améliorer l'accès à l'information sur les droits du travail, le recrutement équitable et l'assistance consulaire pour les travailleurs de tous les groupes de genre résidant à l'étranger. 3. Soutenir les normes du travail et les conditions de travail pour protéger les travailleurs migrants réguliers et en situation irrégulière dans les économies formelles et informelles.

Sous-secteurs	Exemples de problèmes identifiés	Interventions potentielles
...	Les défis de la réintégration des migrants de retour après avoir travaillé à l'étranger.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Encourager l'intermédiation en matière de travail pour analyser les obstacles auxquels sont confrontés les migrants de retour, quel que soit leur genre, et élaborer des stratégies alternatives pour faciliter leur participation à des opportunités d'emploi ou de développement des compétences. 2. Fournir des services d'orientation aux migrants de retour, quel que soit leur genre, peut inclure des informations sur la dynamique du marché du travail et les services disponibles pour soutenir la réintégration.



Notez toute intervention potentielle qui devrait être envisagée.

Politiques de l'emploi et du marché du travail 	Les politiques d'emploi ne sont pas fondées sur des données ou des preuves, et ne sont pas cohérentes avec les politiques de migration.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Soutenir les gouvernements nationaux pour faciliter l'accès au marché du travail, entre autres : <ul style="list-style-type: none"> • en mettant en place des Systèmes d'information sur le marché du travail (LMIS) pour soutenir les travailleurs migrants ; • en soutenant l'intégration de modules de migration dans les enquêtes sur les forces de travail ; • en soutenant les enquêtes sur l'offre et la demande de compétences ; • en soutenant la mise en place de systèmes et de dispositifs de reconnaissance des qualifications et des compétences afin de formaliser les compétences acquises dans un autre pays, ou acquises de manière non formelle ou informelle ; • en développant des partenariats de mobilité entre les pays d'origine et de destination ; • en encourageant l'employabilité et en rapprochant les travailleurs migrants des opportunités d'emploi afin de combler les lacunes en matière de compétences ; • en permettant aux migrants d'accéder à une formation pour leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires ; • en adaptant les canaux de communication pour rendre les informations sur l'emploi accessibles aux migrants.
	Manque d'informations disponibles sur les offres d'emploi locales et sur l'orientation du marché du travail.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Renforcer les capacités des services publics de l'emploi à collecter et à partager les informations sur les emplois vacants afin que ces informations soient facilement accessibles aux migrants et aux non-migrants. 2. Soutenir la diffusion d'informations sur le marché du travail et les politiques de migration de main-d'œuvre des pays d'origine et de destination afin de sensibiliser les travailleurs et les employeurs aux opportunités et aux risques. 3. Soutenir la diffusion d'informations de base sur la situation du marché du travail afin d'informer les migrants des opportunités d'emploi et des compétences requises. 4. Soutenir l'utilisation de technologies habilitantes telles que le LMIS pour aider les agences et responsables gouvernementaux à identifier les lacunes du marché du travail où les travailleurs migrants pourraient être engagés.

Sous-secteurs	Exemples de problèmes identifiés	Interventions potentielles
...	<p>Manque de reconnaissance des qualifications des migrants.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Soutenir le changement de politique pour faciliter la reconnaissance des qualifications. Cela est particulièrement important dans les secteurs qui connaissent de graves pénuries de compétences (par exemple, la santé et les soins, l'ingénierie, l'enseignement). 2. Collecter des informations et faire des prévisions sur la demande de main-d'œuvre à l'attention des travailleurs migrants, au niveau des professions et des secteurs.
	<p>La perte de ressortissants qualifiés et compétents a des répercussions négatives sur le marché du travail, l'économie locale et, dans certains cas, des secteurs entiers.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Soutenir les initiatives visant à faciliter les transferts de compétences des migrants et de la diaspora afin qu'ils puissent apporter leur contribution au pays ou à la communauté d'origine, que ce soit de manière temporaire ou permanente. 2. Dans le cas du secteur de la santé, promouvoir le Code de conduite sur le recrutement des professionnels de santé de l'OMS²⁴.
<p> Notez toute intervention potentielle qui devrait être envisagée.</p> <div style="border: 1px solid #ccc; height: 30px; width: 100%;"></div>		
<p>Normes du travail, conditions de travail et protection sociale</p> <p></p>	<p>Les travailleurs migrants ne bénéficient pas de conditions de travail décentes et risquent d'être exploités/abusés (par exemple, travail servile, heures de travail excessives, refus du droit d'adhérer à un syndicat, rétention du passeport).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Soutenir les pays partenaires pour qu'ils adoptent des cadres législatifs/politiques conformes aux instruments des droits de l'homme et aux normes internationales du travail garantissant des conditions de travail décentes pour les travailleurs migrants et promouvoir l'égalité de traitement pour ces derniers. 2. Soutenir les pays partenaires dans la mise en œuvre des politiques, y compris l'application des normes internationales du travail, afin de garantir de bonnes conditions de travail aux travailleurs migrants et l'application des normes du travail. 3. Donner aux migrants, en tant que détenteurs de droits, des informations et des outils sur les normes du travail et leurs droits. 4. Sensibiliser les employeurs aux normes internationales du travail, au recrutement éthique et aux conditions de travail décentes, y compris à la mise en place d'un argumentaire commercial en faveur de conditions de travail décentes. 5. Renforcer les capacités des agents de l'inspection du travail à comprendre les différences de traitement que subissent les travailleurs migrants, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. 6. Aider à la création de dispositifs de plainte/réclamation, avec l'aide des autorités d'inspection du travail et de la société civile, afin de fournir aux travailleurs migrants de tous les groupes de genre des canaux sûrs pour signaler les violations des droits du travail.

24. Pour des informations plus approfondies à ce sujet, veuillez consulter la [Boîte à outils Santé](#).


Sous-secteurs	Exemples de problèmes identifiés	Interventions potentielles
...	<p>Les employeurs optent pour une main-d'œuvre moins chère fournie par les travailleurs migrants, ce qui peut conduire au chômage des travailleurs locaux et à de moins bonnes conditions de travail pour tous les travailleurs.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Encourager la prise en compte de la migration de main-d'œuvre dans les politiques de migration et d'emploi, notamment par l'établissement de voies juridiques réalistes qui faciliteraient la protection des travailleurs migrants et amélioreraient également les conditions de travail générales. 2. Soutenir et faciliter le dialogue social entre les principales parties prenantes afin de trouver des solutions au chômage, au sous-emploi ou aux mauvaises conditions de travail. 3. Soutenir le développement et la mise en œuvre de programmes de travail décent, tels que les Programmes nationaux pour un emploi décent (DWCP) de l'OIT, qui incluent la protection des travailleurs migrants. 4. Soutenir les dispositifs qui permettent aux migrants réguliers et en situation irrégulière de tous les groupes de genre de signaler les violations des droits du travail. 5. Organiser le renforcement des compétences des représentants des médias ainsi que des activités de sensibilisation sur la contribution positive des travailleurs migrants afin de lutter contre la discrimination et la xénophobie.
	<p>Recrutement non éthique de travailleurs migrants.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la Convention sur les Agences d'emploi privées de l'OIT, 1997 (n° 181). 2. Élaborer et mettre en œuvre des mécanismes pour réglementer et contrôler les agences de recrutement privées. Lorsque de tels mécanismes, politiques et programmes sont déjà en place, veiller à ce que les agences de recrutement privées adhèrent à des pratiques de recrutement éthiques. 3. Faciliter le recrutement équitable et éthique grâce à des systèmes de gestion liés au recrutement, des procédures, des codes de conduite, des initiatives de durabilité sociale ou des programmes de certification et des formations éthiques qui s'inspirent du Système international d'intégrité du recrutement (IRIS) ou des principes généraux et des directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable (OIT, 2019). 4. Soutenir le « principe de l'employeur-payeur », selon lequel les coûts de recrutement sont supportés par l'employeur plutôt que par le travailleur migrant, auquel le IRIS et la Convention 181 de l'OIT font tous deux fortement référence.

Sous-secteurs	Exemples de problèmes identifiés	Interventions potentielles
...	<p>La participation des migrants au dialogue social est limitée en raison de leur statut migratoire, de l'absence de documents et de la connaissance limitée de leurs droits en matière de travail.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faciliter la participation des travailleurs migrants à tous les dialogues, consultations et communications qui les concernent, en tenant compte des obstacles auxquels se heurtent les différents groupes. 2. Renforcer les syndicats nationaux et transnationaux incluant les migrants pour améliorer les conditions de travail des travailleurs migrants, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. 3. Veiller à ce que les mécanismes tripartites associés aux employeurs, aux gouvernements et aux travailleurs prennent en compte les expériences des travailleurs migrants afin de promouvoir l'égalité d'accès aux droits. 4. Soutenir la diffusion d'informations aux travailleurs migrants sur les négociations du travail, la liberté d'association et la négociation collective.
	<p>Les migrants en situation irrégulière ne peuvent pas participer pleinement aux régimes de protection sociale disponibles.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mettre en place ou maintenir des systèmes nationaux de protection sociale non discriminatoires, y compris des socles de protection sociale pour les nationaux et les migrants, conformément à la Recommandation sur les socles de protection sociale de l'OIT, 2012 (n° 202). 2. S'attaquer aux difficultés que les femmes peuvent rencontrer pour accéder à la protection sociale et mettre en place des instruments spécifiques tels que les fonds d'aide aux migrants dans les pays d'origine qui soutiennent les travailleurs migrants et leurs familles.
	<p>Le manque de transférabilité des droits à la sécurité sociale tels que les pensions, les allocations de chômage et les congés de maladie a un impact négatif sur les travailleurs migrants et leurs familles.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faciliter l'établissement d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux réciproques sur la transférabilité des avantages acquis par les travailleurs migrants. 2. Soutenir l'intégration des dispositions relatives à la transférabilité des prestations de sécurité sociale dans les cadres nationaux de sécurité sociale. 3. Soutenir l'établissement d'accords/mécanismes bilatéraux de sécurité sociale pour la transférabilité des droits à la sécurité sociale et des avantages acquis. 4. Promouvoir le dialogue entre les pays d'origine et de destination sur les contributions des migrants au système de protection sociale et promouvoir la transférabilité des droits.

Sous-secteurs	Exemples de problèmes identifiés	Interventions potentielles
...	Les travailleuses migrantes, en particulier dans certains secteurs comme le travail domestique, sont davantage exposées à l'exploitation et à la traite des êtres humains.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Donner aux femmes et aux jeunes filles (dans les pays et les communautés d'origine) exposées à un risque élevé d'exploitation et de traite des êtres humains des informations et des outils leur permettant de renforcer leur protection, avant leur départ, pendant leur transit et à leur arrivée. 2. Promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la Convention des travailleurs domestiques de l'OIT, 2011 (n° 189). 3. Créer des systèmes d'information nationaux et locaux pour éduquer les citoyens, les employeurs, les fonctionnaires, les agents de la force publique, et renforcer les capacités à identifier les signes d'exploitation et de traite des êtres humains. 4. Renforcer les réseaux d'orientation afin de fournir une protection aux victimes d'exploitation, des mesures de rétablissement physique, psychologique et social ainsi que des mesures leur permettant de rester dans le pays de destination, de manière temporaire ou permanente selon les cas, en facilitant l'accès des victimes à la justice, y compris à la réparation et à l'indemnisation, conformément au droit international.



Notez toute intervention potentielle qui devrait être envisagée.


Création d'emplois et entrepreneuriat 	Les industries innovantes et émergentes sont confrontées à des pénuries de compétences et de capitaux ainsi qu'à d'autres obstacles qui peuvent être contournés en recrutant des migrants (de retour).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fournir des services de conseil aux entreprises et des subventions pour la création/expansion d'entreprises aux résidents, indépendamment de leur statut migratoire. 2. Reconnaître et promouvoir le rôle entrepreneurial des migrants et de la diaspora dans les communautés d'origine et de destination. 3. Promouvoir les initiatives d'entrepreneuriat social qui impliquent spécifiquement les migrants. 4. Soutenir les initiatives visant à réduire les coûts des transferts de fonds, conformément à la cible 10c des ODD. 5. Engager les migrants de retour dans des interventions de création d'emplois et d'entrepreneuriat pour leur permettre d'apporter leur expérience et leurs connaissances au marché du travail, tout en facilitant leur réintégration²⁵. 6. Soutenir l'alignement des stratégies d'innovation sur les priorités de développement nationales et locales afin de mieux permettre aux migrants de retour de mettre en pratique les compétences et les ressources acquises à l'étranger.
---	---	--

25. Des expériences peuvent être extraites du programme Retour et réintégration - AVRR de l'OIM, qui vise à soutenir les migrants de retour en les informant des opportunités d'emploi et d'entrepreneuriat dans leur pays d'origine.

Sous-secteurs	Exemples de problèmes identifiés	Interventions potentielles
...	<p>Les migrants rencontrent des difficultés pour accéder au crédit et postuler à des programmes d'entrepreneuriat.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Veiller à ce que les initiatives visant à promouvoir l'entrepreneuriat tiennent compte de la nécessité d'interventions complémentaires en matière d'orientation, de conseil et d'accès au crédit pour les migrants. 2. Développer des programmes de suivi qui aident les entrepreneurs potentiels (y compris les migrants) à comprendre comment accéder à des crédits, créer leur propre entreprise, entrer en contact avec des investisseurs, etc.. 3. Travailler avec des agences du secteur privé ou public pour les sensibiliser et renforcer les capacités des entreprises appartenant à des migrants, par exemple en proposant des crédits ou des fonds de démarrage. 4. Inclure les migrants de retour comme bénéficiaires des projets de création d'emplois.
	<p>Les femmes migrantes sont confrontées à des obstacles supplémentaires pour se lancer dans l'entrepreneuriat en raison des normes socioculturelles, des niveaux inférieurs d'éducation et de connaissances financières, de l'accès limité aux ressources, à la formation et aux services.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Soutenir l'inclusion financière des femmes migrantes par des programmes ciblés d'éducation financière et numérique. 2. Promouvoir les initiatives de financement participatif et d'investissement communautaire liées à la diaspora et ciblant les femmes migrantes. 3. Évaluer les obstacles individuels, socioculturels et structurels auxquels les femmes migrantes sont confrontées, et élaborer des stratégies pour surmonter ces obstacles.



Notez toute intervention potentielle qui devrait être envisagée.

<p>Développement des compétences et formation professionnelle</p> 	<p>Les migrants entrants peuvent manquer de compétences ou de qualifications pertinentes, ce qui peut conduire au chômage ou au sous-emploi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Réaliser des analyses du marché du travail dans les pays et les communautés de destination afin d'identifier les compétences nécessaires. 2. Fournir des informations sur le marché du travail des pays de destination aux migrants potentiels et aux autres parties prenantes clés dans les pays d'origine ciblés. 3. Soutenir la reconnaissance mutuelle des qualifications afin de garantir que les travailleurs migrants de tous les groupes de genre puissent utiliser pleinement leurs compétences. 4. Favoriser l'accès des migrants aux opportunités de développement des compétences.
--	---	--

Sous-secteurs	Exemples de problèmes identifiés	Interventions potentielles
...	Les migrants peuvent ne pas être en mesure d'accéder à la formation professionnelle et aux opportunités de développement des compétences.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Soutenir l'accès à la formation professionnelle internationale et aux opportunités de développement des compétences afin de fournir aux travailleurs de tous les groupes de genre des compétences utilisables sur le marché du travail national. 2. Faciliter l'accès des migrants aux opportunités de formation professionnelle et de développement des compétences sur une base équitable par rapport aux non-migrants. 3. Promouvoir l'engagement de la diaspora dans la formation et la programmation de l'EFTP.
...	Les programmes d'EFTP ne sont pas alignés sur les exigences du marché du travail national et international.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Investir dans le développement du capital humain en promouvant des programmes et des partenariats de formation professionnelle et de développement des compétences en fonction des besoins du marché du travail, en coopération avec le secteur privé. 2. Renforcer la capacité des organismes responsables des programmes de formation professionnelle et de développement des compétences à comprendre les demandes du marché du travail et à adapter les programmes en conséquence pour prendre en compte l'intérêt des travailleurs migrants actuels et potentiels. 3. Encourager les gouvernements à considérer l'impact de la migration sur l'offre et la demande des différentes compétences et qualifications et à adapter les programmes d'EFTP en conséquence. 4. Prendre en considération la demande actuelle et future de compétences lors de l'élaboration des programmes d'EFTP, tout en tenant compte des profils professionnels des populations migrantes, des migrants potentiels et de l'impact de la migration sur l'offre de main-d'œuvre.



Notez toute intervention potentielle qui devrait être envisagée.

OUTIL 6 : ANALYSE DES RISQUES

Pourquoi utiliser cet outil ?

L'Analyse des risques est utile pour identifier les risques²⁶ pour les interventions pour l'emploi ayant une dimension migratoire (c'est-à-dire les risques pour la réalisation des objectifs de l'intervention pour l'emploi), ainsi que les mesures visant à gérer/atténuer ces risques. L'identification des risques pendant la phase de conception permet de s'assurer que des mesures sont instaurées pendant la mise en œuvre pour remédier à ces risques.

Quand utiliser cet outil ?

Cet outil peut être utilisé pendant la phase de conception.



Comment utiliser cet outil²⁷ ?

L'utilisateur peut examiner les exemples de risques possibles liés à la migration pour une intervention et les conséquences possibles de ceux-ci. Les risques doivent être contextualisés en fonction du pays ou de la région concernés et des dynamiques en jeu. En fonction du contexte, les utilisateurs peuvent déterminer s'il s'agit d'un risque élevé, moyen ou faible. Une fois les risques identifiés, cet outil fournit des exemples de mesures qui peuvent être intégrées dans les programmes pour traiter les facteurs de risque.

Exemples de risques	Indiquer le niveau de risque Bas (B), Moyen (M), Haut (H)			Mesures d'atténuation potentielles
	B	M	H	
Réticence des pays à ratifier les instruments internationaux pertinents relatifs aux droits des travailleurs migrants ou à conclure des accords bilatéraux en la matière avec d'autres États.				<p>Mener des actions de sensibilisation pour faire connaître les cadres internationaux pertinents et les avantages d'y adhérer.</p> <p>Promouvoir la signature et la mise en œuvre d'accords bilatéraux sur le travail fondés sur les droits, en tant que mécanisme permettant de mieux faire correspondre l'offre et la demande et de faire valoir les avantages de la migration régulière et les risques de la migration en situation irrégulière dans les pays de destination.</p> <p>Discuter et délimiter les avantages, mais aussi reconnaître les défis, pour les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, de la ratification et de la mise en œuvre des accords internationaux qui promeuvent les droits des travailleurs migrants. Fournir un soutien pour relever les défis.</p>

26. Ces risques peuvent être liés à des facteurs économiques, politiques, sociaux, environnementaux, climatiques ou de sécurité.

27. Cet outil est applicable à un large éventail de sujets et de domaines d'intérêt.

Exemples de risques	Indiquer le niveau de risque			Mesures d'atténuation potentielles
	Bas (B), Moyen (M), Haut (H)	B	M	
Engagement limité des États à mettre en œuvre les cadres internationaux qui régissent l'emploi, les migrations et les déplacements.				<p>Mettre en place et soutenir des mécanismes de coordination entre les services de l'emploi et d'autres secteurs clés touchés par les migrations, notamment pour étudier les avantages d'une mise en œuvre complète de ces cadres internationaux.</p> <p>Soutenir les formations et le déploiement d'outils destinés aux décideurs politiques et aux représentants des employeurs et des travailleurs afin de traduire la politique en outils opérationnels et la mettre en pratique.</p>
Perceptions négatives de la migration à des fins d'emploi, dont de la xénophobie et de la discrimination envers les communautés de migrants.				<p>Promouvoir les efforts de sensibilisation qui soulignent les contributions que les travailleurs migrants de tous les groupes de genre apportent aux communautés.</p> <p>Encourager une meilleure compréhension, par la recherche et le dialogue, des liens entre les besoins du marché du travail et une migration sûre, régulière et ordonnée.</p> <p>Soutenir les programmes de proximité et les programmes dirigés par les communautés ainsi que les organisations communautaires qui facilitent la cohésion sociale.</p>
Des obstacles à la mobilité, y compris pour des raisons de santé ou de sécurité (par exemple, pandémies, conflits).				<p>Évaluer les défis auxquels les États sont confrontés dans la gestion de la mobilité en période de conflit ou de crise sanitaire et fournir un soutien pour les atténuer.</p> <p>Envisager des interventions qui soutiennent la prévention, la préparation ou la résilience à de tels événements.</p> <p>Soutenir les dialogues régionaux ou autres (ANASE, plan de Colombo, etc..) qui abordent collectivement ces questions autour des frontières, de la mobilité et des interventions sanitaires.</p>
Un manque de coordination/communication entre les juridictions gouvernementales nationales et infranationales.				<p>Développer des mécanismes de coordination entre les institutions gouvernementales nationales et infranationales en matière de migration, d'emploi et de protection sociale.</p> <p>Amender les documents de projet ou de programme en tenant compte des besoins et des obstacles rencontrés par les migrants.</p>
Hypothèses inexactes et attitudes négatives à l'égard des migrants.				<p>Veiller à ce que les objectifs liés à la migration des partenaires du projet soient alignés et qu'ils soient clairement énoncés dans les documents du projet ou du programme.</p> <p>Promouvoir les efforts de sensibilisation qui soulignent l'importance de la coordination et de la communication à plusieurs niveaux pour protéger les droits des migrants et leur garantir l'accès à l'emploi.</p>

OUTIL 7 : THÉORIE DU CHANGEMENT

Pourquoi utiliser cet outil ?

La Théorie du changement aide à formuler la logique d'une intervention pour l'emploi. Elle fournit des résultats standards qui peuvent aider à garantir que l'intervention intègre et réponde aux facteurs liés à la migration identifiés. Les résultats de l'outil sont tous conformes et contribuent à la réalisation des ODD.

Quand utiliser cet outil ?

Cet outil doit être utilisé principalement dans la phase de conception, lorsque la logique globale d'une intervention est élaborée. La logique de l'intervention s'appuiera sur l'analyse réalisée lors de la phase de programmation ainsi que sur l'Analyse des problèmes (Outil 5).



Comment utiliser cet outil ?

L'utilisateur peut s'appuyer sur l'ensemble générique de résultats (à différents niveaux) de l'outil en fonction du sous-secteur d'intérêt afin de formuler la logique d'une intervention. De nombreux résultats font référence aux migrants, aux personnes déplacées ou aux communautés²⁸ afin de laisser à l'utilisateur la possibilité de choisir le terme ou la partie prenante qu'il souhaite cibler. La formulation des résultats peut être adaptée ou extraite de l'outil pour s'aligner sur les besoins spécifiques du pays ou de la région. Les encadrés sous chaque résultat peuvent être utilisés pour noter quels résultats sont pertinents et comment ils pourraient être adaptés à la logique de l'intervention. Pour voir si les résultats correspondent aux cibles des ODD, consultez les notes de bas de page pertinentes dans la Banque d'indicateurs (Outil 8) et dans l'Annexe VI : Exemples de cibles pertinentes des ODD.

28. Les communautés mentionnées dans cet outil peuvent être la communauté d'origine, de destination, de transit ou de retour, selon le pays ou la région en question.



CHANGEMENT DANS LA QUALITÉ DE VIE

Ajoutez des données en fonction de votre contexte.

Les travailleurs migrants ou les communautés bénéficient de voies de migration de main-d'œuvre sûres et régulières.

Les droits des migrants, des personnes déplacées ou des communautés sont protégés et ils bénéficient d'un environnement de travail sûr et sécurisé.

Les migrants, les personnes déplacées ou les communautés bénéficient de l'entrepreneuriat et de la création d'emplois.

Les migrants, les personnes déplacées ou les communautés bénéficient du développement des compétences et de la formation professionnelle.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

CHANGEMENT INSTITUTIONNEL ET COMPORTEMENTAL

Ajoutez des données en fonction de votre contexte.

- 1.1 : Les travailleurs migrants ont accès à des voies de migration de main-d'œuvre ordonnées, sûres, régulières et responsables.
- 1.2 : Les décideurs politiques aident à la création de voies de migration ordonnées, sûres, régulières et responsables pour répondre aux demandes du marché du travail.
- 1.3 : Les entités nationales et régionales mettent en œuvre des mécanismes de coopération bilatérale et régionale (il peut s'agir de projets conjoints, de programmes de soutien conjoints, de BLA, de cadres de coopération bilatéraux ou régionaux) pour faciliter la migration des travailleurs.

- 2.1 : Les migrants, les personnes déplacées ou les membres de la communauté exercent les droits de l'homme et du travail et ont accès à des recours en cas de violation de ces droits.
- 2.2 : Les employeurs et les agences de recrutement promeuvent un environnement de travail sûr et sécurisé pour l'ensemble des travailleurs, y compris les travailleurs migrants, notamment les migrants et les travailleurs précaires.
- 2.3 : Les décideurs politiques facilitent le recrutement équitable et éthique et préservent les conditions qui garantissent un travail décent aux migrants, aux personnes déplacées ou aux membres de la communauté.

- 3.1 : Les migrants, les personnes déplacées ou les membres de la communauté ont accès aux opportunités entrepreneuriales et aux systèmes financiers.
- 3.2 : Les décideurs politiques créent des conditions favorables pour que les migrants, les personnes déplacées ou les membres de la communauté puissent créer leur propre entreprise.

- 4.1 : Les migrants, les personnes déplacées ou les membres de la communauté ont accès à un enseignement technique et professionnel abordable et de qualité, sur place ou à distance.
- 4.2 : Les prestataires d'éducation et de formation permettent aux migrants, aux personnes déplacées ou aux membres de la communauté de participer à l'enseignement technique et professionnel et au développement des compétences sur place et à distance.
- 4.3 : Les décideurs politiques conçoivent des politiques qui favorisent l'accès et la participation des migrants, des personnes déplacées ou des membres de la communauté aux politiques de formation professionnelle et de développement des compétences.
- 4.4 : Les décideurs politiques soutiennent la coordination des politiques liées à l'éducation et à l'emploi pour améliorer l'inclusion économique et sociale des migrants et des personnes déplacées.

Hypothèse
La volonté des migrants et des communautés et l'engagement politique en faveur du changement.

RÉSULTATS ATTENDUS

CHANGEMENT DANS LES CONNAISSANCES ET LES COMPÉTENCES

Ajoutez des données en fonction de votre contexte.

- 1.1.1 : Les travailleurs migrants ont la capacité et le savoir-faire nécessaires pour accéder à des voies de migration sûres et régulières.
- 1.1.2 : Les travailleurs migrants disposent du savoir-faire nécessaire pour accéder à des programmes et à des formations de qualité avant leur départ.
- 1.1.3 : Les services publics de l'emploi ont la capacité de faciliter l'intégration des migrants sur le marché du travail, qu'ils soient nouvellement arrivés ou qu'ils soient présents depuis une plus longue période.
- 1.1.4 : Les décideurs politiques disposent du savoir-faire et des capacités nécessaires pour mettre en place des programmes et des formations de qualité pour les futurs travailleurs migrants avant leur départ.
- 1.2.1 : Les décideurs politiques comprennent comment la migration peut être utilisée pour combler les lacunes du marché du travail.
- 1.2.2 : Les décideurs politiques disposent du savoir-faire et des capacités nécessaires pour mettre en œuvre des voies de migration de main-d'œuvre ordonnées, sûres, régulières et responsables.

- 2.1.1 : Les migrants, les personnes déplacées ou les membres de la communauté disposent du savoir-faire nécessaire pour exercer leurs droits.
- 2.1.2 : Les migrants, les personnes déplacées ou les membres de la communauté disposent du savoir-faire et de la capacité nécessaires pour accéder à des recours en cas de violation de leurs droits.
- 2.1.3 : Les gouvernements ou les agences de recrutement ont mis en place des systèmes pour prévenir les violations des droits et offrir des voies de recours.
- 2.2.1 : Les employeurs et les agences de recrutement ont mis en place des mécanismes de coordination avec les décideurs politiques, les groupes de migrants, les syndicats et les forces de l'ordre afin de promouvoir des environnements de travail sûrs et sécurisés pour les migrants, les personnes déplacées ou les communautés.
- 2.2.2 : Les décideurs politiques ont la capacité d'élaborer ou de mettre en œuvre des politiques qui protègent les droits des migrants, des personnes déplacées ou des membres de la communauté.
- 2.3.1 : Les employeurs et les agences de recrutement disposent de données précises et du savoir-faire nécessaire pour fournir des conditions de travail sûres et éthiques conformes aux cadres internationaux pertinents.
- 2.3.2 : Les agences gouvernementales responsables des normes du travail ont mis en place des mécanismes de conformité efficaces qui incluent les migrants.

- 3.1.1 : Les migrants, les personnes déplacées ou les membres de la communauté disposent du savoir-faire et de la capacité nécessaires pour accéder aux opportunités entrepreneuriales et aux systèmes financiers.
- 3.2.1 : Les décideurs politiques comprennent les obstacles auxquels se heurtent les migrants ou les personnes déplacées pour créer leur propre entreprise.
- 3.2.2 : Les décideurs politiques ont la capacité d'établir des conditions favorables (accès aux services financiers et aux marchés, aux programmes de formation, aux informations sur le marché, etc.) pour que les migrants, les personnes déplacées ou les membres de la communauté puissent créer leur propre entreprise.

- 4.1.1 : Les migrants, les personnes déplacées ou les membres de la communauté connaissent leurs droits à une éducation de qualité et se sentent habilités à les faire valoir.
- 4.2.1 : Les prestataires de services d'éducation et de formation comprennent comment mettre en place des conditions favorables pour que les migrants, les personnes déplacées et les membres de la communauté puissent accéder à un EFTP de qualité, sur place ou à distance.
- 4.3.1 : Les décideurs politiques disposent du savoir-faire nécessaire pour intégrer la migration dans les politiques de formation professionnelle et de développement des compétences.
- 4.4.1 : Les décideurs politiques mettent en place des mécanismes pour faciliter la reconnaissance et l'adéquation des compétences des migrants ou des personnes déplacées dans le cadre de la formation professionnelle.
- 4.4.2 : Les décideurs politiques utilisent les évaluations des besoins du marché du travail et du MMIS pour concevoir des politiques améliorées afin de soutenir les agences gouvernementales chargées de répondre aux besoins en compétences et en formation des travailleurs migrants ou des personnes déplacées.

Hypothèse
Les changements de compétences entraînent des changements de comportement.

⚡ Activités

Formation, développement d'outils, partenariats, assistance directe, mécanismes de coordination, dialogue politique, développement communautaire, etc..

OUTIL 8 : BANQUE D'INDICATEURS

Pourquoi utiliser cet outil ?

La Banque d'indicateurs fournit un ensemble complet d'indicateurs (alignés si possible sur les ODD) qui peuvent être intégrés ou adaptés aux interventions pour l'emploi²⁹.


Quand utiliser cet outil ?

Cet outil complète l'outil **Théorie du changement** (Outil 7) et peut être utilisé pendant la phase de conception.



Comment utiliser cet outil ?

L'utilisateur peut s'appuyer sur l'ensemble générique d'indicateurs de l'outil en fonction du sous-secteur d'intérêt afin de formuler la logique d'une intervention qui réponde aux besoins pertinents du pays ou de la région. Cet outil doit être utilisé conjointement avec la **Théorie du changement**. Les indicateurs liés aux objectifs spécifiques se trouvent ci-dessous. Pour les indicateurs relatifs aux résultats attendus, voir l'**Annexe VII : Banque d'indicateurs** (résultats attendus). Les indicateurs peuvent être sélectionnés ou adaptés en fonction des résultats formulés de l'intervention. Le cas échéant, les indicateurs pertinents doivent être répartis par sexe, genre, âge, statut migratoire et autres vulnérabilités³⁰.

Sous-secteur	Objectifs spécifiques	Indicateurs
Politiques de l'emploi et du marché du travail  ODD : 8 et 10 Objectifs du Pacte mondial sur les migrations : 1, 2, 3, 15, 16	1.1 : Les travailleurs migrants ont accès à des voies de migration ordonnées, sûres, régulières et responsables ³¹ .	1.1.a : Nombre de travailleurs migrants ayant accès à des voies de migration sûres et régulières (répartis par genre, âge et statut migratoire). 1.1.b : Pourcentage de travailleurs migrants qui se disent satisfaits de leur accès à des voies de migration de main-d'œuvre sûres et régulières. 1.1.c : Nombre de pays ayant mis en œuvre des politiques de migration bien gérées ³² .
	1.2 : Les décideurs politiques aident à la création de voies de migration ordonnées, sûres, régulières et responsables pour répondre aux demandes du marché du travail ³³ .	1.2.a : Nombre de voies de migration de main-d'œuvre sûres et régulières. 1.2.b : Nombre de pays ayant mis en œuvre des politiques de migration bien gérées ³⁴ .

29. Ces indicateurs ont été contextualisés dans les **Objectifs de développement durable** (en anglais), dans le **Pacte mondial sur les migrations**, et dans l'**Annexe V** de l'OIT : **Guide pour rendre l'EFTP et le développement des compétences inclusifs pour tous** (en anglais). Lorsqu'il y a un alignement direct avec l'indicateur ou la cible des ODD (c'est-à-dire que l'indicateur fourni est formulé textuellement comme l'indicateur ou la cible de l'ODD), il est référencé comme « contribuant directement à la cible/l'indicateur XXX de l'ODD existant ». Le lexique des objectifs spécifiques se trouve dans l'**Annexe VI : Exemples de cibles pertinentes des ODD**.


30. Ceci fait référence à la cible 17.18 des ODD qui demande « la disponibilité de données de haute qualité, à jour et fiables, réparties par revenu, genre, âge, race, ethnique, statut migratoire, handicap, localisation géographique et autres caractéristiques pertinentes dans les contextes nationaux ».

31. Contribuant en toute conformité à la **cible ODD 10.7** (en anglais) existante.

32. **Contribuant directement à l'indicateur ODD 10.7.2** (en anglais) existant.

33. **Contribuant directement à la cible ODD 10.7** (en anglais) existante.

34. **Contribuant directement à la cible 10.7.2 des ODD** (en anglais) existante.

Sous-secteur	Objectifs spécifiques	Indicateurs
<p>Normes de travail, conditions de travail et dialogue social</p>  <p>ODD : 8 et 10</p> <p>Objectifs du Pacte mondial sur les migrations : 1, 2, 3, 15 et 16</p>	<p>2.1 : Les migrants, les personnes déplacées ou les membres de la communauté exercent leurs droits et ont accès à des recours en cas de violation de ces droits³⁵.</p>	<p>2.1.a : Taux de fréquence des accidents du travail mortels et non mortels, en fonction du sexe et du statut migratoire³⁶.</p> <p>2.1.b : Nombre de travailleurs migrants déclarant avoir exercé leurs droits.</p> <p>2.1.c : Nombre de travailleurs migrants ayant accès à un recours en cas de violation de ces droits.</p> <p>2.1.d : Pourcentage de travailleurs migrants qui se disent satisfaits de leurs opportunités d'exercer leurs droits.</p> <p>2.1.e : Pourcentage de travailleurs migrants qui se disent satisfaits de leur accès à un recours en cas de violation de ces droits.</p>
	<p>2.2 : Les employeurs et les agences de recrutement promeuvent un environnement de travail sûr et sécurisé pour l'ensemble des travailleurs, y compris les travailleurs migrants, notamment les migrantes et les travailleurs précaires³⁷.</p>	<p>2.2.a : Pourcentage d'employeurs et d'agences de recrutement qui déclarent promouvoir un environnement de travail sûr et sécurisé pour les migrants, les personnes déplacées ou les communautés.</p> <p>2.2.b : Pourcentage de migrants, de personnes déplacées ou de membres de la communauté qui déclarent être satisfaits des environnements de travail sûrs et sécurisés promus par les employeurs et les agences de recrutement.</p> <p>2.2.c : Renforcement de la conformité nationale des droits du travail (liberté syndicale et négociation collective) sur la base des sources textuelles de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de la législation nationale, en fonction du sexe et du statut migratoire³⁸.</p>
	<p>2.3 : Les décideurs politiques facilitent le recrutement équitable et éthique et préservent les conditions qui garantissent un travail décent aux migrants, aux personnes déplacées ou aux membres de la communauté³⁹.</p>	<p>2.3.a : Nombre de décideurs politiques indiquant qu'ils ont facilité le recrutement équitable et éthique de migrants, de personnes déplacées ou de membres de la communauté.</p> <p>2.3.b : Nombre de décideurs politiques indiquant qu'ils mettent en œuvre des conditions de protection qui garantissent un travail décent pour les migrants, les personnes déplacées ou les membres de la communauté.</p> <p>2.3.c : Nombre de migrants, de personnes déplacées ou de membres de la communauté qui sont satisfaits de leurs opportunités de recrutement équitable et éthique.</p> <p>2.3.d : Nombre de migrants, de personnes déplacées ou de membres de la communauté qui sont satisfaits de leurs opportunités d'accéder à un travail décent.</p>



35. Contribuant en toute conformité à la [cible ODD 8.8](#) (en anglais).

36. **Contribuant directement à l'indicateur ODD 8.8.1** (en anglais) existant.

37. **Contribuant directement à la cible ODD 8.8** (en anglais) existante.

38. **Contribuant directement à l'indicateur ODD 8.8.2** (en anglais) existant.

39. Contribuant en toute conformité à la [cible ODD 8.8](#) (en anglais) existante.

Sous-secteur	Objectifs spécifiques	Indicateurs
Création d'emplois et entrepreneuriat  ODD : 8 Objectifs du Pacte mondial sur les migrations : 1, 2, 3, 15 et 16	3.1 : Les migrants, les personnes déplacées ou les membres de la communauté ont accès aux opportunités entrepreneuriales et aux systèmes financiers ⁴⁰ .	3.1.a : Nombre de migrants, de personnes déplacées ou de membres de la communauté ayant accès à des opportunités entrepreneuriales et à des systèmes financiers. 3.1.b : Pourcentage de migrants, de personnes déplacées ou de membres de la communauté déclarant avoir bénéficié d'opportunités entrepreneuriales et de systèmes financiers.
	3.2 : Les décideurs politiques mettent en place des conditions favorables pour que les migrants, les personnes déplacées ou les communautés puissent créer leurs propres entreprises ⁴¹ .	3.2.a : Nombre de politiques, programmes ou autres interventions connexes adoptés pour promouvoir les activités entrepreneuriales des migrants, des personnes déplacées et des membres de la communauté.
Développement des compétences et formation professionnelle  ODD : 4 et 8 Objectifs du Pacte mondial sur les migrations : 1, 2, 3, 15 et 16	4.1 : Les migrants, les personnes déplacées ou les membres de la communauté ont accès à un enseignement technique et professionnel abordable et de qualité, sur place ou à distance ⁴² .	4.1.a : Taux de participation des jeunes et des adultes à un enseignement technique et professionnel abordable et de qualité au cours des 12 mois précédents (répartis selon le sexe, l'âge et le statut migratoire) ⁴³ . 4.1.b : Part des districts (d'un pays ou d'une région) ayant des institutions d'EFTP accréditées/enregistrées. 4.1.c : Taux d'abandon scolaire (réparti par âge, sexe et statut migratoire). 4.1.d : Pourcentage de migrants, de personnes déplacées ou de membres de la communauté qui se sentent satisfaits de leur niveau d'accès à un enseignement technique et professionnel abordable et de qualité (sur place et à distance).
	4.2 : Les prestataires d'éducation et de formation permettent aux migrants, aux personnes déplacées ou aux membres de la communauté de participer à l'enseignement technique et professionnel et au développement des compétences sur place et à distance.	4.2.a : Nombre et type de cours/profils d'EFTP nouvellement introduits qui sont considérés comme visant spécifiquement la formation des migrants, des personnes déplacées ou des membres de la communauté dans des domaines commerciaux présentant un potentiel d'emploi décent. 4.2.b : Taux de participation à l'EFTP (réparti par sexe, âge et statut migratoire).

40. Contribuant en toute conformité à la cible ODD 8.3 (en anglais) existante.

41. Contribuant en toute conformité à la cible ODD 8.3 (en anglais) existante.

42. Contribuant en toute conformité aux cibles ODD 8.6 et 4.3 (en anglais) existantes.

43. Contribuant directement à l'indicateur ODD 4.3.1 (en anglais) existant.

Sous-secteur	Objectifs spécifiques	Indicateurs
	<p>4.3 : Les décideurs politiques conçoivent des politiques qui favorisent l'accès et la participation des migrants, des personnes déplacées ou des membres de la communauté aux politiques de formation professionnelle et de développement des compétences.</p>	<p>4.3.a : Nombre de prestataires de services de formation professionnelle et de développement des compétences indiquant que les migrants et les personnes déplacées ont accès à leurs services.</p> <p>4.3.b : Nombre de politiques qui soutiennent l'accès et la participation des migrants, des personnes déplacées ou des membres de la communauté aux formations professionnelles et aux politiques de développement des compétences.</p>
	<p>4.4 : Les décideurs politiques soutiennent la coordination des politiques liées à l'éducation et à l'emploi pour améliorer l'inclusion économique et sociale des migrants et des personnes déplacées.</p>	<p>4.4.a : Le nombre d'approches/efforts de sensibilisation différents pour soutenir la coordination entre les services d'éducation et d'emploi afin d'accroître l'inclusion économique et sociale des migrants et des personnes déplacées.</p> <p>4.4.b : Pourcentage des services d'éducation et d'emploi qui sont satisfaits de leur niveau de coordination pour améliorer l'inclusion économique et sociale des migrants et des personnes déplacées.</p>

OUTIL 9 : LISTE DE CONTRÔLE DE LA CONCEPTION DU PROJET

Pourquoi utiliser cet outil ?

La Liste de contrôle de la conception du projet est un outil de référence rapide permettant d'examiner les diverses composantes d'une intervention pour l'emploi afin de s'assurer que la migration a été largement intégrée dans la conception du projet, ainsi que d'identifier les lacunes éventuelles avant la finalisation de sa conception.

Quand utiliser cet outil ?

Cet outil doit idéalement être utilisé vers la fin de la phase de conception. Il peut être utilisé une fois que la conception de principales composantes d'une intervention est terminée, mais avant son approbation formelle et sa clôture.



Comment utiliser cet outil⁴⁴ ?

L'utilisateur peut se référer aux questions de cet outil pour déterminer si la migration a été intégrée dans la conception du projet. Les questions sont classées en fonction des considérations qui pourraient être faites au cours des phases de programmation et de conception. Si la réponse à l'une de ces questions est négative, voyez s'il est possible d'en tenir compte dans la mesure du possible. Il est également possible de cocher « non applicable » (N/A) si la question n'est pas pertinente dans le contexte donné ou selon le type d'intervention.

Questions	Oui	Non	N/A
1. Les bénéficiaires sont-ils appelés « résidents » ou « citoyens » ? Cela constituera-t-il un obstacle pour certains groupes de migrants ?			
2. Le statut migratoire (régulier, en situation irrégulière, PDI ou réfugié) affecte-t-il la mesure dans laquelle les migrants peuvent bénéficier de l'intervention ou y contribuer ?			
3. Les interventions prennent-elles en compte l'accès des personnes déplacées aux opportunités d'emploi et si oui, dans quels secteurs ?			
4. Les migrants, quel que soit leur genre ou leur âge, sont-ils susceptibles de se heurter à des obstacles juridiques ou autres (par exemple pratiques) les empêchant de bénéficier de l'intervention ?			
5. Les données seront-elles réparties par statut migratoire, genre et âge ? Les autorités ont-elles déjà procédé à une évaluation initiale ?			
6. Les migrants ont-ils été inclus en tant que bénéficiaires ou partenaires de mise en œuvre (y compris la diaspora, les migrants de retour, les travailleurs migrants, les personnes déplacées, etc.) ?			
7. Les migrants, leurs familles ou les communautés touchées par la migration ont-ils été consultés et ont-ils contribué à la conception de l'intervention ?			

44. Cet outil peut être appliqué de manière générale à différents domaines thématiques.

Questions	Oui	Non	N/A
8. Les besoins des différentes catégories de migrants (migrants en situation de vulnérabilité, femmes, enfants, migrants en situation irrégulière ou personnes déplacées) ont-ils été pris en compte et les activités ont-elles été adaptées en conséquence ?			
9. L'intervention répond-elle aux diverses priorités locales et tient-elle compte du contexte migratoire particulier ?			
10. Les possibilités de canaliser plus efficacement les transferts de fonds ont-elles été envisagées ?			
11. Les effets de l'intervention sur les solutions durables pour les populations déplacées ont-ils été pris en compte ?			
12. L'impact de l'intervention sur la dynamique communautaire et la cohésion sociale au sens large a-t-il été pris en compte ?			
13. Les bénéfices de l'intervention au profit des communautés qui accueillent les migrants de retour ont-ils été envisagés ?			
14. Est-il possible que les parties prenantes des pays partenaires de l'intervention s'opposent à l'inclusion des migrants ? Comment ce risque peut-il être atténué ?			



Notez ce qui doit être abordé avant de finaliser la conception du projet pour garantir que la migration est effectivement intégrée.

OUTIL 10 : LISTE DE CONTRÔLE POUR LE SUIVI DU PROJET

Pourquoi utiliser cet outil ?

La Liste de contrôle pour le suivi du projet est un outil de référence rapide permettant d'examiner le degré d'intégration de la migration dans les activités du projet et de déterminer dans quelle mesure elle peut être améliorée. L'utilisation de l'outil peut aider à identifier les éventuelles lacunes de la mise en œuvre et déclencher une réflexion sur les ajustements potentiels à apporter aux activités du programme de travail, le tout en consultation avec les partenaires concernés.

Quand utiliser cet outil ?

Cet outil doit être utilisé pendant la phase de mise en œuvre. Il peut faire partie d'un plan de suivi et d'évaluation et peut être utilisé dans le cadre d'un suivi continu ou périodique.



Comment utiliser cet outil ⁴⁵ ?

L'utilisateur peut se référer aux questions de cet outil pour déterminer si les domaines de l'intégration de la migration sont effectivement appliqués pendant la mise en œuvre. Si la réponse à l'une de ces questions est négative, cherchez à savoir s'il est possible de modifier les activités du projet. Il est également possible de cocher « non applicable » (N/A) si la question n'est pas pertinente dans le contexte donné ou selon le type d'intervention.

Questions	Oui	Non	N/A
1. La migration est-elle prise en compte dans la mise en œuvre de cette intervention (directement ou indirectement) ?			
2. Les migrants sont-ils atteints et impliqués dans l'intervention (en particulier les migrants en situation de vulnérabilité, les femmes, les enfants, les migrants en situation irrégulière, les personnes déplacées) ?			
3. Les migrants bénéficient-ils de cette intervention (y compris les groupes de migrants en situation de vulnérabilité mentionnés ci-dessus) ?			
4. Les communautés touchées par la migration, telles que les familles restées au pays ou les communautés d'accueil, bénéficient-elles de cette intervention ?			
5. Les indicateurs du projet répartissent-ils les informations en fonction du statut migratoire pour s'assurer que les migrants sont atteints (le cas échéant) ?			
6. L'évolution des dynamiques de migration et de mobilité a-t-elle eu un impact sur la mise en œuvre des activités du projet ?			
7. Y a-t-il des défis et des opportunités émergents dus à l'évolution des tendances migratoires ?			

45. Cet outil peut être appliqué de manière générale à différents domaines thématiques.

Questions	Oui	Non	N/A
8. Certaines activités doivent-elles être adaptées en raison de défis imprévus ou de développements récents liés à la migration ?			
9. Existe-t-il des bonnes pratiques et des enseignements tirés d'interventions similaires ayant intégré la migration sur lesquels s'appuyer pour la mise en œuvre de l'intervention ?			
10. Y a-t-il des opportunités émergentes pour que l'intervention contribue, directement ou indirectement, à des solutions durables pour les personnes déplacées ?			

 Notez le degré d'intégration de la migration dans la mise en œuvre de l'intervention et les domaines potentiels d'amélioration.

OUTIL 11 : LISTE DE CONTRÔLE POUR L'ÉVALUATION DES PROJETS

Pourquoi utiliser cet outil ?

La Liste de contrôle pour l'évaluation des projets⁴⁶ est un outil de référence rapide permettant d'examiner dans quelle mesure la migration a été intégrée dans la conception et la mise en œuvre d'un projet. L'utilisation de cet outil permet d'évaluer dans quelle mesure la migration a été intégrée dans une intervention pour l'emploi et si cette intégration a contribué à la réalisation des résultats du projet.

Quand utiliser cet outil ?

Cet outil doit être utilisé vers la fin d'une intervention ou après sa finalisation (dans le cadre d'une évaluation préalable), pendant la phase de clôture du cycle d'intervention. Comme pour la [Liste de contrôle pour le suivi du projet](#) (Outil 10), cet outil pourrait faire partie du plan de suivi et d'évaluation d'une intervention.



Comment utiliser cet outil ⁴⁷ ?

L'utilisateur peut se référer aux questions de cet outil pour déterminer dans quelle mesure la migration a été intégrée lors de la mise en œuvre d'une intervention. Les questions sont structurées autour des [critères du Comité d'aide au développement \(CAD\) de l'OCDE](#) (en anglais) pour évaluer l'aide au développement. Les réponses générées par cet outil peuvent contribuer à l'évaluation du projet ou aux interventions futures.

Questions		Oui	Non	N/A
Pertinence	1. L'intervention a-t-elle pris en compte les besoins ou les contraintes des différentes catégories de migrants, notamment les hommes, les femmes, les garçons, les filles et les autres groupes concernés ?			
	2. Les résultats du projet étaient-ils alignés sur les aspects des politiques et des objectifs de développement (bilatéraux ou multilatéraux) liés à la migration ? Par exemple, les cibles des ODD et les objectifs du Pacte mondial sur les migrations ou du Pacte mondial sur les réfugiés.			
	3. La migration a-t-elle été prise en compte dans la conception du programme ?			
	4. Les migrants de différentes catégories, genres et groupes d'âge ont-ils été suffisamment pris en compte lors de l'évaluation de l'intervention ?			

46. L'évaluation est définie par rapport aux [Critères pour l'évaluation de l'aide au développement du CAD](#) (en anglais) du Comité d'aide au développement (CAD) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) : pertinence, cohérence, efficacité, impact, durabilité.

47. Cet outil peut être utilisé, quels que soient les sous-secteurs concernés ou visés.

Questions	Oui	Non	N/A	
Cohérence	1. L'intervention était-elle compatible avec les normes et standards internationaux pertinents ainsi qu'avec les plans de développement nationaux et autres politiques et cadres pertinents ?			
	2. L'intervention contribue-t-elle à la réalisation des objectifs de l'action climatique mondiale ?			
	3. L'intervention est-elle alignée sur les politiques sectorielles pertinentes, par exemple le développement urbain ou la santé ?			
	4. Cette intervention a-t-elle été coordonnée avec les groupes de coordination pertinents, notamment avec les travailleurs, le gouvernement et les employeurs ?			
	5. Des efforts ont-ils été faits pour s'assurer que l'intervention ne faisait pas double emploi avec des efforts similaires ?			
Efficacité	1. Les besoins, les problèmes et les défis des différents types de migrants ont-ils été traités efficacement ?			
	2. L'intervention a-t-elle contribué à une approche de la gestion de la migration, qui soit globale et sensible à la protection ?			
	3. Comment la migration, y compris le déplacement, a-t-elle influencé la réalisation des résultats ?			
Efficience	1. Comment l'inclusion des migrants dans la conception du projet a-t-elle eu un impact sur la rentabilité de l'intervention ?			
	2. Les résultats ont-ils été répartis et reçus de manière équitable s'agissant des migrants et des communautés ?			
Impact	1. L'intervention a-t-elle contribué à la jouissance des droits fondamentaux par les migrants de genres et de groupes d'âge différents ?			
	2. L'intervention a-t-elle contribué à une inclusion plus équitable des migrants de différents genres et groupes d'âge dans le secteur de l'emploi ?			
	3. L'intervention a-t-elle contribué à une meilleure acceptation sociale des migrants de genres et de groupes d'âge différents ?			
Durabilité	1. Les bénéficiaires migrants et non migrants de genres et de groupes d'âge différents ont-ils pu s'approprier les résultats du projet ?			
	2. La durabilité de l'intervention a-t-elle été renforcée par l'intégration de la migration dans la conception du projet ?			
	3. L'intervention a-t-elle contribué à renforcer les capacités d'intégration de la migration dans le secteur de l'emploi ?			
	4. L'intervention continuera-t-elle à être mise en œuvre sous une forme ou une autre au-delà de la date de fin du projet ?			



Notez le degré d'intégration de la migration dans l'intervention et les leçons tirées à appliquer aux interventions futures.



ANNEXES

ANNEXE I : PRINCIPAUX CADRES ET ENGAGEMENTS MONDIAUX⁴⁸

Cette Annexe reflète les principaux cadres et engagements internationaux qui guident les approches des États en matière de gouvernance des migrations et de l'emploi. Les engagements individuels des États devront être examinés en fonction de leur adoption, ratification, réserves, etc..

- En vertu de la [Convention sur les migrations pour l'emploi \(révisée\) \(n° 97\)](#) de l'OIT de 1949, les signataires sont tenus de fournir des services gratuits d'information sur l'emploi aux migrants, et de compiler des informations sur les dynamiques d'immigration et d'émigration. En outre, les travailleurs migrants ne doivent pas faire l'objet d'un traitement moins favorable que les populations locales en termes d'emploi, de rémunération, de liberté d'association et de sécurité sociale.
- Le [Pacte international relatif aux droits civils et politiques \(ICCPR\)](#) de 1966 stipule que les droits civils et politiques de chacun doivent être respectés. Cela inclut l'absence de travail forcé et le droit à une protection égale, ce qui est important pour garantir que les droits des migrants et des non-migrants soient exercés dans le secteur de l'emploi.
- Le [Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels \(ICESCR\)](#) de 1966 engage les signataires à défendre les droits économiques, sociaux et culturels de tous, ce qui englobe les droits du travail. Le Pacte stipule que toute personne, quel que soit son statut migratoire, a droit au travail, à des conditions de travail équitables, à un salaire équitable, à un salaire égal pour un travail égal, au droit de former un syndicat et à la sécurité sociale.
- La [Convention \(n° 143\) sur les Travailleurs migrants \(mesures complémentaires\) C143](#) de l'OIT de 1975 a complété la Convention de 1949 par la promotion de l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs migrants réguliers, notamment par la création de procédures de regroupement familial. La Convention exige des mesures pour lutter contre la migration en situation irrégulière et promouvoir la reconnaissance des droits de l'homme des personnes déplacées. En 2018, 23 pays avaient ratifié la Convention.
- Les Normes internationales du travail de 1981 de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, notamment la [Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 \(n° 155\)](#) assurent la protection de tous les travailleurs, quel que soit leur statut migratoire, contre les maladies et les accidents résultant de leur emploi.
- La [Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille](#) de 1990 est l'un des documents piliers en matière de droits de l'homme et des droits du travail pour les travailleurs migrants, quel que soit leur statut migratoire. En vertu de la Convention, les dispositions déjà adoptées par les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et du travail qui s'appliquent aux migrants ont été rassemblées, dans le but de protéger ces derniers contre l'exploitation et la violation des droits de l'homme⁴⁹. En 2018, 51 pays avaient ratifié la Convention et 16 l'avaient signée, dont la plupart sont des pays d'origine.
- La [Convention sur les Agences d'emploi privées \(n° 181\) C181](#) de 1997 de l'OIT protège les travailleurs faisant appel à des agences d'emploi privées, tout en permettant à ces agences de rester en place. Elle s'engage à lutter contre la discrimination des travailleurs et à protéger leurs libertés fondamentales, tout en veillant à ce que les agences d'emploi privées ne facturent pas directement ou indirectement, en tout ou en partie, des frais ou des coûts aux travailleurs.
- Le [Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre de 2006](#) de l'OIT fournit des principes et des directives non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits. Il vise à aider les gouvernements, les partenaires sociaux et les parties prenantes dans leurs efforts pour réglementer les migrations de

48. Vous trouverez de plus amples informations sur les instruments et les conventions fondamentales de l'OIT (en anglais).

49. Résolution 45/158 de l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations unies.

main-d'œuvre et protéger les travailleurs migrants. Il fournit un ensemble complet de directives et de principes fondés sur les droits ainsi qu'une compilation mondiale des bonnes pratiques en matière de migration de main-d'œuvre, élaborés par les gouvernements et les partenaires sociaux.

- La [Recommandation générale n° 26](#) (en anglais) de 2008 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) porte spécifiquement sur les travailleuses migrantes. Dans le document, il est noté que la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille protège les individus, y compris les femmes migrantes, sur la base de leur statut migratoire, tandis que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et sa Recommandation générale protègent toutes les femmes, y compris les femmes migrantes, contre la discrimination fondée sur le sexe et le genre.
- La [Convention sur les travailleurs domestiques \(n° 189\)](#) (en anglais) de 2011 de l'OIT offre une protection aux travailleurs domestiques en définissant leurs droits et principes fondamentaux. En outre, elle engage les signataires à veiller à ce qu'un travail décent soit garanti pour les travailleurs domestiques.
- Le [Programme de développement durable à l'horizon 2030](#) de 2015 est un plan d'action en faveur des personnes, de la planète et de la prospérité, qui fournit un cadre général pour aborder la relation complexe et dynamique entre la migration et le développement. La promotion du travail décent fait partie intégrante du Programme de 2030 et de ses Objectifs de développement durable (ODD), comme le montre l'ODD 8 et comme cela est pertinent pour la réalisation des autres cibles des ODD. Les ODD contiennent plusieurs références à la migration de main-d'œuvre et à l'emploi dans leurs cibles, et évoquent le travail décent, le travail des enfants, le travail forcé, la gouvernance de la migration de main-d'œuvre, entre autres.
- Adoptés en 2016, les [Principes directeurs sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force](#) (en anglais) de l'OIT soutiennent les États membres de l'OIT pour favoriser l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force, tout en soutenant les États

membres qui accueillent ces communautés dans leurs besoins et exigences.

- La [Recommandation sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017 \(n° 205\)](#) de 2017 fournit le cadre juridique et technique ainsi que des connaissances spécialisées pour répondre aux défis auxquels sont confrontés les réfugiés et les personnes déplacées de force pour accéder au marché du travail.
- Le [Pacte mondial sur les réfugiés](#) (en anglais) de 2018 est un cadre pour un partage des responsabilités plus prévisible et équitable dont le but est d'améliorer les réponses aux situations des réfugiés afin que les communautés d'accueil reçoivent le soutien dont elles ont besoin et que les réfugiés puissent mener une vie productive. En ce qui concerne l'emploi, le Pacte mondial sur les réfugiés appelle à des « partenariats public-privé » qui soutiennent l'emploi et la mobilité des réfugiés et des communautés d'accueil. L'emploi est également mis en avant comme un secteur clé nécessitant le soutien de la communauté internationale afin de renforcer la résilience des réfugiés et des communautés d'accueil.
- Le [Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières de l'ONU](#) de 2018 est le premier accord négocié au niveau intergouvernemental, élaboré sous l'égide de l'Organisation des Nations unies, et qui couvre tous les aspects de la migration internationale de manière globale et exhaustive. Le Pacte mondial sur les migrations souligne l'importance d'assurer la participation des travailleurs migrants à l'économie formelle en facilitant l'accès à un travail décent et à un emploi pour lequel ils sont les plus qualifiés, conformément aux demandes du marché du travail local et national et à l'offre de compétences.
- Les [Normes internationales du travail](#) de 2019 de l'OIT sont des instruments juridiques élaborés par les membres de l'OIT (gouvernements, employeurs et travailleurs) qui énoncent des principes et des droits fondamentaux au travail. Il s'agit soit de Conventions, qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants pouvant être ratifiés par les États membres, soit de Recommandations, qui servent de directives non contraignantes. En principe, toutes les normes internationales du travail, sauf indication contraire, sont applicables aux travailleurs migrants.

Objectif du Pacte mondial sur les migrations : Migration et emploi

- S'engage à réduire au minimum les facteurs défavorables et structurels qui contraignent les personnes à quitter leur pays d'origine par le biais d'une croissance économique inclusive, la création d'emplois, un travail décent, l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles, l'investissement dans le développement du capital humain en encourageant l'entrepreneuriat, les formations professionnelles et les programmes et partenariats de développement des compétences, la création d'emplois productifs conformément aux besoins du marché du travail et en coopération avec le secteur privé et les syndicats, en vue de réduire le chômage des jeunes, d'éviter la fuite des cerveaux et d'optimiser le gain de cerveaux dans les pays d'origine et d'exploiter le dividende démographique (couvert par l'Objectif 2) ;
- S'engage à adapter les options et les voies de migration régulière de manière à faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et le travail décent, qui reflètent les réalités démographiques et du marché du travail, en élaborant des accords bilatéraux, régionaux et multilatéraux sur la mobilité de la main-d'œuvre fondés sur les droits de l'homme et sexospécifiques (couvert par l'Objectif 5) ;
- S'engage à donner aux migrants et aux sociétés les moyens de réaliser une pleine inclusion et une cohésion sociale en œuvrant en faveur de marchés du travail inclusifs et de la pleine participation des travailleurs migrants à l'économie formelle en leur facilitant l'accès à un travail décent et à l'emploi pour lequel ils sont les plus qualifiés, conformément aux demandes du marché du travail local et national et à l'offre de compétences (couvert par l'Objectif 16) ;
- S'engage à faciliter le retour et la réadmission dans la sécurité et la dignité ainsi que la réintégration durable des migrants de retour dans la vie de la communauté en leur offrant un accès égal à la formation professionnelle, aux opportunités d'emploi, à un travail décent et à la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger (couvert par l'Objectif 21).

ANNEXE II : COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT DE L'UNION EUROPÉENNE DANS CE SECTEUR

Cette Annexe présente la coopération au développement primaire de l'Union européenne et les engagements qui guident l'approche de l'Union européenne en matière d'emploi et de travail décent.

La Direction générale des partenariats internationaux (DG INTPA) de la Commission européenne considère l'emploi et le travail décent comme un sous-secteur du développement humain. Le [Consensus européen pour le développement de 2017](#) promeut la création d'emplois décents comme une composante essentielle de la transformation économique et de l'inclusion sociale. Dans le cadre de la garantie de l'accès à un travail décent pour tous, le Consensus indique que des mesures doivent être prises pour réduire les discriminations et les inégalités, facteurs qui s'appliquent souvent aux populations migrantes.

En outre, la [note de synthèse sur l'enseignement et la formation professionnels dans la coopération européenne au développement](#) (en anglais) de la Commission de 2014 appelle à soutenir les systèmes d'EFTP pour anticiper les besoins en compétences, réduire l'inadéquation des compétences et améliorer la coordination entre les secteurs public et privé dans la conception des programmes d'études. Il est essentiel de prendre en compte la dynamique des migrations, y compris les mouvements intrarégionaux, pour permettre aux systèmes d'EFTP de mieux doter les personnes des compétences demandées par les marchés du travail et de développer des mécanismes de reconnaissance des compétences, de l'expérience et des connaissances acquises à l'étranger.

Enfin, dans sa [communication sur la protection sociale dans la coopération au développement de l'Union européenne](#) de 2012, la Commission reconnaît l'importance d'améliorer l'accès aux services sociaux et l'importance des interventions de l'Union européenne en matière d'emploi afin de contribuer à la durabilité des systèmes de protection sociale. Les systèmes de protection sociale efficaces couvrent également les migrants et garantissent la transférabilité des droits.

ANNEXE III : AUTRES DIRECTIVES ET OUTILS SECTORIELS

Cette Annexe comprend des outils et des directives spécifiques au secteur qui complètent les approches reflétées dans cette Boîte à outils. Ces documents peuvent être consultés pour obtenir des conseils plus détaillés et plus complets sur des éléments spécifiques de l'intégration de la migration dans les interventions de coopération au développement.

Titre	Organisation	Description
<i>Guide des meilleures pratiques sur le Recrutement éthique des travailleurs migrants (2017)</i> (en anglais)	ICCR	Ce manuel met en lumière les pratiques adoptées par les entreprises qui pourraient être reproduites et servir de base à de futures actions en matière de recrutement éthique.
<i>Recueil des outils d'évaluation du marché de l'emploi (2020)</i>	Boîte à outils GIZ/EFP	Ce répertoire sert de « boussole » dans les évaluations du marché du travail pour aider à commander et à réaliser de telles évaluations.
<i>Employeurs ensemble pour l'intégration (2017)</i> (en anglais)	Commission européenne	La plate-forme permet aux employeurs de partager leurs expériences dans les activités menées pour soutenir l'intégration professionnelle des réfugiés et des migrants.
<i>Manuel du formateur sur le genre et la migration de travailleurs (2012)</i> (en anglais)	OSCE	Basé sur le <i>Guide sur les politiques de migration de main-d'œuvre sexospécifiques</i> de l'OSCE, le manuel explique comment intégrer une perspective de genre dans la politique de migration.
<i>Orientations pratiques générales sur la promotion de la cohérence entre les politiques d'emploi, d'éducation/de formation et de migration de la main-d'œuvre (2017)</i> (en anglais)	OIT	Ces conseils pratiques font partie d'un effort plus large de l'OIT pour favoriser la cohérence entre les politiques de l'emploi, de l'éducation/de la formation et de la migration et répondre aux demandes des mandants dans ce domaine. Ils s'appuient sur le volume existant de la littérature sur ce sujet dans les politiques publiques et s'inspirent de l'expérience de l'OIT et des enseignements tirés au niveau mondial. Il s'agit d'un élément de base pour la réalisation des analyses par pays à venir ainsi que celle d'un futur guide et manuel de formation.
<i>Principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable et définition des honoraires de recrutement et des coûts connexes (2019)</i> (en anglais)	OIT	Les principes et directives visent à inspirer les travaux actuels et futurs des organisations internationales, des législateurs nationaux et des partenaires sociaux sur la promotion et la garantie d'un recrutement équitable.
<i>Guide sur les politiques de migration de main-d'œuvre sexospécifiques (2009)</i> (en anglais)	OSCE	Cette publication fournit de bonnes pratiques et des outils sur la manière d'élaborer des processus de migration de main-d'œuvre sexospécifiques.

Titre	Organisation	Description
<p><i>Directives concernant les statistiques de la migration internationale des travailleurs (2018)</i> (en anglais)</p>	<p>OIT</p>	<p>L'OIT a récemment élaboré des Directives concernant les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre, qui ont été adoptées lors de la 20e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST). Les Directives visent à remédier à l'absence de normes internationales concernant les concepts, les définitions et les méthodologies de mesure des données sur les migrations de main-d'œuvre, qui reste un obstacle majeur à la production de statistiques harmonisées. Ces efforts aideront également les pays d'origine et de destination à se doter de politiques de migration de main-d'œuvre, d'emploi et de formation plus efficaces et plus cohérentes.</p>
<p><i>Directives pour les modules de compétences dans les accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (BLMA) (2020)</i></p>	<p>OIT</p>	<p>Les directives se concentrent sur l'inclusion spécifique des compétences dans les BLMA. Elles se concentrent également, d'une part, sur l'extension de la base de connaissances sur les BLMA en systématisant les concepts clés et en présentant le cadre normatif international pertinent ainsi que des exemples de différentes approches des compétences dans les accords existants. D'autre part, elles mettent en lumière les mécanismes de financement et les dispositions relatives aux compétences dans les BLMA, qui sont essentiels pour garantir leur mise en œuvre effective.</p>
<p><i>Comment faciliter la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants : Guide pour les prestataires de services d'emploi (2020)</i> - deuxième édition (en anglais)</p>	<p>OIT</p>	<p>Ce guide s'appuie sur de bonnes pratiques et des initiatives intéressantes du monde entier pour montrer comment les prestataires de services de l'emploi peuvent mieux utiliser les systèmes de Reconnaissance des acquis dans leur pays au profit des travailleurs migrants et des réfugiés. Il fournit des informations concrètes, des exemples, des listes de contrôle et d'autres outils pour aider les prestataires de services à mieux comprendre la RA, à y être mieux sensibilisés et à faciliter son utilisation lorsqu'elle existe.</p>
<p><i>Outil OIT-OIM d'évaluation des Accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (2019)</i> (en anglais)</p>	<p>OIT, OIM</p>	<p>L'objectif de l'outil d'évaluation est d'aider les gouvernements, les communautés économiques régionales, les États membres associés et les partenaires, y compris les organisations de travailleurs et d'employeurs, à améliorer l'efficacité des BLMA, dans l'intérêt des pays d'origine et de destination et des travailleurs migrants eux-mêmes.</p>
<p><i>Inclusion des réfugiés dans l'EFTP : Outil d'auto-évaluation (2020)</i> (en anglais)</p>	<p>British Council/ Boîte à outils EFP</p>	<p>L'outil d'auto-évaluation de l'inclusion des réfugiés dans l'EFTP est un instrument pratique et facile à utiliser pour effectuer une analyse systématique de l'approche d'un pays en matière d'inclusion des réfugiés dans l'EFTP.</p>

Titre	Organisation	Description
<i>Interactions entre politiques publiques, migrations et développement (2017)</i>	Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE)	L'OCDE a réalisé une évaluation sur dix pays partenaires présentant des profils migratoires différents, dans le but de comprendre les liens entre la migration, les politiques sectorielles et le développement. Les effets de la migration sur les marchés du travail et les effets des politiques du marché du travail sur la migration sont présentés dans la publication. Des recommandations sont fournies concernant l'émigration, les transferts de fonds, l'immigration et la migration de retour.
<i>L'accès des migrants à la protection sociale dans le cadre des accords bilatéraux sur le travail : une étude portant sur 120 pays et neuf accords bilatéraux. SFVE - Document de travail n° 57 (2017) (en anglais)</i>	OIT	Le document comprend des informations sur les accords bilatéraux et multilatéraux de sécurité sociale dans 120 pays, avec une analyse de la législation relative à l'accès aux droits pour les migrants sur la base de l'égalité de traitement. Il fournit également des recommandations aux décideurs politiques pour étendre la protection sociale des migrants par le biais de meilleures politiques migratoires, de la ratification des normes internationales du travail et de la conclusion d'accords bilatéraux et multilatéraux de sécurité sociale.
<i>La migration et le Programme 2030 : Guide à l'usage des praticiens (2018)</i>	OIM	Le Guide aide les décideurs politiques à intégrer la migration dans la planification du développement local ou national, en concevant et en mettant en œuvre des interventions liées à la migration dans le cadre des ODD.
<i>Promouvoir l'emploi et des conditions de travail décentes dans la Coopération au développement. Volume 1 : Concepts et fondements (2021) (en anglais)</i>	DG INTPA	Dans le cadre de l'engagement de l'Union européenne à promouvoir l'emploi et le travail décent, cette publication fournit des concepts clés, des instruments politiques et des informations relatives aux barrières à l'emploi dans le but de rendre les interventions de développement de la Commission européenne plus efficaces pour relever les défis de l'emploi dans les pays partenaires et promouvoir le dialogue technique avec les homologues concernés.
<i>Propositions pour lier les politiques de migration et d'emploi (Propuestas para vincular las políticas de migración y empleo) (2014) (en anglais)</i>	Fondation internationale et ibéro-américaine pour l'Administration et les politiques publiques (FIIAPP), OIM	Ce manuel fournit des recommandations politiques, techniques et programmatiques sur les liens entre la migration latino-américaine et l'emploi dans l'Union européenne.
<i>Protection sociale des travailleurs migrants à l'étranger : S'attaquer au déficit grâce à des mesures unilatérales par pays d'origine ? (2017)</i>	OIM	S'appuyant sur des pratiques du monde entier, la publication explore les possibilités et les limites de l'établissement de mesures unilatérales par les pays d'origine pour accorder l'accès à la protection sociale aux travailleurs migrants sur la base de l'égalité de traitement.

Titre	Organisation	Description
<p><i>Former les prestataires de services d'emploi sur la manière de faciliter la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants : Notes de l'animateur (2020) second edition (en anglais)</i></p>	<p>OIT</p>	<p>Ces notes de l'animateur sont conçues pour être utilisées en conjonction avec le guide de Reconnaissance des acquis (RA) de l'OIT : « Comment faciliter la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants » - Guide pour les prestataires de services d'emploi. L'objectif est de promouvoir une approche durable et d'aider les prestataires de services d'emploi à renforcer leurs capacités, en fonction de leurs besoins spécifiques et à leur propre rythme.</p>
<p><i>Manuel de formation sur les Directives de l'OIT pour les modules de compétences dans les accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (2021) (en anglais)</i></p>	<p>OIT</p>	<p>Le manuel de formation a été conçu pour améliorer la capacité des parties prenantes impliquées dans la négociation des BLMA à relever les défis en matière de compétences et de qualifications auxquels sont confrontés les travailleurs migrants. Il doit être utilisé en conjonction avec les « Directives pour les modules de compétences dans les BLMA » de l'OIT.</p>
<p><i>L'enseignement et la formation professionnels pour une croissance inclusive dans la coopération au développement (2017) (en anglais)</i></p>	<p>DG INTPA, Union européenne</p>	<p>Ce document est conçu pour servir d'outil pratique et de guide de référence pour l'identification, la formulation, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des initiatives de l'Union européenne visant à soutenir les réformes de EFP dans les pays en développement.</p>

ANNEXE IV : PRINCIPES DIRECTEURS

Cette Annexe présente les principes directeurs à prendre en compte lors de l'utilisation de la Boîte à outils. L'adhésion à ces principes interdépendants contribue à faire en sorte que l'intervention ne laisse personne de côté et contribue à des résultats plus larges en matière de développement durable⁵⁰. Ces principes devraient également permettre de s'assurer que les interventions tiennent compte des communautés autochtones et des personnes de tous genres, âges et capacités⁵¹.

APPROCHE FONDÉE SUR LES DROITS

L'adoption d'une approche basée sur les droits lors de l'utilisation de cette Boîte à outils implique de prendre en compte les principes des droits à toutes les phases du cycle d'intervention et avec l'ensemble des outils. Il s'agit notamment de veiller à ce que les interventions soient conformes aux cadres et aux normes internationaux en matière de droits de l'homme, en accordant une attention particulière aux droits des migrants.

NE PAS NUIRE

Le principe « ne pas nuire » souligne l'importance de veiller à ce que les besoins de protection des migrants (en particulier ceux en situation vulnérable) soient pris en compte. Il faut également reconnaître le risque de préjudice à chaque étape d'une intervention et veiller à ce qu'il soit pris en compte dès le départ.

NON-DISCRIMINATION

Le principe de non-discrimination est fondamental pour les droits de l'homme et s'applique à toutes les interventions liées à la migration. Les migrants sont particulièrement vulnérables à la discrimination et, par conséquent, il convient de veiller tout particulièrement à ce que les interventions soient inclusives et non discriminatoires, indépendamment du statut migratoire, du sexe, de l'âge, du genre, de la sexualité, de la religion, de la race ou de tout autre facteur.

APPROCHES SENSIBLES AU GENRE ET CENTRÉES SUR L'ENFANT

Le genre est un élément central de l'expérience migratoire d'un individu. Les rôles, les attentes et la dynamique du pouvoir associés au fait d'être un homme, une femme, un garçon ou une fille, exposent les individus à différents types de vulnérabilités et de risques. Par conséquent, le genre doit être pris en considération à toutes les phases d'une intervention. En outre, toute intervention impliquant des enfants doit suivre une approche fondée sur les droits de l'enfant, en plaçant l'intérêt supérieur de l'enfant au centre de l'intervention.

CENTRÉ SUR LES PERSONNES

Les interventions qui intègrent la migration ont une dimension humaine qui inclut les migrants ou les personnes déplacées, les communautés d'origine, de transit, de destination ou de retour. La cohésion sociale est renforcée ou consolidée en ciblant les membres de la communauté de manière égale, tout en tenant compte de leurs besoins respectifs. Par conséquent, les besoins et les expériences des « personnes » doivent être au centre de toute intervention.

APPROCHE GLOBALE DE L'ENSEMBLE DU GOUVERNEMENT ET DE LA SOCIÉTÉ

Le rôle et la responsabilité des gouvernements sont essentiels pour répondre aux réalités multidimensionnelles de la migration. Cela nécessite généralement un engagement horizontal et vertical, dans tous les secteurs et à tous les niveaux de gouvernement. De même, les gouvernements ne peuvent pas répondre seuls aux réalités migratoires. L'engagement avec une série d'acteurs à travers la société, y compris (mais pas seulement) les migrants, la diaspora, les organisations de la société civile, les universités, le secteur privé, entre autres, contribue à assurer une réponse globale.

50. Ces principes directeurs s'inspirent largement des valeurs universelles du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et des Principes directeurs du Pacte mondial sur les migrations. Pour plus d'informations, consultez l'Annexe I : Principaux cadres et engagements mondiaux.

51. Voir également les Principes directeurs de l'OIT sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force ici.

ANNEXE V : SOURCES DE DONNÉES⁵²

Cette Annexe complète l'Analyse de la situation (Outil 2) et comprend des sources de données sectorielles. Vous pouvez les consulter pour répondre aux questions de cet outil.

Sources de données clés

Sources de données et d'informations spécifiques aux pays⁵³

Stratégies nationales de développement
Recensement (ou autre forme d'enquête sur la population et la démographie)
Enquêtes nationales sur la population active
Enquêtes de surveillance des conditions de vie
Analyse commune par pays de l'ONU
Cadre de coopération pour le développement durable de l'ONU
Réseau de l'ONU sur le centre des migrations
Enquêtes de l'OIM sur les rapatriés (par exemple, Données régionales pour l'analyse et la politique migratoires)

La base de données des Statistiques internationales sur les migrations de main-d'œuvre de l'OIT est un ensemble spécial de statistiques qui peut être consulté dans la [Base de données de l'ILOSTAT](#). ILOSTAT couvre divers sujets relatifs au travail, y compris la migration des travailleurs. Les indicateurs relatifs à la migration de la main-d'œuvre sont répartis en trois sous-thèmes : Stock de migrants internationaux, ressortissants à l'étranger et flux de migrants internationaux.

Le [Référentiel national et régional des profils migratoires](#) (en anglais) présente des profils de migration (à la fois un rapport et un outil de renforcement des capacités, qui sont propriété des pays et préparés en consultation avec un large éventail de parties prenantes) du monde entier.

Le [Portail des données migratoires](#) fournit des statistiques migratoires complètes et à jour et des informations fiables sur les données migratoires à l'échelle mondiale, régionale et par pays. Les profils de migration ou les instantanés de gouvernance de la migration sont également accessibles.

La [Matrice de suivi des déplacements \(DTM\)](#) (en anglais) suit et surveille la mobilité des populations, en particulier les déplacements forcés. Cet outil peut être utile pour la planification de l'éducation basée sur des données démographiques en temps quasi réel.

La Division des statistiques de l'ONU et le DAES de l'ONU collectent, compilent et diffusent des statistiques démographiques et sociales officielles sur un certain nombre de sujets, dont la migration. Il s'agit notamment des [Stocks de migration internationale](#) (en anglais) et de la [Base de données de l'Organisation des Nations unies sur les migrations mondiales](#) (en anglais).

52. Des informations plus détaillées sur les statistiques relatives à la migration internationale des travailleurs sont accessibles [ici](#).

53. Ces données peuvent souvent être trouvées en ligne ou recherchées auprès des parties prenantes concernées.

Sources de données clés

Les rapports annuels comme le [Rapport sur les migrations dans le monde de l'OIM](#), le [Rapport sur les tendances mondiales en matière de déplacement forcé](#) (en anglais) du HCR et le [Rapport mondial sur le déplacement interne](#) de l'IDMC sont également des sources de données et d'analyse fiables.

Les [Données sur la migration et les transferts de fonds](#) (en anglais) de la Banque mondiale et les [Notes d'information sur la migration et le développement du KNOMAD](#) (en anglais) fournissent des mises à jour sur les tendances mondiales en matière de migration et de transferts de fonds.

Les données et les chiffres sur la traite des êtres humains sont disponibles sur la [Plateforme de données mondiale sur la traite d'êtres humains](#) et dans le [Rapport mondial sur la traite des personnes](#) (en anglais) de l'ONUUDC.

Des informations sur la manière dont les États mettent en œuvre les traités relatifs aux droits de l'homme peuvent être trouvées dans les [Observations finales des Organes du Traité de l'ONU](#) (en anglais), [Rapports des pays et engagements des États acceptés de l'Examen périodique universel \(EPU\)](#) (en anglais), ou dans les rapports de visite de pays par les [Procédures spéciales](#) du Conseil des droits de l'homme.

La [Base de données sur les immigrants dans les pays membres et non-membres de l'OCDE \(DIOC\)](#) compile des données basées sur les recensements de la population des pays de l'OCDE et, en collaboration avec la Banque mondiale, a étendu la couverture aux pays non-membres de l'OCDE. La base de données comprend des informations sur les résultats du marché du travail, comme le statut du marché du travail, des professions et des secteurs d'activité.

La [Série intégrée de micro-données à usage public - International](#) (en anglais) (IPUMS-I) - collecte et distribue les données de recensement de 85 pays. La base de données comprend des enquêtes sur la population liées à la main-d'œuvre.

ANNEXE VI : EXEMPLES DE CIBLES PERTINENTES DES ODD

Cette Annexe complète la *Théorie du changement* (Outil 7) et la *Banque d'indicateurs* (Outil 8). Elle peut être utilisée pour identifier les points des objectifs spécifiques et des résultats attendus (dérivés de la Théorie du changement) qui s'alignent sur les cibles pertinentes des ODD.

Objectif	Cibles pertinentes
<p>1 PAS DE PAUVRETÉ</p> 	<p>1.3 : Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient.</p>
<p>4 ÉDUCATION DE QUALITÉ</p> 	<p>4.4 : D'ici à 2030, accroître considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant de compétences pertinentes, y compris techniques et professionnelles, favorisant l'emploi, le travail décent et l'entrepreneuriat.</p> <p>4.B : D'ici à 2020, développer considérablement le nombre de bourses disponibles à travers le monde dans les pays en voie de développement, notamment dans les pays les moins développés, les petits États insulaires en voie de développement et les pays africains, permettant de s'inscrire à des cursus de l'enseignement supérieur, y compris la formation professionnelle et la technologie de l'information et de la communication, les programmes techniques, d'ingénierie et scientifiques dans les pays développés et d'autres pays en voie de développement.</p>
<p>5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES</p> 	<p>5.2 : Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation.</p> <p>5.4 : Reconnaître et valoriser l'aide et le travail domestique non rémunéré par la fourniture de services publics, des infrastructures et des politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités au sein du foyer et de la famille tel qu'approprié au niveau national.</p>
<p>8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p> 	<p>8.1 : Soutenir la croissance économique par habitant en fonction des circonstances nationales et, en particulier, une croissance du produit intérieur brut d'au moins 7 % par an dans les pays les moins avancés.</p> <p>8.2 : Atteindre des niveaux de productivité des économies plus élevés par la diversification, la mise à niveau technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre.</p> <p>8.3 : Promouvoir des politiques orientées sur le développement, qui soutiennent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation, et encourager la formalisation et la croissance de micro-entreprises ainsi que de petites et moyennes entreprises, y compris par l'accès aux services financiers.</p>

...

8.5 : D'ici à 2030, assurer le plein emploi productif et fournir un travail décent à l'ensemble des femmes et des hommes, y compris les jeunes et les personnes en situation de handicap, à salaire égal pour travail de valeur égale.

8.6 : D'ici à 2020, réduire considérablement la proportion des jeunes sans emploi, sans éducation ou sans formation.

8.7 : Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes.

8.8 : Protéger les droits du travail et promouvoir un environnement de travail sûr et sécurisé pour l'ensemble des travailleurs, y compris les travailleurs migrants, notamment les migrantes, et les travailleurs précaires.



10.3 : Garantir l'égalité des chances et réduire les inégalités de revenus, y compris par l'élimination des lois, des politiques et des pratiques discriminatoires et par la promotion d'une législation, de politiques et d'une action appropriées à ces fins.

10.4 : Adopter des politiques, notamment fiscales, salariales et de protection sociale, et œuvrer progressivement pour plus d'équité.

10.7 : Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées.

10.c : D'ici à 2030, faire baisser au-dessous de 3 % les coûts de transaction des envois de fonds effectués par les migrants et éliminer les couloirs de transfert de fonds dont les coûts sont supérieurs à 5 %.




17.16 : Renforcer le partenariat mondial pour le développement durable, associé à des partenariats multipartites permettant de mobiliser et de partager des savoirs, des connaissances spécialisées, des technologies et des ressources financières, afin d'aider tous les pays, en particulier les pays en développement, à atteindre les objectifs de développement durable.

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

ANNEXE VII : BANQUE D'INDICATEURS (RÉSULTATS ATTENDUS)

Cette Annexe s'inscrit dans la continuité de la Banque d'indicateurs (Outil 8). Elle comprend des exemples d'indicateurs qui permettraient de mesurer les résultats attendus mis en évidence dans la Théorie du changement (Outil 7).


Sous-secteur	Résultats attendus	Indicateurs
Politiques de l'emploi et du marché du travail  ODD : 8 et 10 Objectifs du Pacte mondial sur les migrations : 1, 2, 3, 15, 16	1.1.1 : Les travailleurs migrants ont la capacité et le savoir-faire nécessaires pour accéder à des voies de migration sûres et régulières ⁵⁴ .	1.1.1.a : Disponibilité d'informations précises, à jour, accessibles et transparentes à l'intention des travailleurs migrants sur les voies de migration sûres et régulières disponibles, et sur la manière d'y accéder. 1.1.1.b : Nombre de travailleurs migrants ayant accès aux informations ci-dessus et les utilisant. 1.1.1.c : Pourcentage de travailleurs migrants ayant accès aux informations ci-dessus et les utilisant et qui ont une meilleure connaissance de la manière d'accéder à des voies de migration sûres et régulières
	1.1.2 : Les travailleurs migrants disposent du savoir-faire nécessaire pour accéder à des programmes et à des formations de qualité avant leur départ.	1.1.2.a : Disponibilité d'informations précises, à jour, accessibles et transparentes à l'intention des travailleurs migrants sur les programmes et formations de qualité disponibles avant le départ, et sur la manière d'y accéder. 1.2.2.b : Nombre de travailleurs migrants ayant accès aux informations ci-dessus et les utilisant. 1.2.2.c : Pourcentage de travailleurs migrants ayant accès aux informations ci-dessus et les utilisant et qui ont une meilleure connaissance de la manière d'accéder à des programmes et des formations de qualité avant leur départ. 1.1.2.d : Taux de participation des travailleurs migrants aux programmes d'orientation avant le départ (répartis par sexe, âge et statut migratoire).

54. Contribuant en toute conformité à la cible ODD 10.7 existante (en anglais).

Sous-secteur	Résultats attendus	Indicateurs
...	<p>1.1.3 : Les services publics de l'emploi ont la capacité de faciliter l'intégration des migrants sur le marché du travail, qu'ils soient nouvellement arrivés ou qu'ils soient présents depuis une plus longue période.</p> <p>1.1.4 : Les décideurs politiques disposent du savoir-faire et des capacités nécessaires pour mettre en place des programmes et des formations de qualité pour les futurs travailleurs migrants avant leur départ.</p>	<p>1.1.3.a : Disponibilité de données précises et réparties sur les migrants nouvellement arrivés et ceux qui sont là depuis une plus longue période, ainsi que sur les lacunes du marché du travail (réparties par âge, sexe, statut migratoire et secteur d'emploi).</p> <p>1.1.3.b : Disponibilité d'informations précises, à jour, accessibles et transparentes sur l'importance i) de faciliter l'intégration des migrants sur le marché du travail et la manière de le faire, et ii) des obstacles à leur intégration sur le marché du travail et la manière de les surmonter.</p> <p>1.1.3.c : Nombre de prestataires de services publics de l'emploi accédant aux données et informations ci-dessus et les utilisant.</p> <p>1.1.3.d : Pourcentage de prestataires de services publics de l'emploi qui accèdent aux données et aux informations ci-dessus et les utilisent et qui disposent de connaissances accrues pour faciliter l'intégration des migrants sur le marché du travail, qu'ils soient nouvellement arrivés ou qu'ils soient présents depuis une plus longue période.</p> <p>1.1.3.e : Nombre d'outils (par exemple plans/stratégies) mis à la disposition des prestataires de services publics de l'emploi pour faciliter l'intégration des migrants sur le marché du travail, qu'ils soient nouvellement arrivés ou qu'ils soient présents depuis une plus longue période.</p> <p>1.1.3.f : Un certain nombre de prestataires de services publics de l'emploi déclarent disposer de ressources humaines et financières adéquates pour faciliter l'intégration des migrants sur le marché du travail, qu'ils soient nouvellement arrivés ou qu'ils soient présents depuis une plus longue période.</p> <p>1.1.4.a : Disponibilité de données précises et réparties sur le nombre de travailleurs devant accéder aux programmes et aux formations, et sur les secteurs dans lesquels ils se dirigent (réparties par âge, sexe et statut migratoire).</p> <p>1.1.4.b : Disponibilité d'informations précises, à jour, accessibles et transparentes sur l'importance d'une formation et de programmes de qualité avant le départ du pays d'origine, sur les obstacles à l'accès des travailleurs migrants potentiels et sur la manière de les surmonter.</p> <p>1.1.4.c : Nombre de décideurs politiques accédant aux informations et aux données ci-dessus et en faisant usage.</p> <p>1.1.4.d : Pourcentage de décideurs politiques qui ont accès aux données et informations ci-dessus et les utilisent et qui ont une meilleure connaissance de la mise en place de programmes et formations de pré-départ de qualité pour les travailleurs migrants potentiels.</p> <p>1.1.4.e : Les décideurs politiques déclarent disposer de ressources humaines et financières précises pour mettre en place des programmes et des formations de qualité avant le départ pour les travailleurs migrants potentiels.</p>


Sous-secteur	Résultats attendus	Indicateurs
...	<p>1.2.1 : Les décideurs politiques comprennent comment la migration peut être utilisée pour combler les lacunes du marché du travail.</p>	<p>1.2.1.a : Disponibilité de données précises et réparties sur les flux migratoires et les lacunes du marché du travail (réparties par âge, sexe, statut migratoire et secteur d'emploi).</p> <p>1.2.1.b : Disponibilité d'informations précises, à jour, accessibles et transparentes sur la manière dont la migration peut être mise à profit pour combler les lacunes du marché du travail.</p> <p>1.2.1.c : Nombre de décideurs politiques accédant aux informations et aux données ci-dessus et en faisant usage.</p> <p>1.2.1.d : Pourcentage de décideurs politiques qui accèdent aux données et informations ci-dessus et les utilisent et qui ont une meilleure connaissance de la manière dont la migration peut être mise à profit pour combler les lacunes du marché du travail.</p>
	<p>1.2.2 : Les décideurs politiques disposent du savoir-faire et des capacités nécessaires pour mettre en œuvre des voies de migration de main-d'œuvre ordonnées, sûres, régulières et responsables⁵⁵.</p>	<p>1.2.2.a : Disponibilité de données précises et réparties sur les flux migratoires et les lacunes du marché du travail (réparties par âge, sexe, statut migratoire et secteur d'emploi).</p> <p>1.2.2.b : Disponibilité d'informations précises, à jour, accessibles et transparentes sur l'importance de voies de migration de main-d'œuvre sûres et régulières et sur la manière de les mettre en œuvre.</p> <p>1.2.2.c : Nombre de décideurs politiques accédant et utilisant les informations et données ci-dessus.</p> <p>1.2.2.d : Pourcentage de décideurs politiques ayant accès aux informations et données ci-dessus et les utilisant et qui ont une meilleure connaissance de la mise en œuvre de voies de migration de main-d'œuvre sûres et régulières.</p> <p>1.2.2.e : Nombre de décideurs politiques déclarant disposer de ressources humaines et financières adéquates pour mettre en œuvre des voies de migration de main-d'œuvre sûres et régulières.</p>
	<p>1.2.3 : Les décideurs politiques ont accès à des mécanismes de coordination opérationnels pour faciliter la migration des travailleurs.</p>	<p>1.2.3.a : Nombre de mécanismes de coordination mis en place pour faciliter la migration des travailleurs.</p> <p>1.2.3.b : Nombre de décideurs politiques et de prestataires de services ciblés participant aux mécanismes de coordination sur la facilitation de la migration de la main-d'œuvre.</p>


55. Contribuant en toute conformité à la cible ODD 10.7 (en anglais).

Sous-secteur	Résultats attendus	Indicateurs
<p>Normes de travail, conditions de travail et dialogue social</p>  <p>ODD : 8 et 10</p> <p>Objectifs du Pacte mondial sur les migrations : 1, 2, 3, 15 et 16</p>	<p>2.1.1 : Les migrants, les personnes déplacées ou les membres de la communauté disposent du savoir-faire nécessaire pour exercer leurs droits⁵⁶.</p>	<p>2.1.1.a : Disponibilité d'informations précises, à jour, accessibles et transparentes pour les migrants, les personnes déplacées ou les communautés, sur ce que sont leurs droits et la manière de les exercer.</p> <p>2.1.1.b : Nombre de migrants, de personnes déplacées ou de communautés ayant accès aux informations ci-dessus et les utilisant.</p> <p>2.1.1.c : Pourcentage de migrants, de personnes déplacées ou de communautés qui accèdent aux informations ci-dessus et les utilisent et qui ont une meilleure connaissance de la manière d'exercer leurs droits.</p> <p>2.1.1.d : Les migrants, les personnes déplacées ou les communautés déclarent se sentir habilités à exercer leurs droits.</p>
	<p>2.1.2 : Les migrants, les personnes déplacées ou les membres de la communauté disposent du savoir-faire et de la capacité nécessaires pour accéder à des recours en cas de violation de leurs droits.</p>	<p>2.1.2.a : Disponibilité d'informations précises, à jour, accessibles et transparentes à l'intention des migrants, des personnes déplacées ou des communautés sur la manière d'accéder à des recours en cas de violation de leurs droits.</p> <p>2.1.2.b : Nombre de migrants, de personnes déplacées ou de communautés ayant accès aux informations ci-dessus et les utilisant.</p> <p>2.1.2.c : Pourcentage de migrants, de personnes déplacées ou de communautés qui accèdent aux informations ci-dessus et les utilisent et qui ont une meilleure connaissance de la manière d'accéder à des recours en cas de violation de leurs droits.</p> <p>2.1.2.d : Les migrants, les personnes déplacées ou les communautés déclarent se sentir habilités à accéder à des recours en cas de violation de leurs droits.</p>
	<p>2.1.3 : Les gouvernements ou les agences de recrutement ont mis en place des systèmes pour prévenir les violations des droits et offrir des voies de recours.</p>	<p>2.1.2.a : Disponibilité d'informations précises, à jour, accessibles et transparentes sur l'importance des systèmes pour prévenir les violations des droits et offrir des voies de recours.</p> <p>2.1.2.b : Nombre de systèmes en place pour prévenir les violations des droits et offrir des voies de recours.</p>
	<p>2.2.1 : Les employeurs et les agences de recrutement ont mis en place des mécanismes de coordination avec les décideurs politiques, les groupes de migrants, les syndicats et les forces de l'ordre afin de promouvoir des environnements de travail sûrs et sécurisés pour les migrants, les personnes déplacées ou les communautés.</p>	<p>2.2.1.a : Nombre de mécanismes de coordination développés pour promouvoir des environnements de travail sûrs et sécurisés pour les migrants, les personnes déplacées ou les communautés.</p> <p>2.2.1.b : Nombre d'employeurs, d'agences de recrutement, de décideurs politiques, de représentants de groupes de migrants, de syndicats et de forces de l'ordre ciblés participant à des mécanismes de coordination pour promouvoir des environnements de travail sûrs et sécurisés pour les migrants, les personnes déplacées ou les communautés.</p>

56. Contribuant en toute conformité à la cible ODD 8.8 (en anglais).

Sous-secteur	Résultats attendus	Indicateurs
...	<p>2.2.2 : Les décideurs politiques ont la capacité d'élaborer ou de mettre en œuvre des politiques qui protègent les droits des migrants, des personnes déplacées ou des membres de la communauté.</p>	<p>2.2.2.a : Disponibilité d'informations précises, à jour, accessibles et transparentes sur i) les obstacles à la satisfaction des droits par les migrants, les personnes déplacées ou les membres de la communauté, et ii) l'importance de mettre en œuvre des politiques qui protègent les droits du travail des migrants, des personnes déplacées ou des membres de la communauté, et comment les mettre en œuvre.</p> <p>2.2.2.b : Pourcentage de décideurs politiques qui accèdent aux données et informations ci-dessus et les utilisent et qui ont une meilleure connaissance de la manière de mettre en œuvre des politiques qui protègent les droits du travail des migrants, des personnes déplacées ou des membres de la communauté.</p> <p>2.2.2.c : Nombre d'outils (par exemple, plans/stratégies) à la disposition des décideurs politiques pour mettre en œuvre des politiques qui protègent les droits des migrants, des personnes déplacées ou des membres de la communauté.</p> <p>2.2.2.d : Nombre de décideurs politiques déclarant disposer de ressources humaines et financières adéquates pour mettre en œuvre des politiques protégeant les droits des migrants, des personnes déplacées ou des membres de la communauté.</p>
	<p>2.3.1 : Les employeurs et les agences de recrutement disposent de données précises et du savoir-faire nécessaire pour fournir des conditions de travail sûres et éthiques conformes aux cadres internationaux pertinents.</p>	<p>2.3.1.a : Disponibilité d'informations précises, à jour, accessibles et transparentes sur les cadres internationaux pertinents, l'importance de conditions de travail sûres et éthiques pour les migrants, les personnes déplacées ou les membres de la communauté, et la manière de les fournir.</p> <p>2.3.1.b : Pourcentage d'employeurs et d'agences de recrutement qui accèdent aux données et informations ci-dessus et les utilisent et qui ont une meilleure connaissance de la manière d'offrir des conditions de travail sûres et éthiques conformément aux cadres internationaux pertinents.</p>
	<p>2.3.2 : Les agences gouvernementales responsables des normes du travail ont mis en place des mécanismes de conformité efficaces qui incluent les migrants.</p>	<p>2.3.2.a : Nombre de mécanismes de conformité en place qui incluent les migrants.</p>

Sous-secteur	Résultats attendus	Indicateurs
Création d'emplois et entrepreneuriat  ODD : 8 Objectifs du Pacte mondial sur les migrations : 1, 2, 3, 15 et 16	3.1.1 : Les migrants, les personnes déplacées ou les communautés disposent du savoir-faire et de la capacité nécessaires pour accéder aux opportunités entrepreneuriales et aux systèmes financiers.	3.1.1.a : Disponibilité d'informations précises, à jour, accessibles et transparentes sur les opportunités entrepreneuriales et les systèmes financiers disponibles, et sur la manière d'y accéder. 3.1.1.b : Nombre de migrants, de personnes déplacées ou de communautés ayant accès aux informations ci-dessus et les utilisant. 3.1.1.c : Pourcentage de migrants, de personnes déplacées ou de communautés ayant accès aux informations ci-dessus et les utilisant et qui ont une meilleure connaissance de l'accès aux opportunités entrepreneuriales et aux systèmes financiers. 3.1.1.d : Les migrants, les personnes déplacées ou les communautés déclarent se sentir habilités à accéder aux opportunités entrepreneuriales et aux systèmes financiers.
	3.2.1 : Les décideurs politiques comprennent les obstacles auxquels se heurtent les migrants ou les personnes déplacées pour créer leur propre entreprise.	3.2.1.a : Disponibilité d'informations précises, à jour, accessibles et transparentes sur le processus de création d'un emploi indépendant et sur la manière de tirer parti des opportunités qui s'offrent à eux. 3.2.1.c : Pourcentage de décideurs politiques qui accèdent aux informations ci-dessus et les utilisent et qui ont une meilleure connaissance des obstacles auxquels sont confrontés les migrants ou les personnes déplacées.
	3.2.2 : Les décideurs politiques ont la capacité d'établir des conditions favorables (accès aux services financiers et aux marchés, programmes de formation, informations sur le marché, etc..) pour que les migrants, les personnes déplacées ou les membres de la communauté puissent créer leur propre entreprise.	3.2.2.a : Disponibilité d'informations précises, à jour, accessibles et transparentes sur le processus et les exigences nécessaires pour devenir indépendant. 3.2.2.b : Pourcentage de décideurs politiques qui accèdent aux informations ci-dessus et les utilisent et qui ont amélioré leurs connaissances sur la manière d'établir des conditions favorables pour que les migrants, les personnes déplacées et les membres de la communauté puissent créer leurs propres entreprises. 3.2.2.d : Nombre d'outils (par exemple, plans/stratégies) mis à la disposition des décideurs politiques pour créer des conditions favorables à la création d'entreprises par les migrants, les personnes déplacées ou les membres de la communauté.

Sous-secteur	Résultats attendus	Indicateurs
Développement des compétences et formation professionnelle  ODD : 4 et 8 Objectifs du Pacte mondial sur les migrations : 1, 2, 3, 15 et 16	4.1.1 : Les migrants, les personnes déplacées ou les membres de la communauté connaissent leurs droits à une éducation de qualité et se sentent habilités à les faire valoir.	4.1.1.a : Disponibilité d'informations précises, à jour, accessibles et transparentes pour les migrants, les personnes déplacées ou les communautés sur les opportunités d'enseignement technique et professionnel de qualité, leurs droits d'y accéder et la manière de le faire. 4.1.1.b : Nombre de migrants, de personnes déplacées ou de membres de la communauté qui accèdent aux informations ci-dessus et en font usage. 4.1.1.c : Pourcentage de migrants, de personnes déplacées ou de membres de la communauté ayant accès aux informations ci-dessus et les utilisant et qui ont une meilleure connaissance de leurs droits à accéder à une éducation technique et professionnelle abordable et de qualité.
	4.2.1 : Les prestataires d'éducation et de formation comprennent comment mettre en place des conditions favorables pour que les migrants, les personnes déplacées ou les membres de la communauté puissent accéder à un EFTP de qualité, sur place ou à distance.	4.2.1.a : Disponibilité d'informations précises, à jour, accessibles et transparentes sur i) les obstacles des migrants, des personnes déplacées et des communautés pour accéder à un EFTP de qualité sur place et à distance, ii) l'importance d'y accéder, et iii) comment y accéder. 4.2.1.b : Pourcentage de prestataires d'éducation et de formation qui accèdent aux données et informations ci-dessus et les utilisent et qui ont une meilleure connaissance de la manière de garantir l'accès universel, sur place et à distance, à un EFTP de qualité.
	4.3.1 : Les décideurs politiques disposent du savoir-faire nécessaire pour intégrer la migration et le déplacement dans les politiques de formation professionnelle et de développement des compétences.	4.3.1.a : Disponibilité d'informations précises, à jour, accessibles et transparentes sur l'importance d'intégrer les migrations et les déplacements dans les politiques de formation professionnelle et de développement des compétences, et sur la manière de le faire. 4.3.1.b : Nombre de décideurs politiques qui ont accès aux informations ci-dessus et qui les utilisent. 4.3.1.c : Pourcentage de décideurs politiques qui accèdent aux informations ci-dessus et les utilisent et qui ont une meilleure connaissance de la manière d'intégrer la migration et le déplacement dans les politiques de formation professionnelle et de développement des compétences.
	4.4.1 : Les décideurs politiques mettent en place des mécanismes pour faciliter la reconnaissance et l'adéquation des compétences des migrants dans le cadre de la formation professionnelle.	4.4.1.a : Nombre de mécanismes de coordination développés sur la reconnaissance et l'adéquation des compétences pour les migrants en formation professionnelle. 4.4.1.b : Nombre de décideurs politiques ciblés participant aux mécanismes de coordination sur l'adéquation des compétences des migrants dans la formation professionnelle.
	4.4.2 : Les décideurs politiques utilisent les évaluations des besoins du marché du travail et le MMIS pour concevoir des politiques améliorées afin de soutenir les agences gouvernementales chargées de faire correspondre les compétences et les besoins de formation des travailleurs migrants.	4.4.2.a : Nombre d'évaluations des besoins du marché du travail et de MMIS utilisés par les décideurs politiques pour faire correspondre avec précision les qualifications de l'EFTP des migrants à l'emploi.

RÉFÉRENCES

Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement (CNUCED)

2018 *Policy Guide on Entrepreneurship for Migrants and Refugees*. Disponible en anglais sur https://publications.iom.int/system/files/pdf/policy_guide_migrants_refugees.pdf.

Jeon, S.

2019 *Unlocking the Potential of Migrants: Cross-country Analysis, OECD Reviews of Vocational Education and Training*. OECD Publishing, Paris. Disponible en anglais sur www.oecd-ilibrary.org/education/unlocking-the-potential-of-migrants_045be9b0-en;jsessionid=ZLYTH99c5TEj4yKW9CKDdcEm.ip-10-240-5-164.

Organisation internationale du Travail (OIT)

2018a *Social Dialogue and Tripartism*. ILO, Geneva. Disponible en anglais sur www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_624015.pdf.

2018b *Skills for Employment Policy Brief: Skills for Migration and Employment*. Disponible en anglais sur www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_651238.pdf.

2019 *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes*. Disponible sur https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568730/lang--fr/index.htm

2021 *ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology*. Disponible en anglais sur www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_808935/lang--en/index.htm.

Organisation internationale pour les migrations (OIM)

2019 *Glossary on Migration*. Disponible en anglais sur www.iom.int/glossary-migration-2019.

