

Guide Régional Destiné à Faciliter la Mobilité de Travail Sud-Sud en Afrique Australe



Organisation internationale pour les migrations (OIM)
L'organisme des Nations Unies chargé des migrations

Les opinions exprimées dans le rapport sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les vues de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Les appellations employées dans ce rapport et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIM aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, territoire, ville ou région ou de ses autorités, ni quant à ses frontières ou limites.

L'OIM est attachée au principe selon lequel une migration humaine et ordonnée profite aux migrants et à la société. En tant qu'organisation intergouvernementale, l'OIM agit avec ses partenaires de la communauté internationale pour : aider à relever les défis opérationnels de la migration ; améliorer la compréhension des questions de migration ; encourager le développement social et économique par la migration ; et de défendre la dignité humaine et le bien-être des migrants. La publication n'a pas fait l'objet d'un montage professionnel par l'OIM.

Ce guide a été élaboré avec le soutien du Fonds de développement de l'OIM dans le cadre du projet « Elaboration d'une feuille de route pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre Sud-Sud en Afrique australe ».

Editeur : Organisation internationale pour les migrations
 Rua Joao Carlos Raposo Beirao, 327 Maputo, Mozambique
 Tél. : +258.21 31 07 79 • Fax : +258.21 31 07 60
 Site Web : mozambique.iom.int

© 2017 Organisation internationale pour les migrations (OIM)

Tous droits réservés. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, stockée dans un système de recherche documentaire ou transmise sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique, mécanique, photocopie, enregistrement ou autrement sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur.

Guide Régional Destiné à Faciliter la Mobilité de Travail Sud-Sud en Afrique Australe



Fonds de l'OIM pour le développement
DEVELOPPER LES CAPACITES EN MATIERE DE GESTION DES MIGRATIONS



Organisation internationale pour les migrations (OIM)
L'organisme des Nations Unies chargé des migrations

Remerciements



Remerciements

Ces directives régionales destinées à faciliter la mobilité de travail Sud-Sud en Afrique australe n'auraient pu être réalisées sans la contribution d'un certain nombre de personnes et d'institutions. Nous aimerions remercier la consultante internationale, Lalini Veerassamy, qui a préparé les chapitres 1 et 3, ainsi que l'équipe de StraConsult, qui a préparé le chapitre 2.

Nous aimerions également remercier le secrétariat de la SADC (Arnold Chitambo), Aurelia Segatti (Consultante) et l'équipe de gestion de projets et de coordination de l'Organisation internationale pour les migrations : Jo Rispoli (Spécialiste des thématiques régionales à Pretoria), Jason Theede (Chef de projet, OIM Mozambique), Kanan Jafarli (OIM Mozambique), Malambo Moonga (OIM Mozambique), Ida Baraghizadeh, Shavon Lutchman, Afton Branche (OIM Afrique du Sud), Daniel Da Silva et Noémie Razafimandimby (OIM Madagascar), Harta Dimaving et Mamadou Ngom (OIM République démocratique du Congo), Linda Manjate (OIM Mozambique), Reshma Cunnoosamy (OIM Maurice), Catherine Matasha (OIM République-Unie de Tanzanie), Mtawingwa Msumba (OIM Malawi), Wendy Hilongwa (OIM Namibie), Knowledge Mareyanadzo (OIM Zimbabwe) et Annie Lane (OIM Zambie) ainsi que le groupe de conseillers de Munich en Zambie.

Nos remerciements spéciaux vont aux membres du groupe de travail technique national. Nous sommes reconnaissants envers les personnes suivantes pour leurs précieuses contributions reçues lors de l'Atelier régional des parties prenantes qui s'est tenu sur l'île Maurice les 26 et 27 mai 2016 :

République démocratique du Congo : M. Michel Kionga Kionga, Assistant du secrétaire général du travail et de l'emploi ; M. Jacques Ngwin Bekwomi, Directeur, Responsable des services de l'emploi, ministère du Travail.

Namibie : Mme Wilhelmina Naapopye Shigwedha, Economiste en chef, ministère du Travail, des Relations industrielles et de la Création d'emplois ; M. David Ligonda, Directeur-adjoint des services marchands, ministère du Travail, des Relations industrielles et de la Création d'emplois.

Madagascar : Mme Solofo Volatiana Raharinosy, Responsable des services de migrations, ministère de l'Emploi et de l'Education technique et professionnelle ; M. Claude Marie Rakotoarison, Responsable des contrats de service, ministère de l'Emploi et de l'Education technique et professionnelle.

Malawi : M. Lovemore Chilongozi Theu, Directeur du travail, ministère du Travail, du Développement de la jeunesse, des Sports et de la Main-d'œuvre ; M. Lenius Tinashe Daiton, Responsable régional du travail de la région sud du Malawi, ministère du Travail, du Développement de la jeunesse, des Sports et de la Main-d'œuvre.

Maurice : M. Ramsawock Sattianand, ministère du Travail, des Relations industrielles, de l'Emploi et de la Formation ; M. Narendrakumar Boodhram, Bureau des passeports et de l'immigration ; M. Ashish Kumar Jhoerreea, Bureau du Premier ministre (Affaires intérieures) ; M. Ashloin Kumar Ruhee, ministère des Affaires étrangères.

Mozambique : M. Alfredo Aurelio Mutimucuo, Responsable du département de l'immigration, ministère du Travail ; Mme Ernestina Salita Chirindja, Responsable du département des contrôles et des méthodes de l'inspection générale du travail, ministère du Travail.

République-Unie de Tanzanie : Mme Justa Matari Nyange, adjointe au directeur, ministère des Affaires étrangères, Afrique de l'Est, Coopération régionale et internationale ; M. Ally Ahmed Msaki, Directeur de l'emploi, Bureau du Premier ministre.

Zambie : M. Francis Kunda Mwinsa. Statisticien, ministère du Travail ; Mme Khadija Mvula Sakala, Commissaire adjointe intérimaire au travail, ministère du Travail.

Zimbabwe : M. Langton Ngorima, Responsable principal du travail, ministère du Travail ; M. Stanley Tiriwanhu Kadzima, Responsable principal du travail, ministère du Travail.

Table des matières



Table des matières

Remerciements	iii
Liste des tableaux, encadrés et figures	vii
Abréviations	xi
Résumé analytique.....	xiii
Introduction	1
Chapitre 1 : Directives relatives à l'exportation de la main-d'œuvre régionale pour une mobilité interrégionale au sein de la SADC	7
Chapitre 2 : Analyse des pénuries de compétences sur le marché du travail à Maurice et en Zambie	23
Chapitre 3 : Modèle de Migration circulaire de la main d'œuvre au sein de la communauté de développement de l'Afrique australe	49
Annexes.....	63
Références	75

Liste des tableaux, encadrés et figures



Liste des tableaux, encadrés et figures

Tableaux

Tableau 1 :	Types de flux migratoire par niveau économique, compétences ciblées et profil du pays	3
Tableau 1.1 :	Liste des institutions nationales et des responsabilités potentielles dans la gestion de la migration professionnelle	8
Tableau 1.2 :	Recommandations à l'égard d'une réglementation globale sur la migration professionnelle	11
Tableau 1.3 :	Instruments de politiques et de mesures étrangères par objectif	12
Tableau 2.1 :	Conventions de l'Organisation internationale du Travail ratifiées par la Zambie	27
Tableau 2.2 :	Nombre de permis de travail valides émis par le Gouvernement de Maurice, par secteur industriel et par sexe, décembre 2015	30
Tableau 2.3 :	Analyse sectorielle des pénuries de compétences actuelles et les compétences requises dans 5 ans à Maurice	41
Tableau 2.4 :	Analyse sectorielle des pénuries de compétences actuelles et les compétences requises dans 5 ans en Zambie.....	42
Tableau 2.5 :	Ratio à Maurice des médecins par habitant de 2010 à 2015	43
Tableau 3.1 :	Cadre national de qualifications à Maurice	53
Tableau 3.2 :	Cadre national de qualifications en Zambie	53
Tableau 3.3 :	Assistance pré-consulaire et logistique aux migrants circulaires	58

Encadrés

Encadré 1 :	Responsabilités clés du ministère du Travail et de l'emploi sur la gestion et la coordination de la migration professionnelle	7
Encadré 2 :	Lignes directives vers l'opérationnalisation d'un organisme interinstitutionnel de la migration professionnelle	9
Encadré 3 :	Éléments de base d'un accord bilatéral de travail.....	13
Encadré 4 :	Recommandations vers une protection sociale accrue pour les migrants au sein de la région de la Communauté de développement de l'Afrique australe	16
Encadré 5 :	Extension de la couverture sociale pour les travailleurs migrants d'outre-mer du Mozambique	16
Encadré 6 :	Recommandations pour la participation des Agences privées d'emploi dans la migration professionnelle dans les pays de la Communauté de développement de l'Afrique australe	18
Encadré 7 :	Recommandations pour une meilleure participation des services publics de l'emploi aux migrations professionnelles	19

Figures

Figure 2.1 : Nombre de demandes de permis de travail approuvés et rejetés par le Gouvernement de Zambie, 2009-2012.....	32
Figure 2.2 : Nombre de demandes de permis approuvées par le Gouvernement de Zambie par pays d'origine des travailleurs étrangers, 2009-2012.....	32
Figure 2.3 : Effectifs du secteur de la santé en Zambie, 2010.....	40
Figure 3.1 : Cycle proposé pour les programmes de migration temporaire au sein de la Communauté de développement de l'Afrique australe	50
Figure 3.2 : Processus de reconnaissance des qualifications dans le cadre d'un programme de migration circulaire de la main d'œuvre	53
Figure 3.3 : Accords sur la mobilité de la main-d'œuvre entre les parties prenantes clés dans un programme de migration circulaire de la main d'œuvre.....	54
Figure 3.4 : Dispositions de travail sous un organisme de coordination interinstitutionnel.....	54
Figure 3.5 : Procédure de recrutement dans la migration circulaire internationale de la main-d'œuvre	55
Figure 3.6 : Démarches à suivre par les Agences privées d'emploi et les Services publics de l'emploi dans le processus de recrutement	56
Figure 3.7 : Procédure de recrutement dans la migration circulaire internationale de la main-d'œuvre	58
Figure 3.8 : Options de réinsertion lors du retour	59

Abréviations



Abréviations

AHRIM	Association des hôteliers et restaurateurs de l'île Maurice
BOI	Board of Investment (Maurice)
ABT	Accords bilatéraux de travail
BPO	Externalisation du processus d'entreprise
CIETT	Confédération Internationale des agences d'emplois privés
HRDC	Conseil pour le développement des ressources humaines (Maurice)
TIC	Technologies de l'information et de la communication
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
MEXA	Association d'exportateurs de Maurice
MIDSA	Dialogue de migration pour l'Afrique australe
MITIA	Association de l'industrie de l'IT de Maurice
MTRIEF	Ministère du Travail, des Relations industrielles, de l'Emploi et de la Formation (Maurice)
MTSS	Ministère du Travail et de la Sécurité sociale (Zambie)
NQA	Autorité nationale de qualifications
NQF	Cadre national des qualifications
AO	Autorisation d'occupation (Maurice)
APE	Agences privées d'emploi
SPE	Services publics de l'emploi
RPL	Reconnaissance d'apprentissages antérieurs
SADC	Communauté de développement d'Afrique australe
PME	Petites et moyennes entreprises
TCCA	Comité d'Accréditation technique
TEVETA	Autorité chargée des affaires techniques, éducatives, professionnelles et de la formation à l'entrepreneurial
TVET	Éducation et apprentissage technique et professionnel
ZFE	Fédération des employeurs de Zambie

Résumé analytique



Résumé analytique

La migration professionnelle joue un rôle significatif dans le développement de l'Afrique australe, mais il y a un potentiel immense pour un développement supplémentaire. Au cours des dernières années, il a été noté que les gouvernements doivent harmoniser leurs politiques et les normes et développer les programmes de migration de travail nationale, bilatérale et régionale afin d'assurer la protection et les droits basiques des travailleurs migrants et tirer le meilleur parti de la migration pour les pays d'origine et les pays d'accueil. En effet, l'article 5 de la déclaration et du traité de la SADC de 1992 fait référence au besoin de « développer des politiques visant à éliminer progressivement les obstacles aux libres mouvements des capitaux et de la main d'œuvre, des biens et des services ainsi que des peuples de la région généralement au sein des états membres. »

Le *Guide régional pour faciliter la mobilité de travail Sud-Sud en Afrique australe* propose des recommandations pour assister les états membres de la SADC dans le développement de solutions politiques nationales et d'approches pour une meilleure gouvernance de la migration de travail en Afrique australe.

Conformément au Cadre de la politique de migration professionnelle de la SADC (2013) pour mieux réguler la migration professionnelle dans la région, **le Chapitre I** se concentre spécifiquement sur la possibilité pour des migrants d'être employés dans d'autres états membres de la SADC. Le **cadre institutionnel régulant la migration professionnelle** dans la plupart des états de la SADC est encore très faible. La plupart des pays de la SADC n'ont pas consacré une structure spécifique et unique pour réglementer et gérer la migration de main-d'œuvre vers l'intérieur et vers l'extérieur. La migration professionnelle est principalement gérée pour les migrants qui arrivent et de manière plus restreinte pour les travailleurs migrants qui s'en vont. Une structure institutionnelle claire, dirigée par le ministère

du travail, améliorera ainsi une mise en place et une coordination sans heurt pour la migration de travail. De plus, la migration professionnelle nécessite la coordination et la coopération de plusieurs institutions à l'échelle nationale, ce qui devrait avoir lieu au sein d'un mécanisme interinstitutionnel bien coordonné. En ce qui concerne le **cadre régulateur** dans la région, la plupart des pays n'ont pas ratifié la Convention n° 143 de l'Organisation internationale du travail (OIT) ou la Convention des Nations Unies de 1990, Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (Ci-après dénommée la Convention des Nations Unies de 1990). En revanche, à l'échelle régionale, plusieurs instruments fondés sur les droits de la migration professionnelle ont été développés et adoptés par les états membres de la SADC.

Afin d'assurer le bien-être de ses ressortissants à l'étranger, les états peuvent soit adopter des mesures régulatrices ou fournir des services de soutien. Les politiques et les cadres régulateurs concernant la migration professionnelle doivent principalement viser trois objectifs : (a) la mise en place d'un mécanisme de gestion approprié couvrant le cycle entier de migration professionnelle ; (b) tirer parti de l'impact sur le développement de la migration professionnelle ; (c) assurer le bien-être des travailleurs migrants et de leurs familles. En développant des politiques nationales relatives à la migration professionnelle, le cadre législatif devrait également être révisé afin de pouvoir être aligné sur les besoins du marché du travail ainsi que sur les tendances et les normes internationales et régionales.

Les accords bilatéraux de migration de la main d'œuvre jouent un rôle critique dans le renforcement du cadre législatif qui vise en premier lieu à protéger les travailleurs migrants lors du processus de migration professionnelle et plus particulièrement les travailleurs peu qualifiés et semi-qualifiés. **La sécurité sociale** au sein

de la région de la SADC reste toujours difficile à financer, car les systèmes de gouvernance faibles et sous-développés représentent un véritable défi pour une administration efficace. La majorité des migrants n'a aucun accès à une protection sociale dans la plupart des pays d'accueil de la SADC et le transfert des droits est quasi inexistant. Le recrutement de travailleurs constitue également un élément clé du cycle de migration professionnelle. Dans la majorité des pays, les recrutements locaux et internationaux ne sont pas uniquement régis par les agences publiques de l'emploi (SPE) mais aussi par les **agences de recrutement/d'emploi privées (APE)**. Les pays appartenant à la SADC doivent développer des mécanismes de surveillance adéquats afin de prévenir les abus au travail et de s'assurer que ces agences se conforment à un minimum de pratiques éthiques et professionnelles lors de recrutement. La mobilité professionnelle peut être efficace uniquement si les **qualifications professionnelles des migrants** sont reconnues dans les pays de destination. Ce problème demeure un défi majeur pour les états de la SADC ; la plupart d'entre eux ne possèdent pas de cadre national de qualifications professionnelles. Des accords bilatéraux entre les organismes professionnels et les organismes de certification devraient contribuer à améliorer la mobilité régulée des personnes au sein de la région.

La plupart des pays de la SADC optent pour des politiques de résidence et d'établissement temporaire pour les travailleurs étrangers plutôt que pour des politiques de migration permanente. Cependant de retirer des bénéfices des recrutements temporaires de main-d'œuvre nécessite que chaque élément du cycle de migration professionnelle soit entièrement implémenté. Le cycle proposé pour les programmes de migration temporaire au sein de la SADC comporte cinq phases : (a) planification ; (b) recrutement à travers les APE ou SPE ; (c) avant le départ ; (d) Préparation à l'emploi et (e) retour.

Le **Chapitre 2** souligne les cadres légaux examine les conditions du marché du travail et détermine les possibilités qui existent pour une coopération potentielle de gestion de travail entre Maurice et la Zambie.

Comme on peut s'y attendre, il y a des différences majeures entre les deux pays en termes de compétences disponibles mais également en termes de cadres juridiques et institutionnels (voir l'Annexe 1). Toutefois, les deux pays possèdent des économies en pleine croissance et, à cet égard, font face à la réalité de la pénurie de main-d'œuvre et de compétences spécifiques dans de nombreux secteurs.

A Maurice, les principaux secteurs employant des travailleurs migrants sont ceux de l'industrie et de la construction ; la plupart des migrants venant du Bangladesh et de l'Inde. Maurice fait face à des pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs de l'industrie, de la transformation de produits agricoles et de la construction et des pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs du tourisme, des technologies de l'information et de la communication (TIC) et de l'économie émergente des océans. Dans les secteurs de l'agriculture, de l'industrie et de la construction, les employeurs ont déclaré avoir besoin de travailleurs peu qualifiés ou semi-qualifiés. En matière d'excédents, Maurice possède une densité élevée de médecins rapportée à la taille de sa population ; selon les statistiques publiées par le gouvernement, il y a 20,2 médecins pour 10 000 habitants.

La Zambie fait face à un taux de chômage élevé en dépit d'une récente croissance économique positive. Bien que les données quantitatives sur les modèles de migration sectorielle soient assez limitées, notre analyse révèle que le volume global de la migration professionnelle est faible et tend vers les migrants qualifiés. Notre analyse démontre que la Zambie fait face à des pénuries de compétences dans les secteurs de la construction, de l'industrie, des services et de la santé. Le secteur de la santé est l'un des plus affectés par le manque de professionnels qualifiés ; le pays faisant face à une pénurie de pharmaciens, de laborantins spécialisés, de responsables cliniques, de sages-femmes, d'infirmières et de médecins.

En s'appuyant sur notre analyse, les deux secteurs où il existe le plus de possibilités pour l'échange entre les deux pays sont celui de la santé et de l'agriculture. Toujours selon notre analyse, Maurice peut fournir des médecins comme elle le fait en ce moment pour le Botswana. De la même manière, la Zambie possède une réserve de travailleurs manuels qui pourraient être déployés de manière temporaire à Maurice pour combler les différentes lacunes en matière de main-d'œuvre.

Pourtant, des obstacles demeurent entre les deux pays, avec en premier lieu l'absence d'un cadre juridique et institutionnel qui faciliterait la circulation des migrants. Le mouvement de professionnels qualifiés de Maurice vers la Zambie et inversement peut seulement être une réalité si des procédures claires existent dans les deux pays, spécialement sur des conditions et des procédures relatives au recrutement de professionnels étrangers. Alors que Maurice possède un mécanisme procédural bien établi, un tel cadre est inexistant en Zambie. De plus, l'équivalence et la reconnaissance des qualifications sont essentielles pour établir un programme de migration professionnelle ; alors que les politiques mauriciennes de reconnaissances de certifications étrangères existent, nous n'avons pu en trouver en Zambie. Il est nécessaire que la reconnaissance des qualifications étrangères soit mise en place pour faciliter la migration de compétences de Maurice vers la Zambie et vers d'autres pays de la SADC.

Le **Chapitre 3** propose un cadre pour un modèle de migration circulaire de la main d'œuvre au sein de la SADC qui pourrait être appliqué au sein d'un échange de main-d'œuvre entre Maurice et la Zambie ou de manière plus large à travers toute la région. Nous conceptualisons le modèle de migration professionnelle circulaire intra-SADC en cinq phases : **planification, recrutement, avant le départ, préparation à l'emploi et retour**.

Cette **phase de planification** vise à recueillir toutes les données clés et définir les bases de mise en œuvre du programme. Elle inclut : (a) d'établir les rôles des institutions impliquées dans la gestion de la migration professionnelle et les règlements du pays ; (b) de comprendre le

besoin de compétences à travers les missions de marketing et autres études (c) d'évaluer les qualifications et les autres besoins des travailleurs (sécurité sociale, etc.) ; et (d) de mettre en place des accords bilatéraux de travail pour faciliter la mobilité professionnelle.

La **phase de recrutement** doit suivre l'analyse des écarts de compétences, l'évaluation du marché du travail et la campagne de sensibilisation des employeurs du secteur prié. L'étape suivante dans le processus de recrutement de la main-d'œuvre migrante est d'attirer, de sélectionner et d'engager des candidats appropriés (permanents ou temporaires) pour des postes au sein d'une organisation. La phase de recrutement doit découler des offres d'emploi et leurs analyses, le sourcing des candidatures à travers l'inscription, la sélection des candidats, l'examen des candidatures, la présélection et la sélection. Les APE et SPE devraient être impliqués dans tout programme de migration circulaire de la main d'œuvre, leurs activités respectives pouvant être établies lors des processus de négociation des accords bilatéraux de travail (ABT).

La **phase « avant le départ »** est essentielle au bien-être et à la protection des travailleurs migrants. Ces programmes éducationnels fournissent des informations de base aux travailleurs migrants qui partent pour faciliter la transition vers leur pays de destination et leur permettre de profiter des avantages de leur emploi à l'étranger. Les briefings doivent inclure, sans s'y limiter, l'orientation culturelle, l'éducation financière, l'apprentissage de la langue, l'apprentissage de l'outil informatique, des briefings sur la santé et l'emploi. La **préparation à l'emploi** commence avec les facilités de visas et de transport fournis par le ministère du Travail et/ou des Affaires intérieures ; par la suite, les employeurs et autres ministères doivent fournir des séances d'informations après l'arrivée pour initier le processus d'intégration. Enfin, les employeurs, les organismes communautaires et les autres parties prenantes doivent assister les migrants afin qu'ils bénéficient de la formation nécessaire, mettent en place des mécanismes destinés à envoyer des fonds et autres nécessités aux communautés d'origine.

La mise en œuvre réussie de la **phase de retour** définit le modèle de migration circulaire de la main d'œuvre. Nous suggérons qu'un groupe de travail technique fasse le suivi du retour et de la réinsertion des travailleurs avec l'aide du ministère du Travail, des Finances, de la Sécurité sociale et l'aide des autres intervenants. Les organismes communautaires et les autres acteurs doivent encourager le maintien de réseaux et de liens avec le pays d'origine afin d'assurer une réinsertion significative dans la communauté, assister les migrants lors de leur retour dans leur pays d'origine et s'ils retournent dans le pays¹ d'accueil. Le lien est maintenu également avec les institutions nationales si la mise en réseau est effectuée avant le départ et si le suivi est effectué durant leur séjour dans le pays de destination. Les initiatives envisagées pour promouvoir les options de réinsertion lors du retour incluent la reconversion ou l'amélioration des compétences à travers la formation continue, les programmes de placement professionnel, les incitations financières et la formation afin de promouvoir la création de petites et moyennes entreprises.

Nous proposons cette feuille de route régionale destinée à faciliter la mobilité professionnelle Sud-Sud en Afrique australe pour donner des recommandations claires afin d'aider les états membres de la SADC souhaitant développer des solutions nationales à améliorer leur politique de migration professionnelle. Une action régionale et nationale améliorée à cet égard garantira le fait que la migration professionnelle jouera encore un plus grand rôle dans le développement social et économique de l'Afrique australe.

¹ Forum Mondial sur la Migration et le Développement (FMMD). (Athènes, 2009).

Introduction



Introduction

Le cadre réglementaire de la politique de migration de l'Union africaine (UA) reconnaît clairement que la « migration sera un sujet essentiel au 21^e siècle et posera en conséquence un certain nombre de défis sociaux, économiques et politiques pour les décideurs politiques dans la future gestion de la migration pour l'amélioration des sociétés africaines ». L'estimation du stock global des migrants a été revue à approximativement 250 millions en 2016². Ces chiffres ne représentent pas entièrement le nombre de personnes se trouvant dans des situations migratoires temporaires ou itinérantes. Les pressions démographiques – le vieillissement et les déficits croissants dans la population active – sont devenues importantes dans de nombreux pays développés ou en voie de développement. En même temps, l'Afrique doit faire face à une population jeune et grandissante ainsi qu'à la croissance du taux de chômage et une pénurie d'emplois officiels. Cette combinaison se traduit par une mobilité croissante des compétences et de la main-d'œuvre à l'intérieur de et vers l'Afrique³.

Pour de nombreux pays, le recrutement de main-d'œuvre temporaire a été privilégié pour sa flexibilité, sa contrôlabilité (Castles) et sa substitution à la migration irrégulière. En fait, la plupart des pays de la SADC optent pour des politiques de résidence et d'établissement limitées dans la durée pour les travailleurs étrangers plutôt que pour des politiques de migration permanente. En ce qui concerne l'impact sur le développement, les politiques de migration temporaire soulagent la pauvreté en fournissant des emplois à des personnes vivant en milieu rural et qui manquent de travail rémunérateur, aidant

ainsi les familles à payer leurs frais d'éducation et de santé ou à lancer leurs petites entreprises⁴.

Les besoins des employeurs en matière de travailleurs étrangers doivent être soigneusement évalués et gérés de manière active. Comme l'expert Martin Ruhs l'a fait ressortir à juste titre : « l'existence d'offres d'emploi non satisfaites ne signifie pas en soi qu'il y ait des pénuries de main-d'œuvre justifiant l'admission de travailleurs migrants. »⁵. D'autres options incluent la formation de travailleurs locaux, la revalorisation des salaires, la délocalisation et le développement de technologies plus productives. En premier lieu, des approches conventionnelles aux programmes de migration temporaire peuvent ne pas suffire à empêcher les migrants de rester malgré l'expiration de leurs visas. De plus, les employeurs peuvent ne pas vouloir investir dans la formation de travailleurs temporaires.

En outre, d'autres problèmes majeurs peuvent survenir sur le sujet des droits des travailleurs migrants admis pour des périodes temporaires : Doivent-ils avoir le droit à un traitement égal à celui des travailleurs nationaux en matière de salaires et de protection social ? Ont-ils droit à des services de regroupement familial ? Dans la plupart des cas, ces protections ne sont pas offertes à moins que des accords spécifiques de gouvernement à gouvernement n'aient été négociés. En fait, la plupart des conventions internationales n'ont pas nécessairement été écrites pour prendre soin des besoins des travailleurs temporaires.

² La Banque Mondiale *Migration and Remittances : Récent Développements et perspectives*, Migration et Développement 26 avril 2016.

³ International Labour Organization, « Labour Migration Governance for Development and Integration in Africa: A bold new initiative. » Disponible sur www.ilo.org/addisababa/media-centre/pr/WCMS_402369/lang-en/index.htm

⁴ J. Gibso, McKenzie ad. Rohoru « « Development impacts of seasonal and temporary migration: A review of evidence from the Pacific and Southeast Asia », *Asia & the Pacific Policy Studies* (Wiley Publishing Asia and Crawford School of Public Policy, Australian National University, 2013). Disponible sur <http://researchcommons.waikato.ac.nz/bitstream/handle/10289/8154/Development%20impacts.pdf?sequence=1>

⁵ M. Ruhs, *The Price of Rights* (New Jersey and West Sussex, Princeton University Press), p. 180.

Le *Guide régional pour faciliter la mobilité de travail Sud-Sud en Afrique australe* propose un cadre pour aborder ces questions. Elle se compose de trois chapitres :

- Chapitre 1 : Directives relatives à l'exportation de la main-d'œuvre régionale pour une mobilité interrégionale au sein de la Communauté de développement de l'Afrique australe – Cette section vise à fournir un ensemble de recommandations clés en accord avec les normes régionales et internationales⁶, afin d'assister les états membres de la SADC dans le développement de solutions politiques nationales et d'approches pour une meilleure gouvernance de la migration de travail en Afrique australe.
- Chapitre 2 : Analyse des pénuries de compétences sur le marché du travail à Maurice et en Zambie – Cette section souligne les tendances du marché du travail à Maurice et en Zambie ainsi que le potentiel qui existe pour des échanges de migration professionnelle. L'objectif de cette analyse est d'identifier les pénuries de compétences clé sur le marché du travail mauricien et zambien, qui pourraient être satisfaites à travers une mobilité de main-d'œuvre circulaire entre les deux pays.
- Chapitre 3 : Modèle de migration circulaire de la main-d'œuvre intra-SADC – Cette section fournit un guide opérationnel destiné à établir un programme de migration circulaire de la main d'œuvre dans la région de la SADC.

Ce document a été rédigé principalement à l'intention des décideurs et des praticiens dans la région de la SADC et il se base sur le contexte actuel de la gestion de migration professionnelle en République Démocratique du Congo, à Madagascar, au Malawi, à Maurice, au Mozambique, en Namibie, en République Unie de Tanzanie, en Zambie et au Zimbabwe, ainsi que sur les bonnes pratiques dans d'autres régions du monde.

Les auteurs ont effectué des recherches qualitatives en utilisant les sources suivantes :

- examen des documents mis à disposition par les organismes et les parties prenantes ainsi que d'autres sources de données secondaires listées dans la section Références ;
- entretiens avec des informateurs clés à Maurice et en Zambie, listés en annexes 2 et 3.

Bien qu'il y ait des outils existants développés à l'échelle régionale (Plan d'action de la SADC et cadre réglementaire), les outils sur la politique de migration professionnelle à l'échelle nationale et régionale destinés à encourager les pays d'Afrique australe à progresser vers la formalisation de plan de migration professionnelle inter-régionaux et une intégration régionale efficace sont limités. Ces objectifs peuvent uniquement être atteints à travers la libre circulation des individus qui assure la disponibilité de compétences et de mains-d'œuvre diverses là où le besoin s'en fait ressentir pour stimuler l'investissement et le développement économique.

La mobilité professionnelle intrarégionale prévaut au sein de la région. Toutefois, la plupart des pays demeurent expéditeurs. Au total, 80 % de la migration Sud-Sud se produit entre les pays ayant une frontière commune, contre 20 % de la migration Sud-Nord. En 2013, la région de l'Afrique australe a enregistré plus de 4 millions de migrants, à l'exclusion des migrants irréguliers, dont 44 % étaient des femmes et 20 % étaient âgés de moins de 19 ans. De loin, le plus grand nombre de migrants se trouvent en Afrique du sud (2,4 millions, incluant 1,5 millions de migrants en provenance du Zimbabwe), suivi de la République Démocratique du Congo (447 000) et du Zimbabwe (361 000).⁷ Parmi les 4 millions de migrants, on retrouve approximativement 200 000 réfugiés enregistrés, principalement en République démocratique du Congo et en Afrique du sud.

⁶ See Annex 5 for details on non-exhaustive list of regional frameworks.

⁷ Voir www.iom.int/southern-africa

Tableau 1 : Types de flux migratoire par niveau économique, compétences ciblées et profil du pays

	Niveau économique (PIB par habitant en 2013 en dollars E.-U.)	Compétences ciblées pour la migration intérieure*	Type de migration intérieure	Catégories principales de migrants concernés par la migration extérieure dans la région	Profil du pays
République démocratique du Congo	484,21	HS 1 et HS 2	Temporaire	LS, MS, HS	Expéditeur principalement
Madagascar	462,97	Non défini	Temporaire	LS, MS	Expéditeur principalement
Malawi	226,46	HS 2	Temporaire	LS, HS	Expéditeur principalement
Maurice	9 202,52	MS et HS 1 et HS 2	Temporaire	LS, MS, HS 1	Accueil/ expéditeur
Mozambique	605,03	Non disponible	Temporaire	LS	Expéditeur principalement
Namibie	5 693,13	Non disponible	Temporaire	LS, MS	Expéditeur principalement
République-Unie de Tanzanie	694,77	Non disponible	Temporaire	LS, MS	Expéditeur principalement
Zambie	1 844,80	HS 1 et HS 2 (sauf HR)	Temporaire	LS, HS 1	Expéditeur principalement
Zimbabwe	953,38	Non disponible	Non disponible	LS, MS, HS 1 et HS 2	Expéditeur principalement

Source: Lalini Veerassamy, basé sur des informations recueillies par des groupes de travail technique et les cadres juridiques en place ainsi que des indicateurs économiques (Banque Mondiale).

Remarque: * Faiblement qualifiés (LS) avec une éducation secondaire uniquement ; moyennement qualifiés avec une éducation secondaire et une formation professionnelle/technique (MS) ; Hautement qualifiés 1 avec un diplôme universitaire du premier degré (HS 1) ; Hautement qualifiés 2 avec des diplômes universitaires de niveau supérieur (du deuxième ou troisième degré) (HS 2).

Les flux demeurent principalement informels ou irréguliers, ce qui a en conséquence empêché les pays de bénéficier de la totalité des avantages de la mobilité professionnelle. Le développement des compétences, le chômage, l'extrême pauvreté ou le sous-emploi, l'urbanisation, les changements environnementaux et l'instabilité constituent des facteurs déterminants qui jouent dans la migration économique au sein de la région.

Certaines études démontrent que la migration régionale, qui est moins onéreuse et ainsi plus accessible, peut avoir un plus grand impact sur la réduction de la pauvreté que la migration en dehors de l'Afrique. Dans de nombreux cas, l'envoi de fonds représente la principale

source de revenus du foyer. Paradoxalement, l'Afrique australe demeure l'une des régions possédant les réglementations d'entrée et de résidence les plus strictes, ce qui entraîne des mouvements hautement irréguliers et informels. Les lois d'immigration au sein des pays de la SADC servent principalement à gérer et à contrôler les flux plutôt qu'à faciliter la mobilité à proprement parler. De manière plus particulière, la migration circulaire (c'est-à-dire les allées et venues répétées entre le pays d'origine et un ou plusieurs pays de destination) est fréquemment liée à des attentes **de gains mutuels pour les pays d'origine et de destination ainsi que pour les migrants et leurs familles**. Le Professeur P. Fargues de l'Institut universitaire européen

propose six critères initialement conceptualisés dans le contexte de la migration en Europe qui « constituent la migration circulaire : les aspects **temporaires, renouvelable, circulatoire** (offre une liberté totale de mouvements entre le pays d'origine et le pays d'accueil durant chaque séjour spécifique), **juridique, le respect des droits des migrants et la gestion de sorte que les exigences de main-d'œuvre dans l'un des pays participants concordent avec l'offre de travail dans un autre pays**.⁸ Il reconnaît que des critères additionnels — tels que l'amélioration des compétences des migrants, le transfert de compétences vers le pays d'origine, et l'atténuation des conséquences négatives de la fuite des cerveaux peuvent aussi être inclus dans la définition de la *migration circulaire*.

Définir un cadre de migration circulaire de la main d'œuvre, qui pourrait bénéficier à l'ensemble des pays bénéficiaires demeure un défi dans la région étant donné que les politiques de migration peuvent uniquement être établies en se basant sur des facteurs tels que les systèmes politiques et les institutions, les régimes de production, les niveaux économiques et les systèmes de sécurité sociale. Avec ces variations structurelles nationales, réguler l'admission et les droits des travailleurs migrants se différencie habituellement au niveau compétences ciblées, les catégories de migrants et les durées prévues des plans de mobilité (temporaire versus permanent). De plus, cette région fait toujours face à des défis importants tels que des données limitées sur les flux et les stocks de travailleurs migrants, les besoins du marché du travail et de développement de compétences, la non-implication des acteurs non-gouvernementaux, les APE non-régulées, des frontières poreuses et un système de gestion des frontières faible associé à une insécurité politique, sociale ou économique et une politique faible. La plupart des pays étant à revenus faibles, les principaux flux ciblent les travailleurs masculins faiblement qualifiés dans la région et principalement les travailleurs masculins bien que la migration féminine connaisse une croissance.

Tous ces défis n'ont pas permis aux pays de la SADC de construire un consensus organisé autour d'une politique de migration professionnelle harmonisée et conduisent en conséquence vers la ratification du protocole de la SADC sur la facilitation de la circulation des individus. Gardant à l'esprit les spécificités régionales, des recommandations réalistes sont proposées ici pour assister les états membres de la SADC dans la mise en place d'une mobilité professionnelle comme outil pour leur propre développement national inclusif et leur croissance.

⁸ Voir http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/circular-migration/02.belgium_national_report_circular_migration_final_version_1apr2011_en.pdf

Chapitre 1



Chapitre 1 : Directives relatives à l'exportation de la main-d'œuvre régionale pour une mobilité interrégionale au sein de la SADC

Domaine thématique I : Cadre institutionnel

En se basant sur des évaluations rapides effectuées en République démocratique du Congo, à Madagascar, au Malawi, à Maurice, au Mozambique, en Namibie, en République Unie de Tanzanie, en Zambie et au Zimbabwe, la plupart des pays de la SADC n'ont pas consacré une structure spécifique et unique pour réglementer et gérer la migration de main-d'œuvre vers l'intérieur et vers l'extérieur. Dans certains pays, plusieurs ministères prétendent que leur rôle est de coordonner la mobilité professionnelle de manière globale dans le pays, ce qui peut entraîner de la confusion et une inefficacité

totale en ce qui concerne la gestion de la mobilité professionnelle. Par exemple, le ministère des Affaires intérieures émet les permis de travail ou le ministère des Finances gère la libre circulation des individus au sein du processus accéléré d'intégration économique. **Une structure institutionnelle claire est donc essentielle pour une bonne gestion et une bonne coordination de la migration professionnelle**, dirigée par le ministère du Travail. Son rôle consiste généralement à promouvoir des pratiques de travail sûres, équitables et harmonieuses en milieu de travail qui sont essentielles au bien-être social et économique de la main-d'œuvre et à la réduire le taux de chômage. Lors de l'intégration de la mobilité de la main-d'œuvre dans le mandat global du Ministère, les responsabilités suivantes sont proposées:

Encadré 1 : Responsabilités clés du ministère du Travail et de l'emploi sur la gestion et la coordination de la migration professionnelle

1. Lier la mobilité vers l'intérieur et vers l'extérieur de la main-d'œuvre **aux politiques nationales de l'emploi et de la formation** ;
2. Fournir des **orientations stratégiques claires et limitées dans le temps** sur la migration professionnelle ;
3. Développer **une charte organisationnelle et des procédures de coordination intra- et inter-institutions** ;
4. Développer une **règlementation pour gérer la migration de la main-d'œuvre vers l'intérieur et vers l'extérieur** (c.-à-d. politiques de recrutement et normes pour les contrats de travail, briefings avant le départ, formations, suivi des travailleurs migrants, réinsertion, etc.) ;
5. Réaliser des **évaluations du marché du travail** pour identifier les secteurs ayant besoin de main-d'œuvre étrangère et s'assurer que les compétences importées sont requises et que les compétences exportées ou la main d'œuvre puissent être capitalisées au retour ;
6. Coordonner **l'émission de permis de travail** avec d'autres ministères clé tels que celui des Affaires intérieures ;
7. Développer un **système de gestion des informations** pour recueillir des données relatives aux besoins du marché du travail à une échelle nationale et international ;
8. Réguler et contrôler le travail des **APE** ;
9. Développer **des outils de marketing et des études de marché** sur les opportunités du marché de travail international.

Source: Lalini Veerassamy.⁹

⁹ Tous les tableaux, encadrés et figures des chapitres 1 et 3 ont été rédigés par Lalini Veerassamy, sauf indication contraire.

Tableau 1.1 : Liste des institutions nationales et des responsabilités potentielles dans la gestion de la migration professionnelle

Institutions nationales	Responsabilités
Ministère des Affaires intérieures	<ul style="list-style-type: none"> – Suivi des entrées et résidences des étrangers – Emission de passeports – Contrôles de sécurité
Ministère de la Santé	<ul style="list-style-type: none"> – Délivrance d'autorisation médicale pour les résidents nationaux et étrangers – Lutter contre les pénuries d'emplois dans le secteur médical
Ministère de l'Education/de la Formation	<ul style="list-style-type: none"> – Reconnaissance des acquis d'apprentissage antérieur – Mise à niveau avant le départ – Développement d'une politique de transfert de compétences
Ministère de la Sécurité sociale	<ul style="list-style-type: none"> – Développement de plans de protection sociale pour les migrants – Intégration des travailleurs migrants
Bureau des statistiques	<ul style="list-style-type: none"> – Recueillir des données sur la migration professionnelle, effectuer des enquêtes et évaluer les tendances
Ministère des Affaires étrangères	<ul style="list-style-type: none"> – Négociations d'ABT – Evaluation de l'intégration des ressortissants à travers les ambassades
Ministère des Finances	<ul style="list-style-type: none"> – Fournir des ressources financières pour la mise en place d'une politique de migration professionnelle – Développer des incitations financières pour la réinsertion des ressortissants étrangers
Ministère de la justice	<ul style="list-style-type: none"> – Vérifier tous les documents juridiques tels que les ABT et les contrats de travail – Enquêter sur les cas d'abus et les trafics
Ministère du Travail	<ul style="list-style-type: none"> – Suivi des APE – Assurer l'application des règles et des procédures de recrutement et d'embauche de la main-d'œuvre nationale travaillant à l'étranger – Administration des processus de recrutement pour le secteur privé
Autres secteurs ministériels	<ul style="list-style-type: none"> – S'impliquer dans la mise en place de la politique de migration professionnelle dans les secteurs ciblés
Associations d'entreprises	<ul style="list-style-type: none"> – Identifier les besoins de main-d'œuvre et de formation au sein des réseaux d'entreprises – Défendre les intérêts de l'emploi dans le développement de politiques – Former leurs pairs sur le recrutement et l'emploi éthiques
Syndicats/association d'aide aux migrants	<ul style="list-style-type: none"> – Examiner les méthodes les plus simples pour le transfert de fonds – Recueillir des données sur l'envoi de fonds
Banque centrale	<ul style="list-style-type: none"> – Examen of facilitated avenues for money transfers – Collection of data on remittances
Académie/instituts de recherche	<ul style="list-style-type: none"> – Proposer une approche scientifique sur les dynamiques qui régissent la migration professionnelle

En se basant sur l'étude d'organismes de coordination dans la plupart des pays de la SADC, il est recommandé qu'un organisme de coordination de migration professionnelle étende ses fonctions de l'administratif à la stratégie. Par exemple, le comité interministériel sur la migration du Zimbabwe est dirigé par le ministère des Affaires étrangères. Son but principal est

d'établir et d'opérer un système harmonieux de gestion de la migration et de proposer une plateforme de surveillance et de gouvernance globale pour des activités nationales variées. Le comité interministériel sur la migration opère en tant que plateforme de coordination alors que les ministères sectoriels agissent en tant qu'autorités d'exécution au quotidien.

Voici quelques directives pour un rôle plus complet des organismes de coordination interinstitutionnels de la migration professionnelle.

Encadré 2 : Lignes directives vers l'opérationnalisation d'un organisme interinstitutionnel de la migration professionnelle

- Développer les termes de références de l'organisme ;
- Allouer des ressources pour la formation des membres et la mise en place d'objectifs relatifs à la migration professionnelle ;
- Constituer un organisme de cadres supérieurs de toutes les agences adéquates ; guichet unique pour assurer une mise en place facilitée ;
- Designier le ministère du Travail à la présidence de l'organisme et les ministères des Affaires intérieures et de l'Immigration en tant que co-facilitateurs ;
- Assurer la participation du secteur privé et des représentants adéquats de la société civile sur le principe d'un dialogue social tripartite ;
- A sa discrétion, le mécanisme de coordination peut utiliser le soutien consultatif des groupes de travail techniques, constitués d'officiers techniques et se concentrer sur des sujets spécifiques tels que la reconnaissance des qualifications, l'émission des permis de travail et la compréhension des besoins émergents et actuels du marché du travail, entre autres.

Source: Lalini Veerassamy.

Ces recommandations visant à créer une structure d'organisation formelle et transparente et des normes pour la prestation de services sont la condition préalable à toute mise en œuvre réussie des programmes de migration professionnels. Ce cadre exige que les responsabilités des institutions de services soient correctement décrites par un dialogue clair et une coordination au niveau national. Un modèle de gestion approprié assure en outre que la prestation de services est soutenue et permet une meilleure évaluation de l'impact des politiques de migration professionnelle.

Domaine thématique 2 : Politique et cadre réglementaire et coopération interétatique

Les droits et les libertés énoncés dans les lois internationales des droits de l'homme mises au point sous les auspices des Nations Unies s'appliquent également aux hommes et femmes migrants comme à tous les autres groupes de personnes, de même que les dispositions des instruments de droit international du travail

mis au point par l'OIT, dont les huit conventions fondamentales de l'OIT. En plus de ces normes internationales fondamentales, des conventions spécifiques ont été adoptées et axées principalement sur la protection des travailleurs migrants, qui comprennent¹⁰ :

- la Convention pour la migration pour le travail de l'OIT, 1949 (Convention n° 97 de l'OIT) et la recommandation concernant la migration pour le travail (Recommandation n° 86 de l'OIT) ;
- la Convention sur les travailleurs migrants de l'OIT, 1975 (Convention n° 143 de l'OIT) et la recommandation concernant les travailleurs migrants (Recommandation n° 151 de l'OIT) ;
- la Convention internationale des Nations unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990) ;

¹⁰ Organisation internationale du travail (OIT) Conventions n°. 87, 98, 29, 105, 138, 182, 100 et 111.

- les autres conventions et recommandations de l'OIT qui s'appliquent aux travailleurs migrants, notamment la Convention sur les agences privées d'emploi de 1997 de l'OIT (Convention n° 181 de l'OIT) ; la Convention sur l'égalité des traitements (Sécurité sociale) de l'OIT, 1962 (Recommandation n° 118 de l'OIT) ; la Convention sur le maintien de la Sécurité sociale de l'OIT, 1982 (Convention n° 157 de l'OIT) ; la Convention sur les travailleurs domestiques de l'OIT, 2011 (Convention n° 189 de l'OIT) ; la Convention sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement de travail de l'OIT (Convention n° 155 de l'OIT) ; et la Convention du Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail de l'OIT (Convention n° 187 de l'OIT).

La plupart des pays de la SADC ont ratifié la Convention n° 97 de l'OIT alors que peu de pays ont ratifié la convention n° 143 de l'OIT et la Convention de 1990 des Nations unies. Ceci est en partie dû au fait que la migration irrégulière est très élevée dans la région et que les deux cadres offrent de solides lignes directrices sur la non-discrimination envers les migrants en situation irrégulière¹¹.

Au niveau régional, plusieurs instruments ont été élaborés et adoptés par les états membres de la SADC pour promouvoir la migration de main-d'œuvre fondée sur les droits. Cependant, il reste un niveau d'engagement envers ces protocoles régionaux faibles. Associés à la politique limitée et au cadre réglementaire existant dans la plupart des états membres de la SADC, les cadres réglementaires de migration de main-d'œuvre nationale doivent impérativement être renforcés.

Une préoccupation prioritaire pour les gouvernements des pays exportateurs de main-d'œuvre est d'assurer le bien-être de leurs ressortissants à l'étranger. Les pays d'origine possèdent deux mesures principales pour atteindre cet objectif : des mesures réglementaires et une offre de services de soutien.

Bien qu'il n'y ait pas de système parfait pour la régulation de la migration de main-d'œuvre, les pays d'origine disposent d'un éventail de stratégies politiques qui peuvent étendre la portée et améliorer l'efficacité de leurs mécanismes de réglementation et de services de soutien parmi lesquels : réguler le recrutement ; développer et mettre en place des normes dans les contrats de travail ; et disséminer des informations post-admission. Des mesures importantes sont généralement nécessaires dans les domaines suivants : **(a) la régulation du marché du travail ; (b) la protection des travailleurs (et des ressortissants) migrants dans le contexte de l'emploi ; (c) la facilitation de la cohésion sociale ; (d) des améliorations en matière de bien-être social ; et (e) dispositions relatives à la sécurité sociale**¹².

La plupart des pays de la SADC ont légiféré des règlements sur l'entrée, le séjour et l'emploi des étrangers. La question de la migration de la main-d'œuvre est donc bien gérée pour les migrants entrants mais est gérée de manière plus limitée pour les travailleurs migrants sortants. Par conséquent, les politiques et les règlements continuent de se concentrer principalement sur l'immigration et se limitent en grande partie à la maîtrise des flux plutôt que sur le processus de facilitation. En conséquence, les lignes directrices sur les mouvements d'émigration sont impératives, étant donné que **la plupart des pays de la SADC restent principalement des pays exportateurs de main d'œuvre**. Les politiques et les cadres régulateurs concernant la migration professionnelle doivent principalement viser ces trois objectifs : (i) mettre en place un **mécanisme de gestion approprié** couvrant la totalité du cycle de migration de main-d'œuvre ; (ii) **tirer parti de l'impact sur le développement** de la migration de main-d'œuvre ; et (iii) assurer **le bien-être des travailleurs migrants et de leurs familles**.

¹¹ Pour plus de détails, se référer à l'Annexe 5.

¹² N. Baruah and R. Cholewinski, *Handbook on Establishing Effective about Migration Policies in Countries of Origin and Destination* (Vienna, Organization for Security and Co-operation in Europe; Geneva, International Labour Office (ILO); Geneva, International Organization for Migration (IOM) ; 2006), p. 4. Disponible sur www.osce.org/eea/19242?download=true

Tableau 1.2 : Recommandations à l'égard d'une réglementation globale sur la migration professionnelle

Migration professionnelle vers l'intérieur	Migration professionnelle vers l'extérieur
Développement d'une politique de recrutement qui comprend la régulation du marché du travail, une politique de transfert des compétences, des directives sur les contrats de travail, des briefings avant le départ, un soutien médical et psychosocial, entre autres	Elaboration de règlements de recrutement pour la protection des ressortissants qui souhaitent trouver un emploi à l'étranger (directives sur les contrats de travail, briefing d'avant départ, soutien médical et psychosocial, et autres)
Revised regulation on the entry, residence and employment of foreigners as well as issuance of work permits	Décisions politiques et mesures incitatives pour encourager la formation de migrants potentiels en fonction de la demande et des besoins du marché du travail international et régional
Développement de la reconnaissance du cadre de qualifications professionnelle par le biais d'accords bilatéraux et multilatéraux	
Développement d'une accréditation et d'un cadre réglementaire de suivi des APE	
Elaboration de réglementations pour protéger les travailleurs migrants contre toute forme d' exploitation, telle que la traite d'êtres humains	
Elaboration de lignes directrices pour l'intégration des travailleurs migrants en particulier pour les travailleurs peu qualifiés, telles que des normes d'hébergement et autres types de services de soutien	Développement de services de soutien financier et non financier aux ressortissants étrangers, tels que le développement de fonds d'aide sociale pour les travailleurs peu qualifiés et d'autres types d'incitations pour l'engagement de la diaspora dans leur pays d'origine
Développement d'un système de gestion de l'information pour recueillir des données sur la demande et l'offre du marché du travail national et international	
Développement de la réglementation pour faciliter le transfert efficace de fonds par les voies officielles	
Développement de la réglementation sur le rapatriement des travailleurs migrants	Développement de réglementation/d'accords bilatéraux pour la réadmission des ressortissants étrangers

Source: Lalini V., en se basant sur l'examen des politiques nationales existantes¹³.

Bien que la plupart des pays de la SADC n'aient pas encore évolué vers le développement de visions nationales pour gérer et utiliser la migration de main-d'œuvre comme un outil de développement pour la croissance nationale ni mis en place un cadre réglementaire et opérationnel propre à promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre intérieure et extérieure et protéger les travailleurs migrants, de nombreux pays, – avec le soutien des partenaires au développement,

ont commencé à aborder ces questions. En outre, la plupart des cadres législatifs concernent principalement la réglementation d'entrée, le séjour et l'établissement des travailleurs étrangers et n'ont développé aucune directive ni cadres réglementaires pour protéger leurs ressortissants à l'étranger. La plupart des législations des pays de la SADC n'ont pas été réexaminées récemment. En développant des politiques nationales relatives à la migration professionnelle, le cadre législatif devrait également être révisé afin de pouvoir être aligné sur les besoins du marché du travail ainsi que sur les tendances et les normes internationales et régionales. Cela comprend nécessairement :

- la révision de la législation régissant l'entrée, le séjour et l'établissement des travailleurs migrants conformément aux normes internationales et régionales ;

¹³ Quelques exemples : (a) Sri Lanka, Ministry of Foreign Employment Promotion and Welfare, *National on Labour Migration Policy for Sri Lanka* (Colombo, Ministry of Foreign Employment Promotion and Welfare, 2008), available from www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/268/Policy.pdf; (b) Nigeria, Federal Ministry of Labour and Productivity, *National Policy on Labour Migration 2014* (Geneva, IOM, 2015), available from https://publications.iom.int/system/files/pdf/national_policy_labour_migration.pdf

- l'élaboration de directives/cadres réglementaires pour l'emploi des ressortissants à l'étranger ; et
- revoir les licences et le suivi des APE, conformément aux normes internationales et régionales.

Les efforts devraient également s'orienter vers l'élaboration de règlements spécifiques pour mieux protéger et promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre peu qualifiée dans la mesure où cette dernière constitue le flux de circulation le plus important de la région. En outre, investir dans la formation est essentiel pour réduire les flux irréguliers et promouvoir la disponibilité des compétences à l'étranger. Les travailleurs qualifiés

et hautement qualifiés devraient également être pris en compte en plus des travailleurs peu qualifiés. Dans tous les cas, le retour et la réinsertion des migrants sont des facteurs qui doivent également être intégrés dans le cycle de la migration professionnelle. Un ensemble de recommandations est proposé dans les Tableaux 1.2 et 1.3.

Le tableau 1.3 développé par l'OIT fournit des indications complémentaires sur les politiques et les mesures devant être mises en place par les pays pour mieux réguler les migrations de main-d'œuvre. Des mesures similaires s'appliqueraient dans le contexte de la région de la SADC.

Tableau 1.3 : Instruments de politiques et de mesures étrangères par objectif

Objectif 1. Promouvoir l'emploi	
Mise en place et application de normes <ul style="list-style-type: none"> • Mise en place de relations diplomatiques • Renforcement des services de placement, public et privé • Missions de promotion et de marketing • Etudes de marché • Accords bilatéraux 	Gestion de l'offre du travail <ul style="list-style-type: none"> • Registre du travail • Exportation d'entreprises de services • Restrictions/politiques contre la « fuite des cerveaux »
Objectif 2. Protéger et promouvoir le bien-être des migrants	
Standard setting and enforcement <ul style="list-style-type: none"> • Normes minimales pour les contrats de travail • Mesures de contrôle de sortie • Accords bilatéraux incluant la Sécurité sociale • Restrictions à la sortie de certaines catégories de migrants, en particulier les mineurs et les jeunes femmes 	Supervision du recrutement privé <ul style="list-style-type: none"> • Octroi de licences aux firmes de recrutement • Garanties de performance et sanctions • Limiter les frais de recrutement • Mesures contre le recrutement illégal et la migration clandestine
Services de soutien <ul style="list-style-type: none"> • Services d'information et de conseil avant le départ • services d'attachés consulaires au travail sur place • Assurance sociale • Installations communautaires et centres pour les travailleurs à l'étranger 	<ul style="list-style-type: none"> • Services de soutien aux familles restées sur place • Formation et aide à l'emploi des rapatriés • Evacuation d'urgence ou rapatriement
Objectif 3. Maximiser l'impact sur le développement de la migration professionnelle	
Envoi de fonds <ul style="list-style-type: none"> • Politiques du marché des changes • Politiques et services d'envois de fonds 	Retour des talents et des compétences <ul style="list-style-type: none"> • Services de placement spéciaux et incitatifs • Accords bilatéraux de formation • Mobilisation des communautés transnationales
Economies et investissements des migrants <ul style="list-style-type: none"> • Instruments financiers spéciaux • Informations et services de soutien aux petits investisseurs • Programme de logement pour les migrants 	

Source: ILO, *International Labour Migration: A Rights-based Approach* (Geneva, ILO, 1997).

Le rôle des accords bilatéraux de migration professionnelle dans le renforcement du cadre législatif vise en premier lieu à protéger les travailleurs migrants lors du processus de migration professionnelle et plus particulièrement les travailleurs peu qualifiés et semi-qualifiés. Pour un complément d'informations, se référer aux *Directives régionales pour le développement des accords bilatéraux de travail dans la communauté de développement de l'Afrique australe*, qui complète ces directives relatives à l'exportation de la main-d'œuvre régionale. En sus de ces dispositions, des conventions bilatérales spécifiques relatives à la portabilité des droits sociaux, la double taxation et la reconnaissance des certifications professionnelles doivent également être prises en compte. Comme l'annexe 4 le démontre, très peu de dispositions bilatérales ont été prises par les pays de la région.

Les accords bilatéraux de travail sont de plus en plus privilégiés aujourd'hui pour réguler la migration du travail car ils constituent un véritable outil pour engager les gouvernements respectifs dans le processus, réduire les risques d'exploitation et d'abus et accroître les avantages que la migration professionnelle peut apporter aux pays de destination, d'origine ainsi qu'aux migrants eux-mêmes. Tous les éléments et les recommandations proposés dans ce cadre régional de migration professionnel peuvent être inclus dans les accords bilatéraux de travail. Dans certains contextes, si des programmes nationaux complets de migration professionnelle sont mis en place, regroupant tous les éléments mentionnés et les mesures de protection, les ABT ne sont pas toujours un outil efficace (par exemple le Canada)¹⁴. Dans la région de la SADC, dans la mesure où les cadres réglementaires relatifs au recrutement et à la protection sociale ne comportent pas tous les éléments clés pour une gestion efficace de la mobilité professionnelle, les ABT demeurent un outil nécessaire.

¹⁴ Le Canada dispose de programmes d'immigration qui s'appliquent à tous les migrants économiques potentiels. Par conséquent, des arrangements bilatéraux spécifiques ne sont pas nécessaires pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre.

Encadré 3 : Éléments de base d'un accord bilatéral de travail

- L'autorité gouvernementale compétente ;
- Echange d'informations ;
- Migrants en situation irrégulière ;
- Notification d'opportunités d'emploi ;
- Elaboration d'une liste de candidats ;
- Pré-sélection des candidats ;
- Sélection finale des candidats ;
- Présentation de candidats par les employeurs (possibilité pour l'employeur de fournir directement le nom d'une personne à embaucher) ;
- Examen médical ;
- Documents d'entrée ;
- Permis de résidence et de travail ;
- Transport ;
- Contrat de travail ;
- Conditions de travail ;
- Mécanisme de résolution des conflits ;
- Le rôle des syndicats et les droits de négociation collective ;
- Sécurité sociale ;
- Envois de fonds ;
- Mise à disposition de logements ;
- Regroupement familial ;
- Activités des organisations sociales et religieuses ;
- Etablissement d'une commission mixte (pour évaluer la mise en œuvre des accords) ;
- Validité et renouvellement de l'accord ;
- Juridiction applicable.

Source: Geronimi (2004).

En plus des recommandations ci-dessus, certaines clauses supplémentaires pourraient être envisagées, en particulier (mais pas uniquement) dans le contexte de la migration temporaire/circulaire, qui sont :

- dispositifs de retour et de réinsertion des migrants (placement, création de petites et moyennes entreprises et formation) ;
- rapatriement des migrants ;
- soutien psychosocial aux familles restées dans le pays d'origine ;
- briefings avant le départ et à l'arrivée ;
- prestations de sécurité sociale pour les soins de santé (par exemple l'assurance), les soins de maternité, les retraites, la double imposition ;

- incitations dans le pays de destination tels que des avantages fiscaux ;
- reconnaissance des qualifications ; et
- cadre de suivi et d'évaluation.

Au niveau des mécanismes moins formels, la coopération interétatique au sein de la SADC peut avoir lieu au sein de diverses instances telles que les processus consultatifs régionaux. Au sein de la SADC, le Dialogue de migration pour l'Afrique australe (MDSA) a organisé plusieurs réunions régionales sur la migration professionnelle et adopté des cadres et des lignes directrices à cet égard. Dans un tel forum de discussion, un modèle d'accord régional bilatéral de travail peut être élaboré et adopté par les états membres de la SADC pour une meilleure négociation avec les pays de destination. Une réunion entre les pays potentiels de destination et les pays de la MDSA peut également être envisagée pour concrétiser le potentiel de la SADC dans le domaine du travail.

Domaine thématique 3 : La protection sociale des travailleurs migrants au sein de la Communauté de développement de l'Afrique australe

Les préoccupations en matière de protection sociale peuvent survenir à toutes les étapes d'un processus de migration et peuvent être définies comme avantages aux ménages et aux particuliers grâce à des arrangements publics ou collectifs pour une protection contre le niveau de vie faible ou en déclin¹⁵. En général, toute personne employée légalement, quelle que soit sa nationalité, a le droit d'être protégée par les droits du travail. Pourtant, la vulnérabilité des migrants et de leurs familles dans le pays

d'origine est à la fois temporelle et affectée par la durée de la migration (temporaire, saisonnière, permanente, circulaire, etc.). La vulnérabilité sociale varie aussi selon le statut et la catégorie du travailleur migrant (irrégulier/régulier ou peu qualifié, qualifié ou professionnel). Dans la plupart des pays de la SADC, le droit d'accès à la sécurité sociale d'un travailleur migrant dépend de sa nationalité, de son statut d'immigration ou de sa durée de résidence¹⁶. Dans la pratique, **les résidents temporaires ont un accès limité à plusieurs de ces avantages.**

En outre, la sécurité sociale au sein de la région de la SADC pour les non-migrants reste difficile à financer, et des systèmes de gouvernance faibles et non développés représentent un véritable défi pour une administration efficace. Il est donc évident qu'il existe une incapacité, tant au niveau national que régional, de fournir une protection sociale adéquate¹⁷. Par exemple, seulement 10 % de la population active en Zambie dans le secteur public a accès à la sécurité sociale.

Outre la Convention des Nations Unies de 1990¹⁸, plusieurs conventions de l'OIT concernent la protection sociale (voir annexe V et statut de ratification par les Etats membres de la SADC). La Convention n° 157 de 1982 de l'OIT sur le maintien des droits à la sécurité sociale est la seule

¹⁵ Définitions de l'OIT Voir : *World Social Protection Report 2014/15: Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Injustice* (Geneva, 2014) ; available from www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245201.pdf

¹⁶ L.G. Mpedi and N. Smit (eds.), *Access to Social Services for Non-Citizens and the Portability of Social Benefits within the Southern African Development Community (SADC)* (Johannesburg, SUN MeDIA Metro, 2011).

¹⁷ M. Olivier, *Regional Overview of Social Protection for Non-Citizens in the Southern African Development Community (SADC)* (Washington, D.C., World Bank, 2009), p. 39. Disponible sur <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/0908.pdf>

¹⁸ Les dispositions de l'article 27 qui se rapportent à la sécurité sociale sont d'une importance significative :
« 1. En ce qui concerne la sécurité sociale, Les travailleurs migrants et les membres de leurs familles doivent bénéficier, dans l'état où ils sont employés, du même traitement accordé aux habitants du pays dans la mesure où ils remplissent les conditions prévues par la législation applicable de cet État ainsi que dans les traités bilatéraux et multilatéraux. Les autorités compétentes de l'État d'origine et de l'État d'emploi peuvent à tout moment prendre les dispositions nécessaires pour déterminer les modalités d'application de cette norme.
2. Lorsque la législation applicable ne permet pas aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille de bénéficier de ces avantages, les états concernés examinent la possibilité de rembourser aux intéressés les montants des cotisations qu'ils ont versées au titre de cette prestation sur la base du traitement accordé aux ressortissants qui se trouvent dans des circonstances similaires. »

convention visant spécifiquement à renforcer la portabilité. Il semble que la ratification par les pays de la SADC soit pratiquement inexistante, en particulier la Convention n° 102 de 1952 de l'OIT sur les normes minimales en matière de sécurité sociale. Au niveau régional, la Charte des droits sociaux fondamentaux adoptée en août 2003 sous-tend la nécessité d'une protection sociale, en particulier aux articles 8 et 10¹⁹. Le Code de la Sécurité sociale approuvé en 2007, dans son article 17, traite des migrants, des travailleurs étrangers et des réfugiés et cet article promeut l'importance de fournir une protection des migrants légaux par le biais d'accords bilatéraux ou multilatéraux et la participation des migrants dans les structures de sécurité sociale du pays de destination ainsi que l'égalité des traitements.

L'accès des migrants à la protection sociale dans les pays de destination et la portabilité des droits vers le pays d'origine sont généralement guidés par les quatre régimes suivants²⁰ :

1. *L'accès aux prestations de sécurité sociale et la portabilité avancée* Ils sont régis par des accords bilatéraux entre le pays d'origine et de destination. Avec les accords bilatéraux mis en place, les travailleurs migrants ne devraient pas faire l'objet de discrimination en ce qui concerne les prestations de sécurité sociale et la transférabilité des droits acquis devrait être garantie. Néanmoins, tous les accords bilatéraux de sécurité sociale ne couvrent pas l'ensemble des prestations, de sorte que le degré de portabilité peut varier au sein de ce régime.
2. *L'accès aux prestations de Sécurité sociale en l'absence d'accords bilatéraux* La loi nationale sur la protection sociale dans le pays de destination détermine si et comment

les avantages sont accessibles après le retour au pays d'origine. La plupart des migrants entrent dans cette catégorie étant donné que la protection sociale n'est pas souvent coordonnée entre le pays d'origine et de destination.

3. *Pas d'accès aux prestations de sécurité sociale transférables.* Les migrants ne peuvent pas, même sur une base volontaire, contribuer à des prestations à long terme comme les pensions de retraite dans le pays de destination. L'accès à des prestations à court terme comme les soins de santé pourrait être accordé, mais il n'existe pas de dispositions pour la portabilité de ces avantages à court terme.
4. *Les migrants irréguliers et réguliers qui participent au secteur informel du pays d'accueil* Ils ont un accès très limité à la protection sociale et, le cas échéant, n'ont généralement pas de droits acquis et transférables à des avantages à long terme. Dans la région de la SADC, un nombre important de migrants appartient à cette catégorie.

Seuls quelques accords de portabilité existent dans la région, impliquant la plupart du temps l'Afrique du sud,²¹ et leur portée est assez limitée, à l'exception de l'accord de 2003 entre la Zambie et le Malawi et un accord entre l'Afrique du sud et le Mozambique réglementant le paiement des prestations d'indemnisation des travailleurs, qui ne couvre pas les régimes de sécurité sociale publics, mais seulement des régimes professionnels gérés par l'employeur. Selon l'expert Marius Olivier, « la situation précaire des travailleurs migrants et de leurs familles exige une réponse appropriée sous la forme d'une protection spéciale intégrée ou prévue par un cadre politique approprié ». Il existe en particulier un besoin évident d'aborder la position de sécurité sociale précaire et en situation irrégulières des femmes migrantes²².

¹⁹ Les Etats membres de la SADC doivent créer un environnement favorable à ce que tous les travailleurs dans la région de la SADC aient droit à une protection sociale adéquate et puissent, indépendamment du statut et du type d'emploi, profiter de prestations de sécurité sociale adéquate. Les personnes qui ont été incapables d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail et n'ont pas moyens de subsistance doivent être en mesure de percevoir des ressources suffisantes et une assistance sociale.

²⁰ R. Holzmann, J. Koettl and T. Chernetsky, *La portabilité des régimes de retraite et de soins de santé des migrants internationaux : une analyse des questions et des bonnes pratiques de protection sociale* (Washington D.C., World Bank, 2005).

²¹ Accords entre l'Afrique du Sud et d'autres pays africains tels que le Botswana, le Lesotho, le Malawi, le Swaziland, le Mozambique et le Zimbabwe.

²² See <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/0908.pdf>

Encadré 4 : Recommandations vers une protection sociale accrue pour les migrants au sein de la région de la Communauté de développement de l'Afrique australe

- Ratifier et domestiquer les conventions internationales relatives à la sécurité sociale, notamment les Conventions n° 102 et 157 de l'OIT relatifs à l'égalité de traitement des travailleurs migrants.
- Négocier des accords bilatéraux sur la portabilité des avantages sociaux pour les migrants légaux dans les secteurs formels.
- Accorder la priorité aux secteurs des mines et de l'agriculture ainsi qu'aux travailleurs saisonniers et temporaires.
- Inclure des clauses de base dans les neuf principales branches de la sécurité sociale ainsi que le rapatriement en cas de décès.
- Obliger les employeurs de faire face à leurs obligations.
- Promouvoir les prestations contributives de sécurité sociale des travailleurs migrants légaux ainsi que les régimes d'assurance sociale.
- Permettre à tous les migrants d'accéder aux soins de santé d'urgence, indépendamment de leur statut.
- Inclure des informations sur la protection sociale dans les formations avant le départ.
- Étendre la couverture au secteur informel où les communautés de migrants sont importantes. Développer des directives régionales et nationales avec un bon développement de modèles tels que les régimes d'assurance.
- Développer des dispositions de protection spéciales, qui peuvent être basées sur l'industrie.
- Examiner les cadres législatifs pour intégrer les groupes les plus vulnérables tels que le secteur informel, les femmes, les migrants en situation irrégulière et les travailleurs domestiques.
- Augmenter l'approche multi-acteurs dans la mise en place d'une protection sociale aux migrants dans les pays de destination et d'origine parmi les états membres de la SADC.

Afin d'assurer une protection sociale appropriée des Mozambicains travaillant à l'étranger, le gouvernement du Mozambique a adopté une politique innovante offrant la possibilité à ses

ressortissants d'être couverts par son régime de protection sociale, comme indiqué dans l'Encadré.

Encadré 5 : Extension de la couverture sociale pour les travailleurs migrants d'outre-mer du Mozambique

Loi sur la protection sociale n° 4/2007

Article 14.4. Les travailleurs mozambicains à l'étranger qui ne sont pas couverts par des accords internationaux peuvent s'inscrire à la sécurité sociale obligatoire et le régime des travailleurs indépendants sera applicable.

Article 18.2. Les travailleurs mozambicains à l'étranger qui ne sont pas enregistrés dans un système obligatoire dans le pays où ils travaillent sont couverts par les dispositions relatives à la sécurité sociale obligatoire, dans les termes des accords conclus sur la question ou en joignant le régime des travailleurs indépendants.

Article 21 (Champ d'application aux personnes). Les travailleurs indépendants travaillant sur une base indépendante ou sur une base de retenue sont obligatoirement inclus dans ce schéma, les conditions devant être définies dans un diplôme spécifique.

Article 22 (Champ d'application aux prestations). La sécurité sociale obligatoire des indépendants comprend des prestations en cas de maladie, d'invalidité, de vieillesse et de décès ou autres à définir dans un diplôme spécifique.

Article 23 (obligation contributive). Les contributions au système sont à la charge totale du travailleur indépendant et sont calculées selon des règles devant être définies par le Conseil des ministres.

Domaine thématique 4 : Agences d'emploi/de recrutement privées et services publics de l'emploi

Agences privées de recrutement/d'emploi

Dans la plupart des pays, le recrutement local et international n'est pas seulement régi par les SPE mais par des APE qui jouent un rôle important et catalytique dans le fonctionnement du marché du travail. Les APE fournissent généralement des services pour l'adaptation des travailleurs aux offres et aux demandes d'emploi²³. En plus des recommandations fournies par la Convention n° 181 de l'OIT sur les capacités financières et les qualifications personnelles, professionnelles et de gestion dans le domaine du recrutement, la plupart des pays de la SADC ont adopté des lois sur les licences et la surveillance des APE. Cependant, la définition et la portée du travail ne sont pas toujours claires dans les lois nationales et doivent être précisées. Dans divers pays, les mauvaises pratiques des APE et les lacunes dans le cadre réglementaire des agents locaux au sein des agences de recrutement (connus sous le nom des sous-agents) peuvent conduire à des situations d'exploitation et d'abus pour les travailleurs migrants. Le mécanisme de suivi limité pour les organismes agréés crée également une lacune importante et donne lieu à des abus, en particulier envers les migrants les plus vulnérables. De la même que dans d'autres régions, cela reste un défi majeur dans la plupart des pays de la SADC.

Le code de conduite élaboré par la Confédération des agences privées d'emploi (CIETT) contient les principes clés suivants :

- respect d'une conduite éthique et professionnelle ;
- respect des lois ;
- respect de la prestation gratuite de services aux demandeurs d'emploi ;
- respect de la sécurité au travail ;
- respect de la diversité (à savoir les pratiques qui protègent contre tout travail discriminatoire, illégal ou contraire à l'éthique) ;
- respect des droits du travailleur ;
- respect de la confidentialité ;
- respect de la connaissance professionnelle et de la qualité des services ;
- respect d'une concurrence loyale.

Afin d'améliorer le fonctionnement opérationnel des APE au sein de la SADC, les recommandations suivantes sont proposées au niveau national et régional, en plus des principes de la CIETT.

²³ ILO Convention No. 181, Article 1.

Encadré 6 : Recommandations pour la participation des Agences privées d'emploi dans la migration professionnelle dans les pays de la Communauté de développement de l'Afrique australe

- Rédiger un projet de loi sur la réglementation des APE, précisant le mandat, les licences, la certification et la surveillance des APE, incluant les sous-agents ;
- Exclure temporairement ou définitivement les APE de certains secteurs à haut risque ou de certains pays (par exemple, les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs domestiques, etc.) ;
- Elaborer des procédures normalisées incluant des contrats de travail type, des normes marketing, des licences soumises à des délais et renouvelées seulement après l'évaluation de la performance, des briefings de postes dans la langue maternelle, une politique de non rétention des passeports, le respect de la confidentialité et concurrence loyale ;
- Lister publiquement les APE agréées sur le site web des SPE ;
- Négocier des accords bilatéraux entre les SPE ;
- Encourager une coopération plus étroite avec les SPE (par exemple à travers la formation, l'échange de postes vacants, etc.) ;
- Encourager les PAE au sein de la SADC à faire partie des associations nationales d'APE accréditées par la CIETT, (voir l'exemple du Kenya ci-dessous) ;
- Elaborer un cadre régional pour la certification et la formation des APE (voir l'exemple de Singapour ci-dessous) ;
- Mettre en place des mécanismes nationaux de plaintes pour les travailleurs contre les pratiques abusives d'APE.

Le gouvernement de Singapour et le ministère de la Main-d'œuvre ont, par des lois et des règlements, stipulé des exigences assez strictes pour les qualifications personnelles et professionnelles qu'un éventuel titulaire d'une licence d'APE doit posséder. Tout d'abord, les candidats doivent être âgés de plus de 21 ans, être citoyens de Singapour, résidents permanents ou titulaires d'une carte pour l'emploi en tant qu'étrangers. Ils doivent également ne jamais avoir fait faillite et ne doivent pas avoir de condamnations judiciaires antérieures, notamment en vertu de la Charte des femmes, de la Loi sur les enfants et les jeunes personnes, du Code pénal, de la Loi sur les agences d'emploi et de la Loi sur les travailleurs étrangers. A partir du 1er août 2005, il est obligatoire pour tous les nouveaux demandeurs de passer deux modules du certificat pour les agences d'emploi, test mené conjointement par l'Ecole polytechnique de Singapour et le ministère de la Main-d'œuvre. Ce certificat vise à fournir aux APE les connaissances nécessaires à la gestion et à l'exploitation à Singapour. Le module A met l'accent sur le cadre législatif alors que le module B traite quant à lui de la gestion et des capacités de conseil.

En Afrique, l'Association des agences privées de recrutement du Kenya a établi un code de conduite qui vise à :

- promouvoir l'éthique et le professionnalisme des agences étrangères agréées pour l'emploi (AEAE) et des titulaires de licences dans leur entreprise auprès des demandeurs d'emploi, des employeurs et des autres parties prenantes ;
- mener toutes les AEAE à fonctionner dans un cadre bien encadré fondé sur les meilleures pratiques en vue d'offrir des emplois de qualité et des services de recrutement aux demandeurs d'emploi et aux employeurs ;
- réglementer la conduite des AEAE pour établir des normes et des directives éthiques de sorte à être conforme aux règlements stipulés dans la Loi sur l'emploi, 2007 ; et

- construire une relation de soutien et cordiale avec le ministère du Travail et les autres parties prenantes afin d'améliorer les normes de l'industrie de l'emploi à l'étranger au Kenya.

Services publics de l'emploi

Il existe différentes approches de la réglementation de l'emploi par les organismes gouvernementaux. Dans un petit nombre de pays, il est interdit aux agences privées d'offrir des services de placement et les SPE régissent tous les emplois. Dans d'autres pays, les APE sont strictement réglementées et sont autorisées à opérer aux côtés des SPE. Enfin, dans certains Etats, les APE sont peu réglementées et jouent un rôle actif sur le marché du travail national²⁴. Dans divers pays, les SPE représentent l'organisme clé généralement établi au sein du ministère du Travail, qui met en œuvre la

politique nationale de l'emploi et, plus précisément, surveille le taux de chômage. Pour ce faire, ils utilisent des outils tels que les systèmes d'information du marché du travail. Les SPE peuvent également offrir des programmes et aider les demandeurs d'emploi qui entrent sur le marché du travail. Dans le domaine de la migration de la main-d'œuvre, Les SPE peuvent jouer différents rôles, allant de l'implication directe dans le recrutement à uniquement la régulation des APE. Dans la plupart des pays de la SADC, les responsabilités des SPE se rapportent principalement à l'attribution de licences et à la surveillance des APE. Seule la division de l'emploi du ministère du Travail à Maurice a pris la responsabilité de mettre en œuvre pleinement sans le soutien des APE des plans de mobilité professionnelle le cadre d'un ABT. Les responsabilités supplémentaires qui incombent aux SPE figurent dans l'encadré 7.

Encadré 7 : Recommandations pour une meilleure participation des services publics de l'emploi aux migrations professionnelles

- Assumer la responsabilité totale ou partielle du recrutement des travailleurs : par exemple, travailleurs peu qualifiés ou pays spécifiques strictement réglementés par un ABT ;
- Renforcer les capacités du personnel au sein des SPE sur la gestion des migrations professionnelles ;
- Envisager la mise en place de divisions spécifiques au sein des SPE pour mener des activités relatives à la mobilité de la main-d'œuvre ou à la mise en place de centres de ressources de migration ;
- Effectuer des tests complets sur le marché du travail ;
- Effectuer des évaluations régulières du secteur sur la base du marché du travail en collaboration avec les sociétés commerciales et les APE afin de comprendre les besoins actuels du marché du travail ;
- Gérer un système d'information du marché du travail qui serait compatible à ce celui des autres SPE dans la région de la SADC ;
- Signer des accords bilatéraux sur l'échange d'informations ; cela comprend également le développement d'un système pour l'enregistrement de tous les travailleurs à l'étranger ;
- Mettre en place des mesures de protection en octroyant par exemple une attestation pour tous les projets de migration de travail ; examiner les contrats de travail et les avantages sociaux, et assurer une formation avant le départ avec les APE ;
- Négocier – avec le soutien du ministère chargé de la protection sociale – des accords bilatéraux sur la portabilité des droits sociaux ;
- Revoir les lignes directrices pour l'octroi de licences et la surveillance des APE et développer des outils opérationnels pour surveiller correctement leur travail, par exemple licences à court terme et mécanisme de plainte ;

²⁴ ILO, Guide to Private Employment Agencies : Regulation, Monitoring and Enforcement (Geneva, 2007), p. 5. Disponible sur www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_083275.pdf

- Développer des processus de certification pour les APE avant l'octroi de licences, ce qui serait conforme aux normes internationales ;
- Assister les ressortissants sur le départ dans les ports de sortie lorsque cela est possible ;
- Entreprendre des études de faisabilité et des missions de marketing pour les possibilités d'emploi à l'étranger ;
- Détacher des attachés consulaires au travail des SPE, lorsque cela est possible, pour les pays de destination avec un nombre élevé de ressortissants ;
- Coordonner le rapatriement avec le soutien du ministère des Affaires intérieures et des Affaires étrangères.

Domaine thématique 5 : Renforcer la reconnaissance des qualifications professionnelles au sein de la Communauté de développement de l'Afrique australe

Dans le cadre du protocole de la SADC sur l'éducation et la formation, signé et ratifié par 11 pays de la SADC²⁵, le cadre de qualifications de la SADC élaboré par le Comité d'Accréditation technique de la SADC (TCCA) vise à uniformiser la qualité de la formation et la reconnaissance des qualifications dans les pays de la SADC. Cela comprend également l'élaboration de directives régionales pour la reconnaissance des acquis (RPL). Le TCCA recommande la mise en place des autorités nationales de qualifications (NQA) dans chacun des états membres. Ces derniers seront sous l'égide d'un organisme corps, qui est l'Autorité régionale de qualifications.

Le rôle du NQA est habituellement : (a) de développer, mettre en œuvre et maintenir un cadre national de qualifications (NQF) ; (b) d'assurer le respect des dispositions relatives à l'enregistrement et l'accréditation ; et (c) de veiller à ce que les normes et les qualifications enregistrées soient comparables au niveau

international²⁶. En fait, les principaux défis auxquels la plupart des pays de la SADC doivent faire face aujourd'hui se rapportent à l'absence de nomenclature convenue au niveau national pour les qualifications et la validation des formations élaborées et livrées. Le cadre de qualifications SADC actuellement en cours d'élaboration vise à fournir une plate-forme sur laquelle les équivalences pour toutes les qualifications dans la région seront enregistrées. Une fois adopté, cet outil facilitera le transfert des compétences au sein de la SADC. Dans l'intervalle, la mise en place des CNQ est cruciale et le TCCA a fourni les lignes directrices suivantes aux états membres :

- entreprendre une consultation des parties prenantes et construire un consensus ;
- mettre en place un leadership pour diriger le processus – équipe de travail ou comité de pilotage ;
- choisir entre un cadre local ou international de qualifications ;
- conceptualiser un CNQ ;
- déterminer qui dirige le processus – paraétatique, gouvernement ou industrie ;
- déterminer une période de transition ;
- recueillir toutes les normes et qualifications en émettant un enregistrement provisoire ;
- décider si la base est relative aux revenus ou modulaire ;

²⁵ Parmi les neuf pays bénéficiaires du projet Fonds de l'OIM pour le développement, seuls la République démocratique du Congo et Madagascar n'ont ni signé ni ratifié le protocole sur l'éducation et la formation.

²⁶ Voir la Loi sur l'Autorité mauricienne des qualifications, disponible sur www.mqa.mu/English/legalframe/Documents/act.pdf

- déterminer les domaines prioritaires nationaux pour élaborer des normes ;
- assurer l'engagement politique grâce à la facilitation législative ;
- déterminer les niveaux de compétence ;
- utiliser des qualifications existantes comme base pour le démarrage du processus ou dispenser des qualifications existantes et en développer de nouvelles.

Plusieurs autorités de qualifications élaborent également des politiques et des directives pour la reconnaissance des acquis, tels que Maurice. Etant un processus destiné à évaluer et certifier les compétences et les connaissances d'une personne²⁷, le RPL peut favoriser l'employabilité des travailleurs dans la région et garantit l'assurance qualité pour les employeurs. Il s'agit d'un outil puissant pour la cohésion sociale et économique au sein de la SADC qui peut contribuer à accroître la mobilité professionnelle dans la région. Une telle approche serait pertinente dans le secteur de l'éducation et apprentissage technique et professionnelles (TVET) notamment.

Recommandations visant à améliorer l'échange de compétences par la reconnaissance mutuelle des qualifications

- conclure des accords bilatéraux entre les NQA ; les dispositions peuvent se concentrer seulement sur des secteurs spécifiques pertinents pour les programmes de migration professionnelle ;

- conclure des accords bilatéraux entre les organismes professionnels au sein de la SADC (par exemple les services médicaux et infirmiers, services comptables et autres services financiers) ; cela comprend le développement des besoins en termes de qualification et de procédures, et de certification menée conjointement par les deux organismes ;
- adoption rapide des CNQ, dont les cadres de qualifications professionnelles nationales dans tous les pays de la SADC ;
- élaborer des cadres nationaux et régionaux pour les RPL dans des secteurs ciblés pertinents pour la mobilité professionnelle ;
- mettre en place des hubs régionaux de formation dans des secteurs spécifiques afin de renforcer l'assurance qualité au niveau international et régional ;
- renforcer la coopération entre les universités de la SADC et les établissements de formation professionnelle membres du réseau.

²⁷ La personne qui a travaillé dans ce domaine spécifique, sans aucune certification aura par exemple à fournir des preuves telles que des lettres de recommandations, des échantillons d'un travail produit, etc. Sur la base de ces documents, un évaluateur certifié évaluera cette personne et soumettra un rapport d'évaluation.

Chapitre 2



Chapitre 2: Analyse des pénuries de compétences sur le marché du travail à Maurice et en Zambie

L'analyse de l'écart des compétences du marché du travail s'appuie sur notre examen précédent des directives régionales pour l'exportation de main-d'œuvre au sein de la SADC, en explorant les tendances du marché du travail à Maurice et en Zambie et le potentiel d'un échange de migration professionnelle. Nous fournissons également un aperçu des cadres juridiques et institutionnels de Maurice et de la Zambie.

Politiques du marché du travail et cadre réglementaire à Maurice

Historique de la migration circulaire

A Maurice, la politique de migration circulaire vise à maximiser le développement des migrants qui rentrent chez eux après un séjour limité à l'étranger et à encourager les flux d'envois de fonds. Les objectifs spécifiques de la migration circulaire pour Maurice sont triples : (a) développer un programme de migration temporaire et circulaire pour débloquer des opportunités pour les Mauriciens afin qu'ils puissent avoir des emplois temporaires à l'étranger, acquérir des compétences et économiser de l'argent avant de revenir et de démarrer une petite entreprise ou investir dans d'autres activités économiques ; (b) encourager les flux d'envois de fonds et améliorer leur impact sur le développement ; et (c) exploiter les ressources intellectuelles et financières de la diaspora, ce qui facilite la migration de retour et encourage le développement du pays.

Engagements internationaux

Maurice a ratifié 50 conventions de l'OIT parmi lesquelles 38 sont en vigueur, notamment la Convention sur le travail forcé, 1930 (Convention n° 29 de l'OIT) ; la liberté d'association et la protection du droit syndical, 1948 (Convention n° 87 de l'OIT) ; le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (Convention n° 98 de l'OIT) et l'abolition du travail forcé, 1957 (Convention n° 105 de l'OIT)²⁸. Parmi les autres conventions ratifiées par Maurice se trouvent deux conventions de gouvernance prioritaires : la Convention sur l'inspection du travail, 1947 (Convention n° 81 de l'OIT) ; et la Convention sur les consultations tripartites (normes internationales du travail), 1976 (Convention n° 144 de l'OIT).

Maurice a ratifié 40 des 177 conventions techniques, dont la Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (Convention n° 97 de l'OIT) qui stipule que chaque pays ayant ratifié la convention doit fournir à l'OIT des :

- a. « Informations sur les politiques nationales, les lois et les règlements concernant l'émigration et l'immigration ;
- b. informations sur les dispositions spéciales relatives à la migration pour l'emploi et les conditions de travail et des moyens de subsistance des travailleurs migrants ;
- c. informations concernant les accords généraux et les dispositions spécifiques sur ces questions conclues par le Membre. »

²⁸ Voir www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103106 (accessed on 22 April 2016).

Cependant, bien que Maurice fournisse des informations sur la migration des travailleurs à l'OIT, le pays n'est pas signataire de la Convention des Nations Unies de 1990 qui vise à assurer l'égalité de traitement et des conditions de travail pour les travailleurs migrants et les travailleurs locaux, incluant le cas du travail temporaire.

Contrairement à la Zambie, Maurice n'est pas signataire de la Convention sur les agences privées d'emploi, 1997 (Convention n° 181 de l'OIT), qui exige que les états ayant procédé à la ratification veillent à ce que les APE respectent les principes de non-discrimination et leur demande de coopérer avec les SPE.

Le cadre réglementaire mauricien

The legal framework concerning labour management in Mauritius consists of three main laws: the Employment Rights Act of 2008; the Non-Citizens (Employment Restriction) Act; and the Recruitment of Workers Act (1993).

- *The Non-Citizens (Employment Restriction) Act*²⁹. L'emploi de main-d'œuvre étrangère à Maurice est réglementée par The Non-Citizens (Employment Restriction) Act ce qui remonte à 1973, avec des amendements et règlements supplémentaires au cours des années suivantes. Conformément à la loi : « un non-citoyen ne doit pas exercer une profession à Maurice pour obtenir une récompense ou un bénéfice ; ou être employé à Maurice, à moins qu'il n'ait en sa possession un permis valide et qu'il exerce une profession, ou qu'il est employé, conformément à toute condition qui peut être spécifiée dans le permis. » En conséquence, toute personne qui emploie un non-citoyen sans le permis approprié est également passible de sanctions.

En vertu de cette loi, un non-citoyen, qu'il soit résident, titulaire d'un permis de résidence permanent ou titulaire d'une Autorisation d'occupation (AO) dans le pays, ne peut exercer à Maurice d'activité

professionnelle pour une récompense ou un bénéfice ou être employé sans permis tant qu'il est résident, résident permanent ou titulaire d'une AO. La loi prévoit également des règlements relatifs aux permis de travail. L'article 4 (1) de la loi stipule que le ministre du Travail, des Relations industrielles, de l'Emploi et de la formation à la « discrétion absolue » d'accorder ou de refuser un permis de travail. Les listes de contrôle pour les demandes de permis de travail publiées en mars 2016 par le ministère du Travail, des Relations industrielles, de l'Emploi et de la formation mettent en avant que les travailleurs étrangers doivent être âgés de 20 à 60 ans et doivent posséder les compétences, les qualifications et l'expérience nécessaires correspondant au poste auquel ils ont postulé. La durée normale du contrat est de quatre ans mais celui-ci peut être renouvelé si les services des travailleurs étrangers sont encore nécessaires. Le secteur du textile et de l'habillement est une exception, car il est permis d'employer des expatriés pour un contrat initial de huit ans.

- *The Recruitment of Workers Act (1993)*³⁰. La présente loi vise à réglementer le fonctionnement des agences de recrutement. Elle prévoit l'émission de licences qui autorisent une entreprise ou un particulier à recruter soit : des citoyens mauriciens pour emploi à Maurice ; et/ou les citoyens mauriciens pour emploi à l'étranger ; et/ou des non-citoyens pour emploi à Maurice.

La Loi définit également qu'un employé recruté doit être âgé d'au moins 18 ans et qu'il doit avoir donné son consentement préalable au recrutement. En outre, les employés recrutés doivent produire un certificat du directeur des poursuites pénales attestant qu'il/elle n'a pas été reconnu coupable de crime ou de délit au cours des 10 dernières années.

²⁹ Ibid.

³⁰ Ibid.

Toutefois, conformément à l'article 4 (92) de cette loi, le ministre du Travail, des Relations industrielles, de l'Emploi et de la formation peut avaliser le recrutement même en l'absence d'un tel certificat. En outre, l'article 5 de la loi définit les responsabilités du recruteur par rapport aux employés recrutés à l'étranger.

Les recruteurs sont donc responsables de (s) :

- a. « l'examen médical de chaque travailleur recruté avant qu'il ne quitte Maurice ;
- b. l'obtention de certificats d'entrée et d'autres documents et l'accomplissement de toutes les formalités à l'égard de chaque travailleur recruté ;
- c. des coûts de voyage aller du travailleur recruté vers le lieu de travail ;
- d. des coûts de voyage retour du travailleur recruté –
 - i. au cas où ses services ne seraient plus nécessaires ;
 - ii. à l'expiration de son contrat de travail ;
 - iii. où il aurait été grièvement blessé sur son lieu de travail ou qu'il aurait été déclaré inapte en raison d'une mauvaise santé ou d'une inefficacité à d'exercer ses fonctions en vertu de son contrat de travail ; ou
 - iv. où il y aurait un état de guerre dans le pays d'emploi ;
- e. des coûts du rapatriement de la dépouille d'un travailleur recruté qui meurt en poste à l'étranger, sauf sur avis contraire de son plus proche parent. »

Selon l'article 4(8), le Secrétaire permanent du ministère du Travail, des relations industrielles, de l'emploi et de la formation qui est juridiquement l'autorité compétente, a le pouvoir de révoquer la licence de tout agent de recrutement qui est

en violation de quelque condition attachée à la licence obtenue.

Cadre institutionnel pour la gestion de main-d'œuvre étrangère à Maurice

Le MTRIEF est le point central de toutes les questions liées au travail. Il dispose d'une unité pour les permis de travail sous la direction de sa division Emploi qui est directement liée aux centres d'information pour l'emploi, à l'enregistrement, au conseil, au placement des demandeurs d'emploi, aux permis de travail, aux inspections et recommandations, à la collecte et à la publication de statistiques sur le marché du travail, incluant l'emploi et le chômage, et aux conseils sur les questions liées à l'emploi, le chômage et à la formation.

Il dispose de 3 unités qui sont pertinentes pour la présente étude³¹, à savoir :

- une Unité d'informations sur le marché du travail (LMI), laquelle est impliquée dans la collecte de données et la diffusion d'informations sur le marché du travail et la publication de bulletins mensuels et de rapports trimestriels sur le marché du travail ;
- une Unité chargée de l'application, de la délivrance des permis et du suivi, laquelle est chargée de la gestion des travailleurs étrangers. La division Emploi traite de la gestion de l'inspection des entreprises sur toute l'île, en matière de demandes de permis de travail, de licences de recrutement et de plaintes reçues des différentes parties prenantes ; et
- une unité de permis de travail, laquelle est chargée de :
 - » traiter les demandes de permis de travail et l'émission de permis de travail dans les 30 jours ouvrés ;
 - » suivre l'emploi des expatriés conformément aux dispositions de la

³¹ Information disponible sur www.mauritiusjobs.mu/about/mlire (consulté le 20 avril 2016).

Loi sur les non-citoyens (restriction d'emploi) et conformément aux politiques du gouvernement ;

- » traiter les demandes et l'émission de ces licences à des agences de recrutement privées locales. Le Secrétaire permanent du MTRIEF est l'autorité compétente conformément à la loi de 1993 (Recruitment of Workers Act of 1993) ; et
- » veiller à ce que le recrutement de travailleurs pour l'emploi à Maurice et à l'étranger soit réalisé en conformité avec les dispositions de la loi (Recruitment of Workers Act of 1993).

Le Board of Investment (BOI) est chargé de faciliter l'émission des Autorisations d'occupation³² (AO), un AO est une combinaison du permis de travail et du permis de séjour pour les étrangers qualifiés qui souhaitent vivre et travailler dans le pays. Les personnes à leur charge, à savoir les conjoints et les enfants de moins de 24 ans sont également éligibles aux permis de résidence.

Trois catégories d'étrangers peuvent demander une AO :

- les investisseurs dont l'activité correspond à un investissement initial de 100 000 dollars E.-U. et ayant un chiffre d'affaires annuel de 4 millions de Roupies mauriciennes (environ 114 300 dollars E.-U.) ;
- les professionnels dont le salaire de base dépasse 60 000 MUR (environ 1 700 dollars E.-U.) par mois, sauf dans le secteur des TIC où le seuil de salaire est de 30 000 MUR (environ 860 dollars E.-U.) ;
- les travailleurs indépendants dont l'activité doit générer un revenu de plus de 600 000 MUR (environ 17 140 dollars E.-U.) par an durant les deux premières années d'activité. L'investissement initial dans leur entreprise doit être au minimum de 35 000 dollars E.-U.

L'AO est délivrée pour une période maximale de trois ans, mais est renouvelable. En outre, une AO accorde à un investisseur qui investit 100 000 dollars E.-U. et possède un revenu professionnel supérieur à 3 000 dollars E.-U. par mois le droit d'acquérir un appartement situé dans un immeuble comprenant au moins deux étages à partir de la date d'émission de l'AO.

Les personnes à charge d'un titulaire d'une AO ou d'un de permis de séjour, à savoir l'époux/épouse, les enfants de moins de 24 ans ou le conjoint de fait sont également éligibles à un permis de séjour à Maurice.

Cadre pour la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles à Maurice

Après la promulgation de l'Education and Training (Miscellaneous Provisions) Act 2005, trois institutions sont responsables de la reconnaissance et de l'équivalence des qualifications, à savoir :

- la Commission de l'enseignement tertiaire (TEC), pour toutes les qualifications de niveau post-secondaires et tertiaire ;
- autorité mauricienne de Qualification pour les qualifications obtenues auprès d'établissements professionnels et de formation ; et
- le Comité National d'équivalence (NEC) pour les qualifications de niveau primaire et secondaire.

Politiques du marché du travail et cadre réglementaire en Zambie

Engagements internationaux

La Zambie est signataire de l'accord de Cotonou de 2000 sur la coopération au développement entre l'UE et l'Afrique, les Caraïbes et les pays du Pacifique (ACP), réaffirmant l'engagement des parties vis-à-vis des conventions fondamentales de l'OIT. L'Accord de Cotonou comprend des

³² Voir www.investmauritius.com/work-live/op.aspx

dispositions sur la coopération en matière de travail et de questions sociales (Danish Trade Union, 2014).

En tant que signataire de la Loi sur la croissance et les opportunités en Afrique (AGOA), la Zambie doit s'efforcer de respecter les normes

fondamentales du travail de l'OIT et doit avoir des salaires minimums, des heures de travail acceptables et des prestations sur la sécurité et la santé au travail. Le tableau 2.1 montre les conventions fondamentales, de gouvernance et mise à jour ratifiées par la Zambie.

Tableau 2.1 : Conventions de l'Organisation internationale du Travail ratifiées par la Zambie

Sujet et/ou droit	Convention	Année de ratification
Conventions fondamentales		
Liberté d'association et de négociation collective	C087 – la liberté d'association et la protection du droit syndical, 1948 C098 – le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	1996 1996
Elimination de toute forme de travail forcé	C029 – Convention sur le travail forcé, 1930 C105 – abolition de la Convention sur le travail forcé, 1957	1964 1965
Abolition effective du Travail des enfants	C138 – Convention sur l'âge minimum, 1973 C182 – Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999	1976 2001
Elimination de la discrimination au travail	C100 – Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 C111 – Convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958	1972 1979
Conventions de gouvernance		
Inspection du travail	C081 – Convention sur l'inspection du travail, 1947 C129 – Convention sur l'inspection (Agriculture) du travail, 1969	2014 2014
Politique d'emploi	C122 – Convention sur la politique de l'emploi, 1964	1979
Tripartisme	C144 – Convention sur la consultation tripartite (normes internationales du travail), 1976	1978
Conventions à jour		
Salaires	C095 – Convention sur la protection du salaire, 1949 C131 – Convention sur la fixation des salaires minima, 1970 C173 – Convention sur la protection des revendications des travailleurs (insolvabilité de l'employeur), 1992	1979 1972 1998
Relations employeurs-travailleurs	C135 – Convention sur les représentants des travailleurs, 1971 C154 – Convention sur la négociation collective, 1981 C151 – Convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978	1973 1986 1980
Travailleurs migrants	C097 – Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	1964
Travail des enfants	C124 – Examen médical des jeunes (travaux souterrains), 1965	1967
Liberté d'association	C141 – Convention sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975 (No. 141)	1978
Politique d'emploi	C159 – Réadaptation professionnelle et emploi (personnes handicapées), 1983	1989
Administration du travail	C150 – Convention sur l'administration du travail, 1978	1980

Santé et sécurité au travail	C148 – Environnement de travail (pollution atmosphérique, bruit et, 1977	1980
	C155 – Convention sur la sécurité et la santé au travail, 1981	2014
	C176 – Convention sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995	1999
	C187 – Convention sur le Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	2014
Catégories spécifiques de travailleurs	C149 – Convention sur le personnel infirmier, 1977	1980
Politique et promotion d'emploi	C181 – Convention sur les agences privées d'emploi, 1997	2014

Source: Danish Trade Union, Council for International Development Cooperation, *Zambia Labour Market Profile 2014* (Copenhagen, 2014).

Le cadre réglementaire zambien

- *Loi zambienne sur l'emploi (Employment Act, Chapter 268 of the Laws of Zambia)*³³ : cette « Loi prévoit les mesures relatives à l'emploi des personnes ; prévoit le recours à des personnes par des contrats de service et prévoit la forme et l'exécution des contrats de service ; prévoit la nomination des agents du ministère du Travail et de l'attribution de compétences à ces fonctionnaires et aux agents de santé; prévoit la protection des salaires des employés; prévoit d'assurer le contrôle des agences d'emploi ; et prévoit les questions s'y rapportant ou conséquence de ce qui précède. »

L'application de la loi est supervisée par les commissaires au travail nommés par le ministre du Travail et de la Sécurité sociale. La Loi sur l'emploi régit les droits des employés et fournit des conseils pour un recours en cas de litige. Toutefois, en plus de fournir des conseils juridiques sur plusieurs questions telles que les contrats de travail, les conditions de service et toutes les autres questions qui se posent dans le processus de l'emploi, la loi ne joue pas un rôle majeur dans le développement du marché du travail. Une des critiques, exprimée par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale (MTSS), est que cette loi a assumé le rôle de règlement des différends et d'arbitrage des conflits

de travail et qu'elle a manqué l'occasion de fournir d'autres services tels que l'amélioration de l'accès à l'information du travail, des conseils en matière d'emploi aux employeurs et aux employés, entre autres.

- *Employment (Amendment) Act (No. 15 of 2015)*³⁴. Cette loi (*Employment (Amendment) Act (No. 15)*) sur l'emploi a été adoptée pour apporter des amendements à l'article 3 de la loi principale. Les amendements ont été faits afin de fournir des définitions de l'emploi occasionnel, de l'employé et de l'agent de recrutement. L'amendement vise à clarifier les différences entre un employé (qui est rémunéré sur la base d'un contrat et présumé avoir des compétences) et un employé occasionnel (dont l'emploi n'est pas permanent, pour lequel il n'est pas nécessaire d'avoir des compétences et qui est payé au taux horaire).

Un informateur clé a déclaré que l'amendement a été rendu nécessaire due à la tendance croissante de la précarisation du travail et aux employeurs qui maintenaient des travailleurs à des postes pendant des mois, voire des années, en les considérant toujours comme de la main-d'œuvre occasionnelle. Dans ces situations, ces employés sont désavantagés. La mondialisation a posé beaucoup de défis au mouvement syndical en Zambie

³³ Disponible sur www.zambialaws.com/Principal-Legislation/chapter-268employment-act.html (consulté le 9 Mai 2016).

³⁴ Disponible sur www.parliament.gov.zm/node/4824 (accessed on 10 May 2016).

et les effets de la libéralisation, de la privatisation et de l'afflux d'investisseurs étrangers ont été plus hostiles aux travailleurs (Danish Trade Union, 2014). La majorité des informateurs a fait allusion à la détérioration des conditions de travail, ainsi qu'à la préférence des entreprises privées à engager des employés sur des contrats occasionnels et à court terme par opposition aux contrats à long terme.

- *Immigration and Deportation Act, 2010*³⁵. La Loi sur l'immigration et sur la déportation prévoit l'émission de permis de travail. L'article 28 de la loi stipule que « le directeur général de l'immigration peut, en consultation avec le ministère chargé du travail, émet un permis de travail à tout étranger en dehors de la Zambie, qui : (a) n'est pas un immigrant clandestin ; (b) appartient à la classe A spécifiée dans la première annexe ; (c) est employé par le gouvernement de la République de Zambie ou un organisme de droit public ; ou (d) il est bénévole ou missionnaire. La première annexe de la loi définit la classe A comme « Toute personne qui a l'intention de se livrer à une quelconque activité commerciale, professionnelle ou autre contre des revenus –
 - a. pour laquelle la personne est apte en vertu de ses certifications académiques ou professionnelles, son niveau d'éducation, ses compétences ou ses ressources financière ;
 - b. dans laquelle, compte tenu de la productivité et de l'efficacité des personnes déjà engagées, il n'y a pas déjà un nombre suffisant de personnes engagées ou disponibles en Zambie pour répondre aux besoins des habitants du pays, ou ;
 - c. laquelle est susceptible d'être bénéfique pour les habitants de la Zambie en général. »

Selon le MTSS, « les employeurs zambiens peuvent s'adresser au chef de l'immigration. . . d'employer un/des travailleur(s) étranger(s) aussi longtemps qu'ils sont en mesure d'établir qu'il n'y a pas de Zambiens disponibles, suffisamment qualifiés de par sa formation ou par son expérience pour effectuer le travail.³⁶ » En outre, le but est d'apporter uniquement de la main-d'œuvre hautement qualifiée, mais il est difficile d'imposer ce qu'est une main-d'œuvre « hautement qualifiée », car la définition n'a pas été établie et il n'y a pas de politique spécifique en place autre que les directives pour les exigences d'entrée. Le gouvernement zambien privilégie généralement les migrants ayant un statut socio-économique élevé, et n'a pas l'intention de fournir de protection sociale aux nouveaux résidents. Comme énoncé par les quatre principes suivants de la politique d'immigration zambienne, un immigrant en Zambie³⁷ :

1. doit avoir une contribution à apporter en termes de compétences, de profession, ou de capital ;
2. ne peut pas priver un zambien de travail ;
3. ne devrait pas être une charge pour l'état ; et
4. doit être en possession d'un permis.

Cadre institutionnel pour la gestion de main-d'œuvre étrangère en Zambie

Le MTSS est mandaté pour traiter toutes les questions relatives à l'emploi et au travail. Le ministre du Travail est chargé de faire respecter les lois et politiques relatives à la protection du droit des travailleurs. Le ministre est assisté par les commissaires au travail qui sont responsables de la gestion quotidienne de problèmes de travail relatifs à l'application des droits des travailleurs et de faire respecter les conditions de travail afin de s'assurer que les conflits sociaux sont bien gérés et résolus sans recourir à des grèves. La Loi sur l'emploi et la Loi sur les relations industrielles (Employment Act and the Industrial Relations Act)

³⁵ Disponible sur www.ilo.org/aids/legislation/WCMS_186144/lang-en/index.htm (Consulté le 10 Mai 2016).

³⁶ Disponible sur www.mlss.gov.zm/work_permit_guide.html

³⁷ H. Postel, "Following the Money: Chinese labor migration to Zambia. Disponible sur www.migrationpolicy.org/article/following-money-chinese-labor-migration-zambia

prévoient, toutes deux, la gestion des activités syndicales et donnent au ministre du Travail et à ses commissaires au travail le pouvoir de veiller à ce que les relations de travail entre les employés et les employeurs restent cordiales et le dialogue toujours ouvert.

Le comité des permis d'immigration comprend des agents de la police zambienne (ZP), la Commission de lutte contre la drogue (DEC), le département de l'Immigration et le Bureau de la division spéciale du Président. Cependant, le choix de ces institutions qui composent le comité n'est pas clair et certains membres ont des connaissances limitées sur les pénuries de main d'œuvre qualifiée.

Maurice et la Zambie sont toutes deux signataires du protocole de la SADC sur l'emploi et le travail qui stipule que³⁸ : « Conformément à l'Union africaine et aux instruments de l'OIT sur la migration, les Etats parties s'efforcent : (...) (h) d'assurer la cohérence entre les migrations

de main-d'œuvre, les politiques d'emploi et autres stratégies de développement dans les états membres. ... »³⁹.

Tendances de l'emploi étranger

Maurice

Maurice a recours aux travailleurs migrants pour certains secteurs, comme indiqué dans le tableau ci-dessous. Le principal secteur employant la main-d'œuvre étrangère est le secteur manufacturier qui emploie près de 80 % des travailleurs étrangers pour lesquels des permis de travail ont été délivrés. Selon les informateurs clés interrogés pour cette étude, cette situation est attribuée au fait que les Mauriciens sont moins disposés à travailler dans les usines. Le secteur de la construction emploie la deuxième plus forte proportion de travailleurs étrangers, à plus de 12 %.

Tableau 2.2 : Nombre de permis de travail valides émis par le Gouvernement de Maurice, par secteur industriel et par sexe, décembre 2015

Secteur industriel	Nouveaux			Renouvelés			Total
	Hommes	Femmes	Hommes et Femmes	Hommes	Femmes	Hommes et Femmes	
Agriculture, chasse et forêt	73	1	74	53	2	55	129
Pêche	11	–	11	6	1	7	18
Industrie manufacturière	15 027	7 170	22 197	4 542	2 593	7 135	29 332
Fourniture d'eau, d'électricité	13	–	13	1	–	1	14
Construction	2 730	25	2 755	1 770	16	1 786	4 541
Vente en gros et au détail ; réparation de véhicules, motocyclettes et biens personnels ou familiaux	344	13	357	92	6	98	455
Hôtels et restaurants	443	87	530	113	24	137	667
Transport, stockage et communications	98	44	142	78	14	92	234
Intermédiation financière	28	3	31	13	2	15	46

³⁸ Disponible sur www.sadc.int/files/5714/6193/6406/Protocol_on_Employment_and_Labour_-_English_-_2014.pdf (accessed on 5 May 2016).

³⁹ Ibid., 19-20.

Secteur industriel	Nouveaux			Renouvelés			Total
	Hommes	Femmes	Hommes et Femmes	Hommes	Femmes	Hommes et Femmes	
Immobilier, location et activités commerciales	206	17	223	70	7	77	300
Information et technologie	28	5	33	14	2	16	49
Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	12	5	17	1	2	3	20
Education	11	14	25	8	3	11	36
Santé et travail social	48	20	68	85	41	126	194
Autres activités de services communautaires, sociaux et à la personne	450	92	542	167	46	213	755
Ménages privés employant du personnel	2	8	10	–	–	–	10
Total	19 524	7 504	27 028	7 013	2 759	9 772	36 800

Source: MLIRET, Employment Division, *Employment Service Monthly Bulletin*, December 2015.

La majorité des travailleurs étrangers présents à Maurice sont originaires du Bangladesh et de l'Inde, pays qui fournissent la majeure partie des ouvriers qualifiés pour le secteur manufacturier. Les Bangladais (64 %) et les Indiens (16,5 %) ont reçu le plus de permis de travail à compter de 2015. Au sein de la SADC, Madagascar est le seul pays à fournir une quantité non négligeable de travailleurs migrants ; depuis 2015, 111 permis ont été accordés. En termes de AO, les rapports de la BOI indiquent que, depuis 2006, plus de 17 000 AO et permis de séjour ont été délivrés à des professionnels étrangers, avec un nombre croissant chaque année. Sur les 4 585 titulaires actifs d'une AO et d'un permis de résidence actuellement dans le pays, la grande majorité est définie comme étant des professionnels⁴⁰.

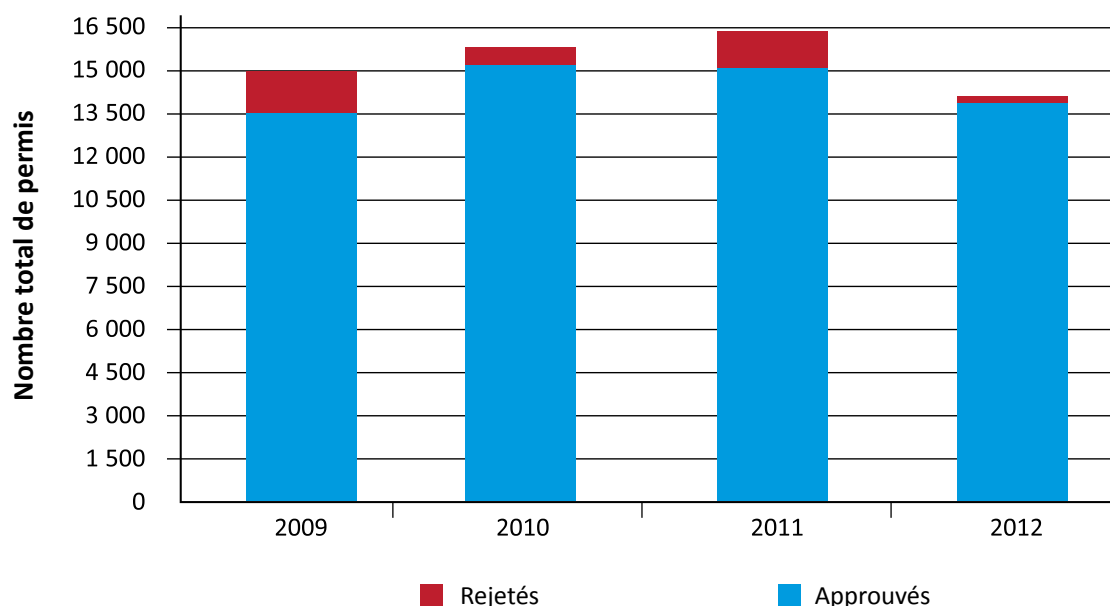
Zambie

Le marché de l'emploi en Zambie est moins structuré que le marché du travail à Maurice, la plupart des entités gouvernementales n'ayant pas de données à portée de main. Selon le rapport d'enquête sur la population active, le volume total de la migration vers la Zambie est faible, avec environ 16 500 demandes de permis déposées en 2011. (Il est également important de garder à l'esprit que, puisque les membres de la famille sont admis avec le titulaire du permis et non sur leur propres permis séparés, un permis n'est donc pas nécessairement égal à une seule personne.)

La Zambie est tout à fait ouverte aux étrangers: en moyenne, seulement 5,8 % des demandeurs se sont vus refuser l'admission sur la période 2009-2012 (voir la Figure 1) Les candidats qualifiés, axés sur les investissements étaient favorisés par leur potentiel de contribution à l'économie nationale.

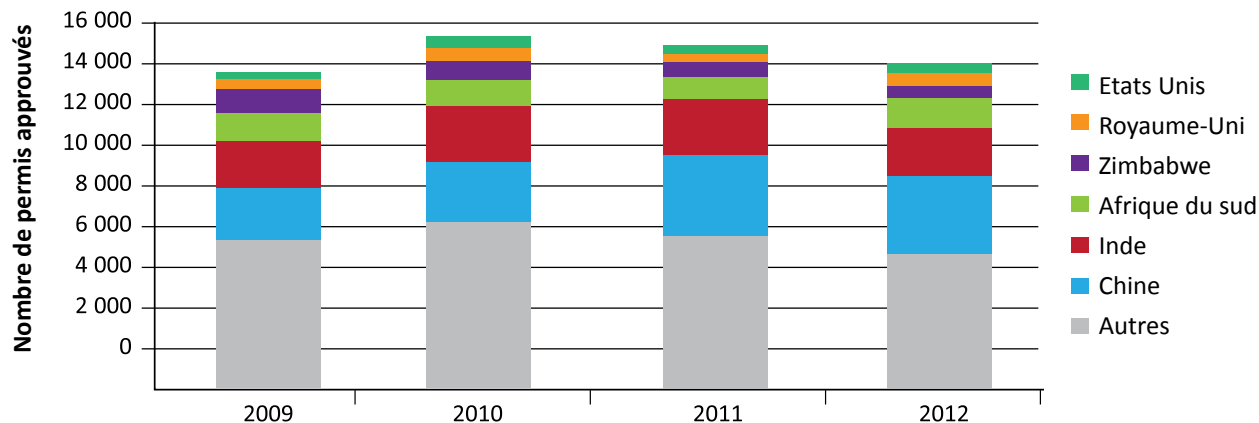
⁴⁰ Information disponible sur le site de la BOI www.investmauritius.com/work-live/facts.aspx (Consulté le 11 juillet 2016).

Figure 2.1 : Nombre de demandes de permis de travail approuvés et rejetés par le Gouvernement de Zambie, 2009-2012



Source: Zambian Department of Immigration, Immigration Permit Details, 2009–2012.

Figure 2.2 : Nombre de demandes de permis approuvées par le Gouvernement de Zambie par pays d'origine des travailleurs étrangers, 2009-2012



Source: Zambian Department of Immigration, Immigration Permit Details, 2009–2012.

En général, la qualité des statistiques officielles est pauvre ; cela est particulièrement vrai pour les enregistrements de sortie. Ceux qui partent sont censés remettre leurs permis et faire tamponner leur passeport à la sortie ; cependant, la plupart des gens ne respectent pas ces exigences et il est difficile de savoir si les tampons de sortie sont enregistrés à une fréquence quelconque.

Pénuries et excédents dans les principaux secteurs économiques

Il existe plusieurs catégories de pénurie de main-d'œuvre, telles que définies par des experts dans ce domaine. Tout d'abord, une situation où l'offre

de compétences et le nombre d'individus prêts à prendre un emploi répond à la demande est définie comme *pas de pénurie*. Une *pénurie de main-d'œuvre* se caractérise par une situation où il y a un nombre insuffisant de personnes disponibles pour saisir les opportunités dans une profession donnée. Enfin, une *pénurie de compétences* est définie comme une situation où il y a un nombre insuffisant de personnes ayant un niveau requis de qualification, de compétences et/ou d'expérience pour répondre aux demandes impératives du marché du travail (Behan et al., 2015; interview with the Skills and Labour Market Research Unit, May 2015). À divers degrés, nos évaluations du marché du travail à Maurice et en Zambie reflètent chacune de ces conditions de pénurie de main-d'œuvre.

Maurice

Au moment de son indépendance en 1968, l'économie mauricienne était fortement tributaire de l'agro-industrie, en particulier de la production de sucre. L'économie s'est lentement diversifiée au fil des années. Les années 1970 et 1980 ont vu la création de la zone de transformation à l'exportation et l'émergence d'une industrie robuste du textile et de l'habillement qui est toujours active aujourd'hui. Le secteur du tourisme a également été promu à la même période, alors que les années 1990 et les années 2000 ont vu la création de nouveaux piliers économiques tels que le secteur financier (qui comprend les sociétés offshores de gestion et les sociétés financières non bancaires), le secteur des TIC et le secteur d'externalisation du processus d'entreprise (BPO). De nouveaux secteurs sont maintenant recherchés pour le développement économique, dont l'économie de l'océan.

C'est dans ce contexte que le Conseil de développement des ressources humaines (HRDC) a mené quatre enquêtes sur les pénuries de travail dans le secteur manufacturier, le secteur de l'industrie agro-alimentaire et de la transformation des aliments, le secteur d'intermédiation financière et le secteur TIC/BPO. Les principaux objectifs des enquêtes étaient d'établir des modèles de compétences dans chaque secteur, de déterminer l'évolution des compétences au fil du temps et d'aider à orienter

les décisions politiques dans les cas où des zones de non-concordance auraient été trouvées. Les enquêtes de 2012 ont également contribué à l'établissement de profils d'employés recherchés par les employeurs et ont permis de faire des recommandations aux décideurs politiques⁴¹.

Secteur manufacturier

Les conclusions de la HRDC en 2012 ont révélé que les compétences recherchées touchaient principalement les métiers ou personnes peu qualifiées et moins les domaines qualifiés. Les postes énumérés sont les suivants : opérateur de machines/machiniste, ouvrier, soudeur, éditeur d'acquisition, menuisier, conducteur excavateur, mécanicien, technicien de climatisation, représentant commercial, ouvrier qualifié en fibre de verre, poseur de pierre et étalagiste.

Selon l'étude, les raisons de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur manufacturier sont dues au manque de compétences techniques et au système d'éducation qui ne répond pas aux exigences du marché. La mauvaise attitude envers le travail et la réticence à travailler sur des quarts ont également été soulignées.

Les entretiens avec des informateurs clés ont mis en avant que le problème principal de l'emploi dans le secteur manufacturier est lié au fait que les demandeurs d'emploi instruits ne sont pas prêts à travailler dans les usines. Cette situation a poussé les entreprises du textile et l'habillement à recruter des travailleurs à l'étranger en particulier au Bangladesh et en Inde.

Le Secrétaire permanent du MTRIEF fait valoir que le principal problème auquel Maurice doit faire face en termes de pénurie de main-d'œuvre concerne les travailleurs qualifiés manuels en particulier le secteur du textile et de l'habillement, ainsi que des boulangeries. Le problème n'est pas lié au genre, car ni les hommes ni les femmes ne sont disposés à travailler dans ces secteurs. Selon le secrétaire, la tranche d'âge qui est la plus

⁴¹ Selon le directeur de la recherche et du conseil du Conseil de développement des ressources humaines (HRDC), la HRDC planifie actuellement des enquêtes de secteurs à partir d'août 2016.

touchée par la pénurie de main-d'œuvre est celui des 18-30 ans. Les représentants de l'Association des exportateurs de Maurice (MEXA) partagent la même opinion sur le secteur du textile et de l'habillement. Cependant, ils soutiennent que le secteur des produits de la mer éprouve également les mêmes difficultés à obtenir des travailleurs manuels tels que les nettoyeurs de poissons. Le problème se pose, ici aussi, chez les deux sexes et touche principalement la tranche d'âge des 18-40 ans.

Le représentant de la BOI, qui fournit les AO aux professionnels étrangers venant travailler à Maurice fait valoir qu'en ce qui concerne les qualifications, il y a un manque de main-d'œuvre de spécialistes techniques comme les ingénieurs et les cadres intermédiaires.

Tous sont d'accord qu'il n'y a pas d'excédent de compétences dans le secteur manufacturier.

En ce qui concerne les compétences nécessaires dans les cinq prochaines années, le Secrétaire permanent et les officiels de la MEXA croient que des compétences seront nécessaires dans la catégorie des travailleurs manuels alors que le représentant de la BOI est quant à lui d'avis que les ingénieurs seront les principales compétences recherchées.

Le responsable de la Stratégie des personnes et du développement organisationnel chez RT Knits, l'une des plus importantes usines de confection à Maurice, estime également que la seule pénurie de main-d'œuvre dans le secteur du textile et de l'habillement à Maurice concerne les ouvriers, et non les cadres intermédiaires ou cadres supérieurs.

Secteurs agro-alimentaire et de la transformation des produits agricoles

Les résultats de l'enquête de la HRDC, sur le secteur agro-alimentaire et de la transformation des produits agricoles ont montré que les emplois les plus en demandes se situaient parmi les emplois semi-qualifiés ou peu qualifiés plutôt que dans les emplois qualifiés. Parmi les emplois en

demande en 2012, on retrouve des : opérateurs d'usine, chauffeurs, emballeurs, commis de bureau, vendeurs et contrôleurs qualité.

Selon le secrétaire général de la Chambre d'agriculture de Maurice, il y a une pénurie de travailleurs dans le secteur agricole en particulier en ce qui concerne les travailleurs manuels. En outre, les secteurs agricole et de la transformation de produits agricoles nécessitent de nouvelles compétences qui ne sont pas disponibles parce que le système éducatif ne fournit pas de formation dans des domaines tels que la biotechnologie et de l'agro-écologie. Le développement de l'agro-industrie est limité par ce manque de savoir-faire technique. Elle affirme en outre que le principal problème auquel Maurice fait face est le manque de travailleurs manuels qualifiés pour travailler dans les champs. Le problème n'est pas lié au genre car ni les hommes ni les femmes ne sont disposés à travailler dans ce secteur, principalement la tranche d'âge entre 18 et 40 ans. La Secrétaire générale a déclaré que Maurice n'a pas de surplus de main-d'œuvre qui pourrait être envoyée à l'étranger dans ces domaines. Cependant, les Mauriciens ont des compétences particulières dans la production de canne à sucre et la production de sucre qui pourraient être utiles dans la région. En ce qui concerne les compétences nécessaires au cours des cinq prochaines années, elle a affirmé qu'il n'y aura pas seulement une demande pour les travailleurs manuels, mais aussi pour les bio-techniciens afin de lancer des activités de transformation de produits agricoles telles que la culture hydroponique et l'aquaculture.

StraConsult a également rencontré le directeur des ressources humaines de la principale usine de transformation de thon et de conserves de Maurice. Sur les 4 300 employés que compte la société, quelques 37 % sont des expatriés travaillant principalement dans des emplois peu qualifiés tels que nettoyeurs de poisson et assistants. En raison des difficultés pour trouver des travailleurs au niveau local, l'entreprise doit recruter quelques 600 expatriés chaque année pour combler les postes vacants, en raison de l'expansion constante de ses opérations.

Secteurs de la technologie de l'information et de la communication/externalisation du processus d'entreprise

L'étude de la HRDC montre que dans ce secteur, les employeurs recrutent des expatriés pour occuper des emplois en raison du déficit de compétences parmi les locaux. Le rapport souligne que 1337 AO ont été délivrés pour les professionnels par le BOI entre octobre 2006 et janvier 2012 (2012:24).

La plupart des employés pour lesquels un permis de travail a été délivré par le MTRIEF en 2011 étaient : développeur, ingénieur en informatique, technicien en télécommunications, ingénieur en télécommunications, développeur et technicien informatique, monteur de télécommunications, chefs de projet et traducteurs.

StraConsult a interviewé le BOI et le Président de l'Association de l'industrie technologique et informatique de Maurice (MITIA) sur les pénuries de compétences et l'excédent dans le secteur. Le Président de la MITIA a souligné que l'amalgame des TIC et BPO est l'une des failles fondamentales de l'interprétation du secteur. Les TIC est un secteur qui est complètement différent de celui des BPO car il se concentre sur les aspects techniques et exige des compétences spécialisées alors que les BPO ne nécessitent pas de compétences spécialisées mais un bon niveau de formation académique pour pouvoir servir les clients. Il soutient qu'il y a une pénurie de compétences dans le secteur des TIC et cela indépendamment du sexe. En termes de tranche d'âge, les 25-35 ans sont les plus touchés.

En ce qui concerne le secteur de la BPO, il y a une difficulté à trouver des travailleurs féminins pour travailler dans les centres d'appels. Les femmes ont montré une meilleure compétence en tant qu'interlocuteur téléphonique par rapport à leurs homologues masculins et sont donc plus recherchées⁴². Toutefois, ce secteur fonctionne en dehors des heures normales de bureau en raison du décalage horaire entre Maurice et les clients étrangers ; en raison de garde d'enfants ou de responsabilités familiales, les femmes ont

tendance à être moins enclin à travailler au-delà des heures normales de bureau.

En termes de compétences nécessaires pour le secteur des TIC, toutes les personnes interrogées ont conclu qu'il existe actuellement un besoin pour les compétences suivantes au cours des cinq prochaines années: développeurs de logiciels, programmeurs, ingénieurs informatique, spécialistes de réseaux informatiques, ingénieurs en marketing numérique, chefs de projets informatiques, graphistes spécialisés en animation 3D, spécialistes des médias sociaux, développeurs d'applications mobiles et spécialistes des applications Java.

Secteur d'intermédiation financière

L'enquête de la HRDC sur le secteur de l'intermédiation financière a révélé que près des trois quarts des personnes interrogées (73 %) croyaient que le secteur n'était pas confronté à une pénurie de main-d'œuvre en 2012. En outre, 46 % des personnes interrogées ont estimé que toute pénurie spécifique existant dans le secteur s'améliorerait au cours des cinq prochaines années. Un quart des personnes interrogées ont déclaré que les pénuries de compétences s'aggravaient pour le secteur et 29 % ont dit que la situation resterait stable.

Le Top 10 dix des emplois qui étaient difficiles à combler selon les employeurs du secteur inclus principalement les auditeurs seniors, les jeunes cadres, les comptables, les commis aux comptes, agents de crédit, les courtiers sur les marchés de change, les chargés de relations client, les consultants en risque, les conseillers financier et marchés de change.

Secteur du tourisme

Le directeur général de l'association des hôteliers et des restaurants de Maurice (AHRIM) a expliqué que les pénuries de compétences dans les hôtels et dans le secteur de l'hébergement existent dans trois des principaux services qui sont l'alimentaire et les boissons l'entretien ménager et les services d'accueil. Il a déclaré que le problème de la pénurie de compétences est plus prononcé dans les services alimentaires et

⁴² Entretien avec un représentant du Board of Inversement, Maurice lors des entretiens avec les informateurs clés.

de boissons. Cependant, le directeur général de l'AHRIM a déclaré qu'il ne peut pas donner des informations plus précises sur la quantité exacte des compétences nécessaires dans chacun de ces départements et sur le secteur en général, car des discussions sont en cours entre le ministère du Tourisme et des Communications extérieures et d'autres instances concernant les inadéquations de compétences dans le secteur.

Il est à noter qu'un document du Ministère du Tourisme et des Communications Externes publié en Septembre 2015⁴³ donne des directives concernant l'émission des permis de travail et des AO pour le secteur du tourisme. Selon ce document, la priorité devrait être donnée pour les compétences disponibles localement à l'exception des zones de pénurie, dont des chefs, des spécialistes e-marketing, des guides/interprètes/chargés de relations clientèle parlant couramment d'autres langues que l'anglais et le français, et des thérapeutes de spa. Il est à noter que le recrutement de deux chefs est autorisé par hôtel sans avoir à en référer au ministère du Tourisme et de la Communication Externe pour approbation.

Secteur de la construction

Le secteur de la construction possède une quantité importante de travailleurs étrangers ; en décembre 2015, il y avait 4 541 permis de travail valides pour les travailleurs étrangers dans ce secteur. Le gouvernement a annoncé une série d'initiatives de développement des infrastructures, parmi lesquelles une ville the Heritage City qui entraînerait la transformation de la région des hauts plateaux dans la partie centrale de l'île Maurice en un centre administratif. Il existe plusieurs projets qui requièrent des travailleurs du secteur construction, dont le nouveau programme de décongestion routière, la restructuration et l'extension du port ainsi que le réaménagement de l'aéroport⁴⁴.

Les informateurs clés interrogés à la HRDC et au Programme pour l'emploi des jeunes ont indiqué que la construction est un domaine où il y a un besoin de travailleurs semi-qualifiés et peu qualifiés. Les travailleurs qui sont en demande sont les maçons, les charpentiers et des cintreurs.

Les représentants des entreprises de construction ont informé qu'ils emploient des travailleurs ayant des compétences techniques particulières sur les contrats à court terme quand ils obtiennent des projets qui nécessitent de telles compétences ; par exemple, les ingénieurs de voiries ou des spécialistes dans la construction de ponts. Certaines de ces compétences proviennent d'Afrique du sud.

Economie des océans

Le gouvernement de Maurice a donné la priorité au développement d'une économie des océans pour mener à bien la diversification économique, la création d'emplois et de richesse⁴⁵. Le ministère de la Pêche a été renommé ministère de l'Economie de l'océan, des Ressources marines, de la Pêche, des Navires et de l'Outre-mer, les institutions telle que l'Institut océanographique de Maurice, ainsi que toutes les activités liées à l'océan travaillent maintenant sous l'égide de ce ministère.

Le responsable en charge de l'économie des océans à la BOI a expliqué qu'il existe, dans ce secteur émergent, actuellement un besoin de compétences qui ne sont pas disponibles actuellement. Le secteur de l'économie des océans comprend les sous-secteurs tels que le développement de croisières de loisirs, l'aquaculture, l'immatriculation des navires et les activités en eaux profondes. Dans le domaine des loisirs sur les croisières, les employeurs ont besoin de recruter du personnel d'accueil, des techniciens de navires et des spécialistes de la gestion des navires. Pour l'immatriculation

⁴³ Disponible sur http://op.investmauritius.com/Download/Communicate_MoTEC.pdf (consulté le 12 Mai 2016).

⁴⁴ www.govmu.org/English/News/Pages/Towards-the-modernisation-and-professionalisation-of-the-construction-industry-in-Mauritius.aspx (Consulter le 5 Mai 2016).

⁴⁵ Présidence de la République de Maurice, "Government programme 2015–2019: Achieving meaningful change", welcome address at the First Sitting of 2015 of the First Session of the Sixth National Assembly of Mauritius, 27 January 2015. Disponible sur www.lexpress.mu/sites/lexpress/files/attachments/article/2015/2015-01/2015-01-27/govprog2015.pdf (consulté le 4 Mai 2016).

des navires, les employeurs doivent recruter des inspecteurs maritimes, des spécialistes du commerce maritime et des spécialistes des finances maritimes. En aquaculture, les employeurs cherchent à embaucher des biologistes marins, des techniciens alimentaires et des ingénieurs en informatique. Pour les activités en eaux profondes, les employeurs ont besoin d'ingénieurs en climatisation spécialisé eau de mer et de techniciens et environnementalistes marins.

Secteur de la santé

Les dernières statistiques du Ministère de la Santé et de la Qualité de la vie montrent qu'en décembre 2015, il y avait 2 550 médecins inscrits auprès du Conseil médical de la République de Maurice. Avec 20,2 médecins pour 10 000 habitants, Maurice a une forte densité de médecins qui pourraient être utilisés par les pays de la région⁴⁶. En effet, le Secrétaire permanent du MTRIEF a indiqué lors de son interview que l'un des domaines où il pourrait y avoir d'exportation de la main-d'œuvre de Maurice est le corps médical en particulier les médecins.

En décembre 2015, le Ministère de la Santé du Botswana a envoyé une délégation à Maurice pour évaluer la possibilité d'avoir des médecins généralistes mauriciens au Botswana⁴⁷. Cela a conduit à un premier appel pour les médecins mauriciens à postuler pour des emplois au Botswana⁴⁸. L'offre d'emploi indique que la durée du contrat est initialement de 2 à 3 ans, mais renouvelable. Une centaine de médecins généralistes mauriciens sont attendus au Botswana.

Zambie

Malgré une récente croissance économique positive, la Zambie a un taux élevé de chômage,

de chômage des jeunes et de sous-emploi (Danish Trade Union, 2014). Selon ce rapport du Danish Trade Union's *Zambia Labour Market Profile*, les gains économiques n'ont pas permis de créer des emplois parce que la croissance est provenue d'investissements dans les industries minières et hausse du prix du cuivre, qui créent peu d'emplois par rapport aux investissements réalisés. L'analyse de la situation et des pratiques actuelles dans les systèmes d'information du marché du travail en Zambie (2004) stipule que l'emploi salarié formel a diminué en raison de la privatisation et que plus de gens ont été contraints de chercher refuge dans le secteur informel en pleine expansion. Le *Labour Market Profile* fait également allusion à l'aggravation de la situation de l'emploi à la suite de mesures de rationalisation du travail dans les secteurs public et parapublics qui ont entraîné des licenciements massifs au milieu des années 1990. Cette tendance se poursuit à ce jour avec la hausse du chômage et un secteur informel en pleine croissance ; sur la population active totale de la Zambie, 89 % ont des emplois informels (Danish Trade Union, 2014).

L'agriculture est de loin le secteur le plus important de l'emploi en Zambie et emploie environ 73 % des travailleurs dans les secteurs formels et informels. Dans le secteur informel, 78 % des travailleurs sont employés dans l'agriculture. Les femmes (70 %) travaillent aussi principalement dans ce secteur, par rapport à 61 % d'hommes. Le deuxième plus grand secteur de l'emploi est celui du commerce, des restaurants et des hôtels où environ 10 % de la population active est employée. En dehors de l'agriculture, les femmes ont tendance à trouver un emploi dans le commerce et dans l'administration publique. Certains secteurs sont dominés par les hommes, mais sinon il n'y a pas de segmentations des genres très apparents sur le marché du travail.

Un examen du *Rapport annuel sur la recherche et la politique* (2015) de l'agence zambienne de développement a mis en valeur que le plus grand nombre d'emplois créés et pris par le personnel local étaient des postes de base. Le rapport indique que le plus grand nombre d'emplois créés a été enregistré dans la catégorie des professions de base, avec 2 841 emplois créés.

⁴⁶ Rapport statistique de la santé 2015 obtenu de M. Nasser Jeeanody, Statisticien en chef de la santé au ministère de la Santé et de la Qualité de vie, Maurice.

⁴⁷ Information publiée sur www.lexpress.mu/article/273048/au-botswana-lemploi-medecins-mauriciens-presque-finalise

⁴⁸ Une annonce d'emploi a été publiée sur le site web Mauritius Jobs du MTRIEF. Cette annonce est disponible sur www.mauritiusjobs.mu/documents/downloads/Vacancies%20MOH%20Botswana.doc

Les principales entrevues ont eu lieu avec 51 informateurs sélectionnés afin de recueillir des informations qualitatives sur le marché du travail zambien. Bien que le personnel du gouvernement dépendant du MTSS et l'Office central des statistiques (CSO) ait été interrogé en tant qu'informateurs clés, ils n'étaient pas en mesure de fournir des données actuelles, et il est à noter que l'analyse quantitative des tendances de l'emploi et des compétences en Zambie a été entravée par le manque d'informations et de données fiables.

Les informations recueillies, lors des principales entrevues auprès des informateurs clés, ont indiqué que la Zambie n'a pas de pénurie de main-d'œuvre, mais qu'il existe une disparité significative entre la qualité de la main-d'œuvre exigée par l'industrie et celle qui est produite par les établissements universitaires et les établissements de formation professionnelle. Cette affirmation était presque unanime parmi tous les informateurs clés. Les résultats indiquent que les secteurs tels que la construction, la santé, les TIC et le secteur manufacturier manquaient de personnel ayant des compétences spécialisées bien qu'il y ait des gens qui travaillent dans ces domaines. Il est généralement admis que le problème du chômage des jeunes est aggravé par l'écart de compétences entre le type de main-d'œuvre demandé et le type fourni (ZFE, 2015).

Un certain nombre d'informateurs (6 sur 15) a cité le secteur de la construction comme étant un de ceux où beaucoup d'artisans occupent des emplois pour lesquels ils ne possèdent pas les compétences requises. Dans le secteur manufacturier, un autre informateur clé a déclaré que le manque de compétences et de technologies spécialisées contribue au manque de biens à valeur ajoutée produits en Zambie. Dans le secteur des services, la majorité des informateurs clés a fait allusion à une pénurie de compétences, comprenant la prestation de services spécialisés dans les domaines des TIC, de l'hôtellerie, de l'ingénierie et des médias. En général, les informateurs clés étaient d'avis que, alors qu'il n'y avait pas de pénurie en termes d'effectif (sauf dans certains secteurs, en particulier dans la santé), il y avait certainement une pénurie de travailleurs possédant des

compétences techniques : spécialistes en la matière, artisans qualifiés et commerçants.

Tous les informateurs clés interviewés ont mis en avant que le manque de compétences appropriées au sein de la population active est dû au type de formations dispensées dans les institutions commerciales et académiques. Certains informateurs clés ont mentionné que l'importance accordée à l'excellence académique plutôt qu'à la formation pratique était une raison majeure expliquant la piètre qualité des diplômés produits. Ces informateurs clés croient qu'une politique délibérée est nécessaire pour s'assurer que les étudiants reçoivent une formation qui non seulement enseigne la théorie, mais met également l'accent sur la formation pratique par le biais de stages et d'apprentissages.

L'enquête sur l'écart des compétences menée par la Fédération des employeurs de Zambie (ZFE) a indiqué qu'il y avait des lacunes en termes de chiffres et de compétences actuelles sur le marché du travail et que ces écarts variaient d'une profession à l'autre. Selon le rapport d'enquête : « Une formation inadéquate, des personnes qualifiées en inadéquation pour certaines professions, des relations interpersonnelles médiocres, une capacité de travail en équipe médiocre, le manque de compétence en leadership et le manque général de maîtrise » contribuent au déficit de compétences. Comme il a été constaté dans l'enquête, l'enquête du ZFE a également signalé que, d'une manière générale, les employeurs indiquaient que les nouveaux diplômés sur le marché du travail manquaient de compétences pratiques pour être employables. La collaboration entre l'industrie et les établissements de formation, pour combler ces lacunes, a été recommandée.

Une nouvelle tendance sur l'emploi et sur la qualification observée est que les personnes faiblement ou moyennement qualifiées étaient plus recrutées que des professionnels qualifiés. Selon un informateur clé : « Beaucoup de professionnels qualifiés dans le pays se retrouvent avec des emplois pour lesquels ils n'ont pas été formés parce qu'ils ne peuvent pas trouver du travail dans leur domaine de formation. Au lieu de cela, ils prennent ce qui est disponible. » Un autre

informateur clé a déclaré que, en raison de la présence de nombreuses entreprises étrangères apportant leur propre personnel qualifié, plutôt que de former la population locale, les professionnels zambiens ne peuvent accéder à des postes de direction.

Etude de cas : Santé et secteur médical

En se basant sur les résultats des entretiens auprès des informateurs clés, le secteur de la santé est l'un des plus touchés par le manque de compétences spécialisées. L'ensemble des 33 informateurs clés du secteur de la santé en Zambie font référence à une pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la santé, tout comme 4 informateurs clé de secteurs en dehors de la santé.

Lorsque les informateurs clé dans le secteur médical ont répondu aux questions concernant les lacunes de compétences dans le système médical zambien, les lacunes de compétences identifiées étaient toutes reconnues comme « techniques », plutôt que des déficits de compétences au sein du personnel administratif ou de gestion dans leurs domaines d'expertise. Dans les domaines spécifiques des disciplines médicales qui ont été vues comme ayant des lacunes de compétences, les domaines médicaux et chirurgicaux ont été identifiés, ainsi que l'obstétrique, la gynécologie, la pathologie, la psychiatrie, la cardiologie et

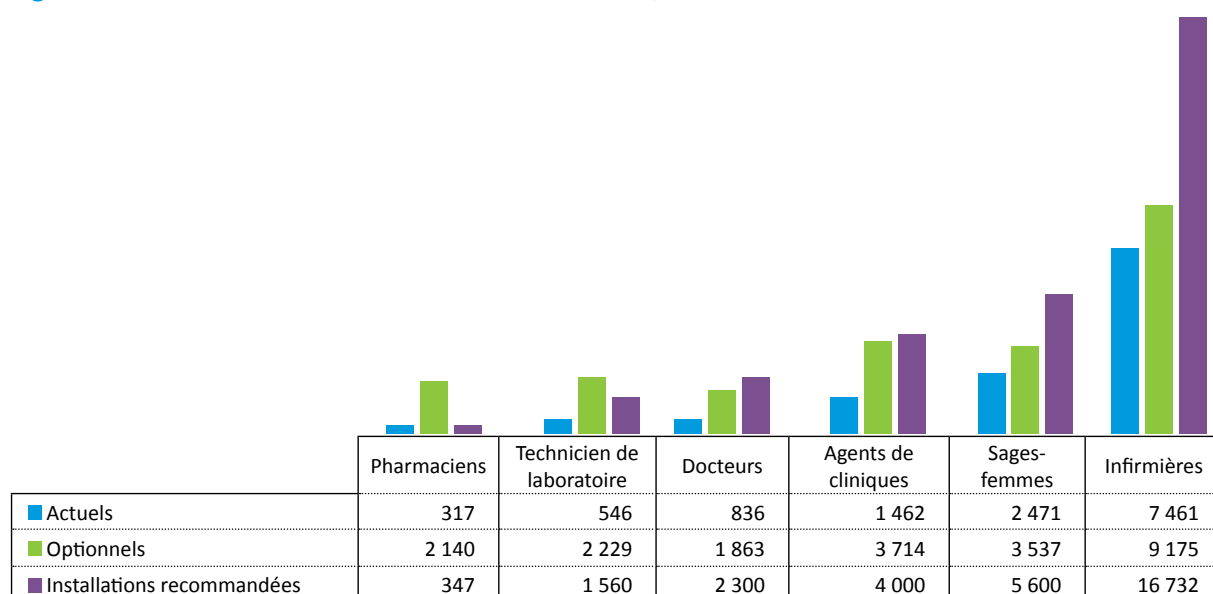
l'anesthésie. L'obstétrique et la gynécologie ont été identifiées généralement en manque de compétences dans les zones rurales. Dans de nombreux cas, ce sont des médecins étrangers postés en Zambie qui pratiquent la médecine et la chirurgie ou qui traitent des patients qui se déplacent vers des pays tels que l'Afrique du sud, les Emirats Arabes Unis ou l'Inde pour recevoir un traitement.

En termes de lacunes de compétences paramédicales, des infirmières spécialisées, en particulier pour les maladies non transmissibles, ont été identifiées comme étant nécessaires, dont des spécialistes en soins infirmiers pour le diabète, les soins cardiaques, l'urologie et l'hypertension. Un grade infirmier inférieur à celui de l'infirmier général a également été identifié comme un écart de compétences, ce qui signifie qu'une personne qualifiée pourrait effectuer de « simples » gestes infirmiers tels que de changer les pansements.

Dans toutes les sections du système de santé, les propres recherches du gouvernement zambien ont montré que les niveaux des équipes sont considérablement inférieurs à ceux requis⁴⁹. Le pays fait face à une pénurie nationale de 9 271 infirmières (taux de 55 % de postes vacants), 2 538 responsables de clinique (taux de 63 % de postes vacants) et 1 464 médecins (taux de 64 % de postes vacants).

⁴⁹ Ministère de la Santé, *National Community Health Worker Strategy in Zambia* (Lusaka, 2010).

Figure 2.3 : Effectifs du secteur de la santé en Zambie, 2010



Source: Ministère de la Santé zambien, *National Community Health Worker Strategy in Zambia* (Lusaka, 2010).

De plus, la répartition des travailleurs de la santé est biaisée par rapport aux zones urbaines, avec 159 travailleurs de la santé pour 100 000 habitants dans les zones urbaines, comparativement à 70 pour 100 000 dans les zones rurales. Ceci est une tendance alarmante, puisque 60 % de la population du pays vit dans ces zones rurales.

Selon Ferrhino et al., les pénuries de travailleurs de la santé en Zambie varient selon la province. Par exemple, la proportion de médecins par habitants (médecin généraliste) varie de presque 1 pour 250 000 dans la province orientale à 1 pour 29 000 à Lusaka. A Maurice, par exemple, il y a environ un médecin pour 500 habitants. En outre, selon une étude réalisée en 2016 par le de la formation et des compétences spécialisées qui font défaut dans le secteur de la santé. Par exemple, l'hôpital d'oncologie de Lusaka dispose de 31 postes vacants pour le personnel médical ayant des compétences spécialisées : oncologie clinique, 5 ; soins infirmiers en oncologie, 25 ; et hématologie, 1).

A noter aussi que parmi les compétences ci-dessus requises au sein du système de santé, 66 % avaient atteint niveau post-universitaire.

Cela corrobore encore l'opinion exprimée par la plupart des personnes interrogées que les lacunes de compétences dans le système de santé en Zambie concernent le personnel médical après obtention de leur diplôme Gouvernement de Zambie en compétences rares en Zambie montre clairement les domaines spécifiques des spécialistes avec leur certification de base. Il ressort par conséquent de ces éléments que le recrutement et la politique de formation au sein du système de santé en Zambie doivent inclure à la fois de consolider les acquis du personnel existant et l'emploi du personnel ciblé titulaire de diplômes avancés/de formation dans des domaines spécialisés tels que ceux énumérés ci-dessus.

Analyse des déficits et du surplus du marché du travail

En se basant sur les résultats des entretiens auprès des informateurs clés, à la fois à Maurice et en Zambie, les déficits et les excédents de compétences suivants ont été identifiés dans les deux pays.

Maurice : Pénuries de compétences par secteur

Tableau 2.3 : Analyse sectorielle des pénuries de compétences actuelles et les compétences requises dans 5 ans à Maurice

Secteurs	Compétences requises aujourd'hui	Certifications	Compétences requises durant les cinq prochaines années	Certifications
Industrie manufacturière				
Textile et habillement	Opérateur de machines	Education de base ou niveau secondaire inférieur	Opérateur de machines	Education de base ou niveau secondaire inférieur
	Superviseurs Ingénieurs de production	Education secondaire avec expérience dans la supervision Qualifications professionnelles dans la mode et le textile ; la fabrication de produits cousus ; les techniques créatives dans la mode ; habillement, chaussures, production de cuir ou de textile; ou des technologies de fabrication de vêtements	Superviseurs	Education secondaire avec expérience dans la supervision
Boulangerie	Boulangers	Education primaire	Boulangers	Education primaire
Traitement de poissons	Nettoyeurs de poisson Autres	Education primaire	Nettoyeurs de poisson Autres opérations manuelles	Education primaire
Agro-industrie	Ouvriers et autres travailleurs semi-qualifiés	Education primaire	Agroecology	Bac +3 en agro-écologie
	Biotechniques/ biotechnologie	Bac +3 en biologie	Biotechniques/ biotechnologie	Bac +3 (ou plus) en biologie

Zambie : Pénuries de compétences par secteur

Tableau 2.4 : Analyse sectorielle des pénuries de compétences actuelles et les compétences requises dans 5 ans en Zambie

Secteurs	Compétences requises aujourd'hui	Certifications	Compétences requises durant les cinq prochaines années	Certifications
Santé	Spécialité médicale	Bac+3 en médecine/Bac+3 en biologie, avec spécialisation	Chirurgie	Bac+3 en médecine/Bac+3 en biologie, avec spécialisation en chirurgie
	Spécialistes en soins infirmiers	Diplôme infirmier avec spécialisation	Spécialisation médicale	Bac+3 en médecine/Bac+3 en biologie, avec spécialisation
	Médecine générale	Bac+3 en médecine/Bac+3 en biologie		
	Obstétriques	Bac+3 en médecine/Bac+3 en biologie, avec spécialisation en obstétrique		
	Cardiologie	Bac+3 en médecine/Bac+3 en biologie, avec spécialisation en cardiologie		
	Chirurgie	Bac+3 en médecine/Bac+3 en biologie, avec spécialisation en chirurgie		
Agro-industrie			Agronomie	Bac+3 en sciences agricoles
			Gestion de la ferme	Bac+3 en sciences agricoles avec des connaissances en ingénierie agricole, gestion de la récolte, gestion d'entreprise, horticulture, terre/gestion de domaine
			Prévention et contrôle des maladies Manutention de machines spécialisées	On ne trouve actuellement pas ces compétences en raison du manque de centres de formation en Zambie.
TIC	Développement d'applications	Bac+3 en ingénierie informatique	Infographie	Bac+3 avec spécialisation En conception et ingénierie informatique ; maîtrise de logiciels phares tels Adobe creative suite, Modo, Softimage ou AutoCAD
	Intelligence Des réseaux	Bac+3 en télécommunications et réseau		

Analyse des échanges potentiels de main-d'œuvre

En se basant sur les informations recueillies quant au déficit et aux excédents de compétences dans les deux pays, nous concluons qu'il existe un fort potentiel pour un échange de médecins généralistes entre Maurice et la Zambie. De même, nous voyons également un potentiel d'envoyer des travailleurs zambiens à Maurice pour être employés dans le secteur de la transformation du poisson.

Le cas des médecins généralistes

Selon les dernières statistiques disponibles auprès du Ministère de la Santé et de la Qualité de la vie, Maurice a 2 550 médecins dont 788 spécialistes et 1 762 médecins généralistes. Ces médecins sont tous enregistrés auprès Conseil médical de Maurice et sont donc autorisés à exercer dans les hôpitaux, les cliniques privées ou leur propre cabinet de consultation à Maurice.

Le tableau ci-dessous fournit des statistiques sur l'évolution du nombre de médecins à Maurice de 2010 à 2015.

Tableau 2.5 : Ratio à Maurice des médecins par habitant de 2010 à 2015

	2010		2011		2012	
	Nombre de médecins	Nombre de médecins pour 10 000	Nombre de médecins	Nombre de médecins pour 10 000 habitants	Nombre de médecins	Nombre de médecins pour 10 000
Médecins employés par le Ministère de la Santé et de la Qualité de la vie	967	7,7	970	7,7	1 000	8,0
Médecins spécialistes	-288		-284		-284	
Médecins libéraux	533		591		722	
TOTAL	1 500	12,0	1 561	12,4	1 722	13,7
Nombre total de médecins	-610		-642		-676	

	2013		2014		2015	
	Nombre de médecins	Nombre de médecins pour 10 000	Nombre de médecins	Nombre de médecins pour 10 000 habitants	Nombre de médecins	Nombre de médecins pour 10 000
Médecins employés par le Ministère de la Santé et de la Qualité de la vie	1 054	8,4	1 077	8,5	1 111	8,8
Médecins spécialistes	-290		-300		-301	
Médecins libéraux	992		1 352		1 439	
TOTAL	2 046	16,2	2 429	19,3	2 550	20,2
Nombre total de médecins	-718		-734		-788	

Source: Statisticien en chef de la santé au ministère de la Santé et de la Qualité de vie, Maurice.

Le ratio des médecins par habitant a augmenté de 12,4 pour 10 000 en 2011 à 20,2 pour 10 000 en 2015. Le président et le greffier du Conseil médical de Maurice ont expliqué qu'ils estiment que quelques 300 à 400 médecins, principalement des généralistes, sont actuellement sans emploi dans la mesure où les hôpitaux publics ne peuvent pas tous les recruter et que la pratique privée est également saturée. La plupart de ces médecins ont étudié en Chine et ont effectué des stages à Maurice. En raison de la barrière linguistique, ces futurs médecins ne compléter leur internat en Chine et doivent rentrer à Maurice où il est difficile de trouver un internat dans les hôpitaux publics. Les représentants des conseils médicaux estiment qu'il y a actuellement environ 150 futurs médecins qui attendent pour débiter leur internat. Capitalisant sur ce surplus, le Conseil médical du Botswana a fait passer des entretiens à environ 150 médecins généralistes et a l'intention d'en recruter environ 100.

Comme indiqué précédemment, par rapport à Maurice, la Zambie a un déficit de main-d'œuvre chez les médecins. Pour une population totale de 13 millions de personnes, la Zambie ne dispose actuellement que de 2 600 médecins⁵⁰. Les médecins mauriciens ont l'avantage de parler couramment l'anglais et sont proches du continent par rapport aux médecins venant d'Asie ou d'Europe. Nous arrivons ainsi à la conclusion qu'il existe des arguments concluants pour le déplacement des médecins de Maurice vers la Zambie.

Il faut noter que les « *medical officers* » (autre nom des médecins généralistes) dans un hôpital public à Maurice reçoivent un salaire mensuel maximum de 1 700 dollars E.-U. selon le dernier rapport du Bureau de recherche sur salaire pour 2016⁵¹, bureau qui détermine les augmentations et les échelles de salaire pour le secteur public. Les salaires actuels en Zambie pour les médecins

résidents (ce qui équivaut à des « *medical officers* » à Maurice) sont également de 1 700 dollars E.-U.⁵². Par conséquent, il ne semble pas y avoir d'obstacle en termes de salaires pour une migration des médecins généralistes de Maurice vers la Zambie.

Secteur de la transformation du poisson

Le secteur manufacturier à Maurice est le secteur qui emploie le plus d'expatriés. En tant que tel, nous avons considéré que le secteur de la transformation des aliments comme zone potentielle où la Zambie pourrait fournir de la main-d'œuvre à Maurice. A cet égard, le directeur des ressources humaines de la plus grosse société de traitement de poissons à Maurice, Princes Tuna (Mauritius) Ltd, a été contacté pour étudier la possibilité d'employer des travailleurs Zambiens. Princes Tuna (Mauritius) Ltd dispose de deux usines employant 4 300 personnes, dont 1 600 expatriés. La majorité de ces expatriés sont des travailleurs non qualifiés provenant principalement du Bangladesh et de l'Inde, avec seulement une soixantaine de travailleurs de Madagascar actuellement employés par la société. Les deux usines fonctionnent 24/7 avec des plages horaires de travail de 12 heures chacune. Sur les 1 600 employés, 1 200 sont des femmes qui sont affectées au nettoyage des poissons et 400 sont des hommes qui travaillent comme trieurs de poisson et comme aides. L'entreprise emploie actuellement quelques 7 Philippins comme techniciens de maintenance et de contrôle de la qualité mais ne compte pas recruter de travailleurs étrangers pour ces postes une fois les contrats expirés. Il est intéressant de noter que la société recrute quelques 600 travailleurs étrangers chaque année pour remplacer les travailleurs dont les contrats arrivent à terme. La durée d'un contrat pour un expatrié est initialement de quatre ans, renouvelable par la suite pour un second mandat de quatre ans. Le représentant de l'usine Princes Tuna a expliqué que puisque les emplois de nettoyage et de tri de poisson ne nécessitaient pas de compétences spécifiques outre une alphabétisation de base et une hygiène

⁵⁰ Disponible sur <http://data.worldbank.org/indicator/SH.MED.PHYS.ZS?locations=ZM>
<http://data.worldbank.org/indicator/SH.MED.PHYS.ZS?locations=ZM>

⁵¹ Rapport du bureau de recherche sur salaire sur le secteur de la santé Disponible sur <http://prb.pmo.govmu.org/English/PRB%20Reports/report2016/Pages/Civil-Service.aspx>

⁵² Renseignements obtenus lors d'une communication personnelle du Ministre zambien de la Santé au Groupe des conseillers de Munich, mai 2016.

personnelle stricte, la société est prête à envisager d'employer des travailleurs originaires de Zambie ou d'autres régions de la SADC. Les salaires des femmes affectées au nettoyage de poissons est de 170 dollars E.-U. par mois, plus un bonus de présence de 5 %, un bonus de 30 % pour le travail de nuit, une allocation alimentaire d'environ 40 dollars E.-U. par mois et un bonus de nettoyage de 57 dollars E.-U. quand elles parviennent à dépasser leurs objectifs quotidiens. Puisqu'ils doivent supporter des charges lourdes, les travailleurs masculins sont payés 200 dollars E.-U. par mois et reçoivent également une prime de présence de 5 %, un bonus de 30 % pour le travail de nuit ainsi qu'une allocation alimentaire d'environ 40 dollars E.-U. par mois.

Pour que l'emploi des travailleurs zambiens soit efficace, le représentant de Princes Tuna a expliqué que chaque employé potentiel doit fournir un certificat de santé et être muni d'un passeport en cours de validité. La société délègue également ses médecins pour procéder à une évaluation des risques potentiels du pays d'origine.

Avantages, risques et défis de la circulation des travailleurs qualifiés entre Maurice et la Zambie

L'analyse ci-dessous donne une indication des avantages et des opportunités à la fois à Maurice et en Zambie, ainsi que des risques et des défis qui peuvent exister lorsque la migration de main-d'œuvre qualifiée est prévue entre les deux pays.

Avantages

- Maurice et la Zambie sont proches en termes de distance géographique par rapport aux marchés du travail auxquels Maurice a normalement recours notamment le Bangladesh, l'Inde et la Chine. Il sera certainement plus économique pour Maurice d'importer sa main-d'œuvre non qualifiée ou semi-qualifiée de la Zambie voisine ;

- Le fait que l'expertise professionnelle soit disponible à partir de Maurice représente également un avantage pour la Zambie qui trouve une autre source de compétences que l'Afrique du sud voisine ;
- Maurice et la Zambie sont tous deux membres de la SADC et du Marché commun de l'Afrique orientale et australe et, en tant que tels, disposent d'une proximité économique et peuvent adhérer au Protocole de la SADC sur l'emploi et le travail ;
- Maurice est un pays anglophone, contrairement à d'autres pays comme le Japon ou la Chine, à partir desquels la Zambie reçoit sa main-d'œuvre qualifiée ;
- Une migration de compétences de Maurice vers la Zambie, en particulier dans le cas des médecins généralistes, permettra de réduire le taux de chômage à Maurice parmi les médecins tout en améliorant le déficit de services existant en Zambie. De la même manière, une migration de la main-d'œuvre de la Zambie vers Maurice dans le secteur manufacturier permettra aux Zambiens chômeurs d'être en mesure de gagner un salaire qu'ils pourront envoyer à leur famille en Zambie ;
- Le projet pilote d'échange dans les secteurs de la santé et de la transformation des aliments ouvriront certainement des portes aux échanges dans d'autres secteurs. Il peut aussi ouvrir les yeux à d'autres pays de la SADC pour s'engager dans de tels échanges et pour permettre une migration plus libre des compétences dans la région de la SADC.

Défis et risques

- L'absence de statistiques et d'informations des représentants du gouvernement accroît la difficulté d'évaluer avec précision la gestion du travail et le mouvement du travail en et hors de Zambie ;
- Il existe peu d'informations sur la disponibilité des compétences dans la région de la SADC puisque le secteur privé à Maurice n'a pas accès à ces informations,

il s'appuie sur les marchés de compétences traditionnelles du Bangladesh, d'Inde et de Chine ;

- Dans le domaine social et culturel, il y a toujours un risque de faible adaptation culturelle à de nouveaux environnements. Si la migration des médecins de Maurice vers la Zambie devenait une réalité, les conditions de travail auxquelles ces médecins se sont habitués à Maurice pourraient ne pas être les mêmes en Zambie, en particulier dans les provinces rurales. De la même manière, le système de quart dans les usines mauriciennes pourrait ne pas être acceptable pour les travailleurs zambiens.

Recommandations

En se basant sur les conclusions énoncées ci-dessus, les éléments suivant sont recommandés :

- La migration de professionnels qualifiés de Maurice vers la Zambie et vice versa ne peut être une réalité que si des procédures claires existent dans les deux pays, en particulier sur les conditions et procédures relatives au recrutement de professionnels étrangers. Alors que Maurice dispose d'un mécanisme procédural établi, un cadre similaire fait défaut en Zambie. Ce domaine pourrait être une première étape de coopération entre Maurice et la Zambie où le premier pourrait partager son expérience avec cette dernière. Si de telles procédures font également défaut dans d'autres pays de la SADC, il y aurait un besoin d'établir et d'harmoniser ces dernières afin de faciliter la circulation des compétences.
- Bien que des statistiques soient disponibles sur les tendances générales du marché du travail à Maurice, par exemple sur l'emploi total par secteur ou le chômage en général, il est difficile de trouver des tendances sectorielles en termes de pénurie ou d'excédent de compétences. Nous avons dû nous appuyer sur les rapports de la HRDC datant de 2012 et sur les informations obtenues auprès

d'informateurs clés. Il est nécessaire que ces données soient recueillies et publiées sur une base régulière. Cela permettra de s'assurer que les employeurs et les décideurs politiques soient au courant des réalités auxquelles chaque secteur fait face.

- Les hommes d'affaires mauriciens interrogés ont indiqué qu'ils manquent d'information sur les compétences de main-d'œuvre disponibles dans les pays de la SADC et ont demandé à ce que les informations sur les compétences soient mises à disposition régulièrement. Une plate-forme en ligne ou un site web pourraient être mis en place, avec le détail de la disponibilité des compétences et les procédures pour inscrire les personnes de la région.
- L'équivalence et la reconnaissance des qualifications est une autre question cruciale. Alors que Maurice a une politique de reconnaissance des qualifications étrangères, nous ne pouvons pas en dire de même pour la Zambie. Si un professionnel ou un employé qualifié cherche un emploi à Maurice, ses qualifications sont examinées par les autorités compétentes pour déterminer si celles-ci répondent aux exigences des postes qu'il/elle recherche. Cependant, il n'y a pas de visibilité quant à la procédure du côté de la Zambie. Il est nécessaire qu'une politique de reconnaissance des qualifications étrangères soit mise en place pour faciliter la circulation des compétences de Maurice vers la Zambie ou vers d'autres pays de la région de la SADC.

Conclusion

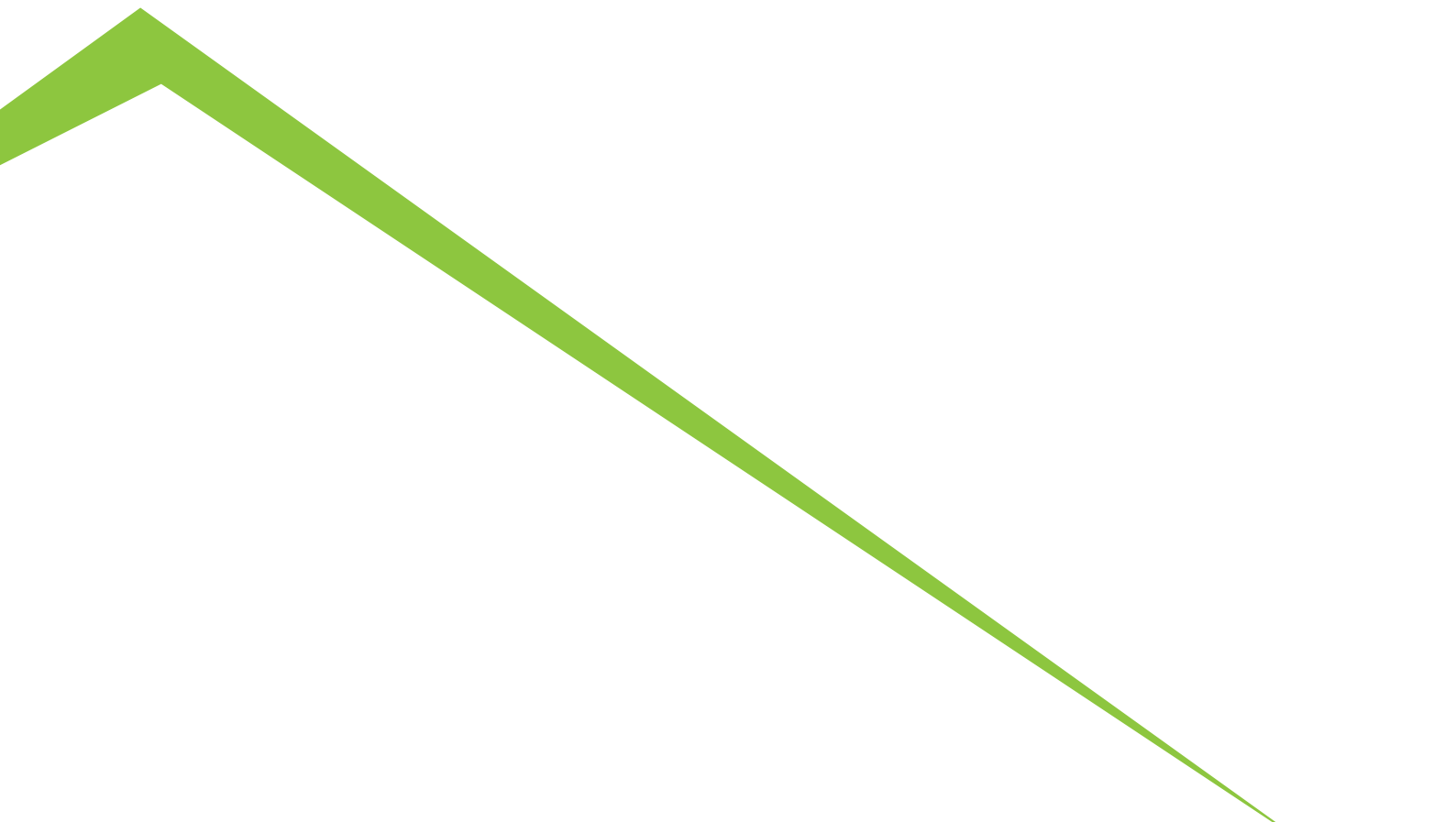
Ce chapitre a décrit le cadre juridique, la structure organisationnelle et la portée de la coopération potentielle entre Maurice et la Zambie en termes de gestion du travail. L'étude a démontré que les deux secteurs où il existe le plus de possibilités d'échanges entre les deux pays sont : (a) celui de la santé où Maurice peut fournir des médecins comme elle le fait actuellement pour le Botswana ; et (b) celui de l'agriculture où Maurice pourrait trouver un vivier de travailleurs manuels zambiens afin de remplacer une main-d'œuvre vieillissante.

Comme on peut s'y attendre, il y a des différences majeures entre les deux pays en termes de compétences disponibles mais également en termes de cadres juridiques et institutionnels (voir l'Annexe 1). Toutefois, les deux pays possèdent des économies en pleine croissance et, à cet égard, les deux pays font face à une réalité de la pénurie de main-d'œuvre et de compétences spécifiques dans de nombreux secteurs.

Pourtant, des obstacles subsistent entre les deux pays, principalement l'absence d'un cadre juridique et institutionnel qui facilitera la migration circulatoire. L'absence d'un cadre juridique transparent sur la question des travailleurs migrants en Zambie est un obstacle pour la migration organisée des compétences de Maurice vers la Zambie. En outre, il est nécessaire de disposer d'un cadre juridique clair pour s'assurer que les droits des travailleurs étrangers qui entrent dans ces deux pays soient respectés.

A cet égard, le chapitre suivant propose un cadre pour un modèle de migration circulaire de la main d'œuvre intra-SADC qui pourrait être appliqué au sein d'un échange de main-d'œuvre entre Maurice et la Zambie ou de manière plus large à travers toute la région.

Chapitre 3



Chapitre 3: Modèle de Migration circulaire de la main d'œuvre au sein de la communauté de développement de l'Afrique australe

Introduction et avantages de la migration circulaire de main d'œuvre

Pour de nombreux pays, le recrutement temporaire de travail est préférable au recrutement de main-d'œuvre permanente en raison de sa flexibilité, de sa contrôlabilité (Castles) et de substituabilité à l'autre type de recrutement qu'est la migration irrégulière. La plupart des pays de la SADC optent pour une résidence et un établissement à durée déterminée pour les travailleurs étrangers plutôt que pour des politiques migratoires permanentes. En matière d'impact sur le développement, les politiques de migration temporaires réduisent la pauvreté en créant des emplois pour les habitants des régions rurales qui manquent de travail générateur de revenus, en aidant les familles à payer les services d'éducation et de santé ou à lancer des petites entreprises⁵³. L'ONU définit les avantages supplémentaires des programmes de migration temporaire à tous les niveaux comme suit⁵⁴ :

1. Augmenter la flexibilité du marché du travail pour répondre aux fluctuations saisonnières et cycliques de l'économie ;
2. Assister certaines industries spécifiques/ secteurs économiques confrontés à des pénuries de main-d'œuvre ;
3. Accroître la compétitivité du pays dans certaines industries ;
4. Minimiser le déplacement des travailleurs autochtones par la gestion de l'allocation sectorielle et spatiale des travailleurs étrangers ;
5. Minimiser le coût des prestations sociales ;
6. Passer au tamis ceux qui peuvent être intégrés avec succès en tant que migrants permanents ;
7. Soutenir les entreprises multinationales qui doivent déplacer leur personnel entre les succursales / filiales et sièges dans le cadre de leurs opérations mondiales ;
8. Promouvoir la bonne volonté en fournissant aux jeunes travailleurs de certains pays des opportunités pour des formations à court terme ou d'apprentissage ;
9. Promouvoir le commerce et les investissements internationaux en facilitant le mouvement des commerçants et prestataires de services ; et
10. Promouvoir l'échange culturel en permettant aux jeunes de financer leurs vacances en partie grâce à un emploi à temps partiel ou un emploi à court terme dans les pays visités.

⁵³ J. Gibson et al., "Development impacts of seasonal and temporary migration: A review of evidence from the Pacific and Southeast Asia", *Asia & the Pacific Policy Studies* (Wiley Publishing Asia and Crawford School of Public Policy, Australian National University, 2013). Disponible sur <http://researchcommons.waikato.ac.nz/bitstream/handle/10289/8154/Development%20impacts.pdf?sequence=1>

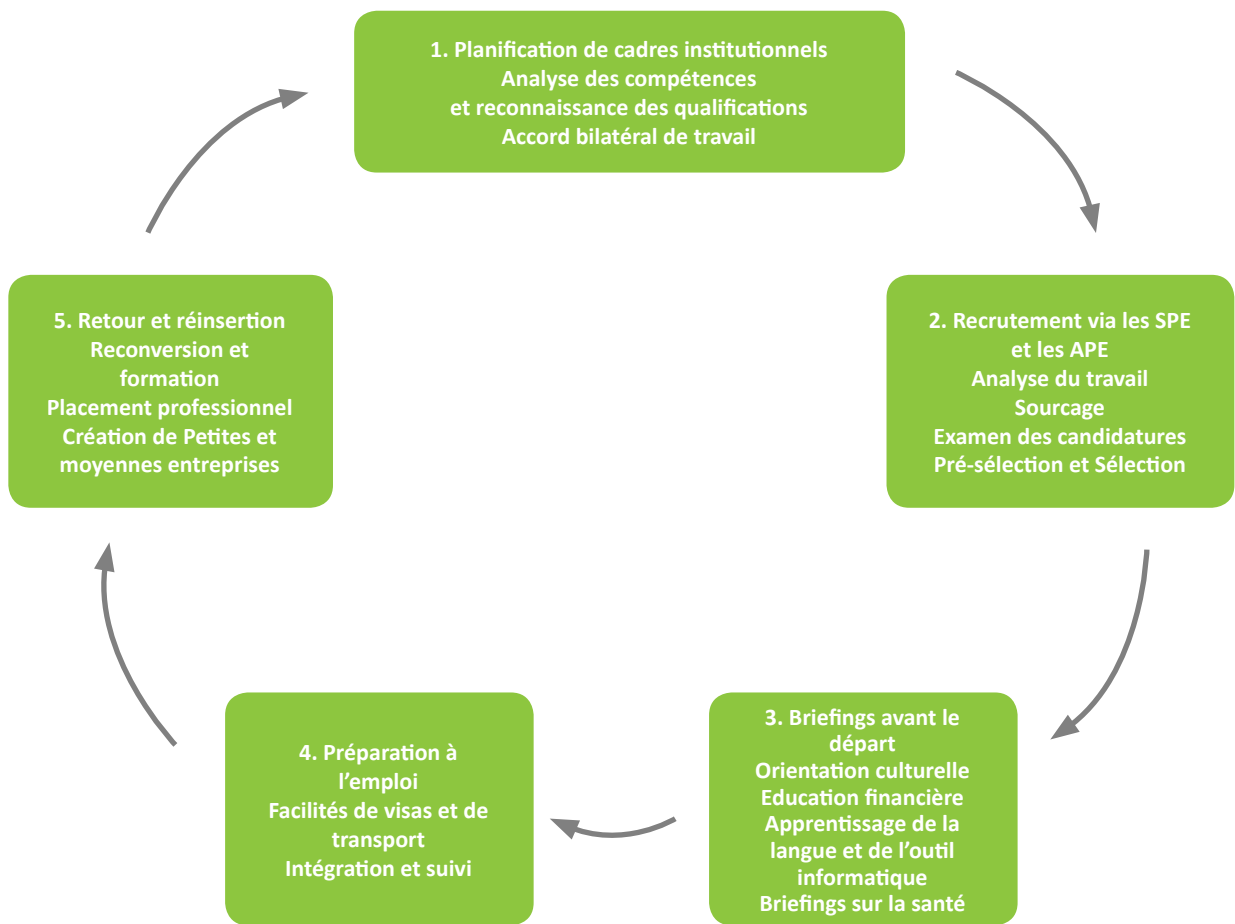
⁵⁴ M. Abella, "Policies and best practices for management of temporary migration", paper prepared for the International Symposium on International Migration and Development, Turin, Italy, 28–30 June 2006, pp. 21–22. Disponible sur www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P03_SYMP_Abella.pdf

La conception de ce modèle de migration circulaire de la main d'œuvre intra-SADC constitue une première étape permettant de tirer des bénéfices grâce à **l'élaboration d'un mécanisme**

sophistiqué visant à organiser la mobilité des ressortissants de la SADC et à assurer leur retour et leur réinsertion⁵⁵. Nous vous proposons un cycle de migration temporaire en cinq phases :

1. Planification
2. Recrutement via les SPE et les APE
3. Briefings avant le départ
4. Préparation à l'emploi
5. Retour et réinsertion

Figure 3.1 : Cycle proposé pour les programmes de migration temporaire au sein de la Communauté de développement de l'Afrique australe



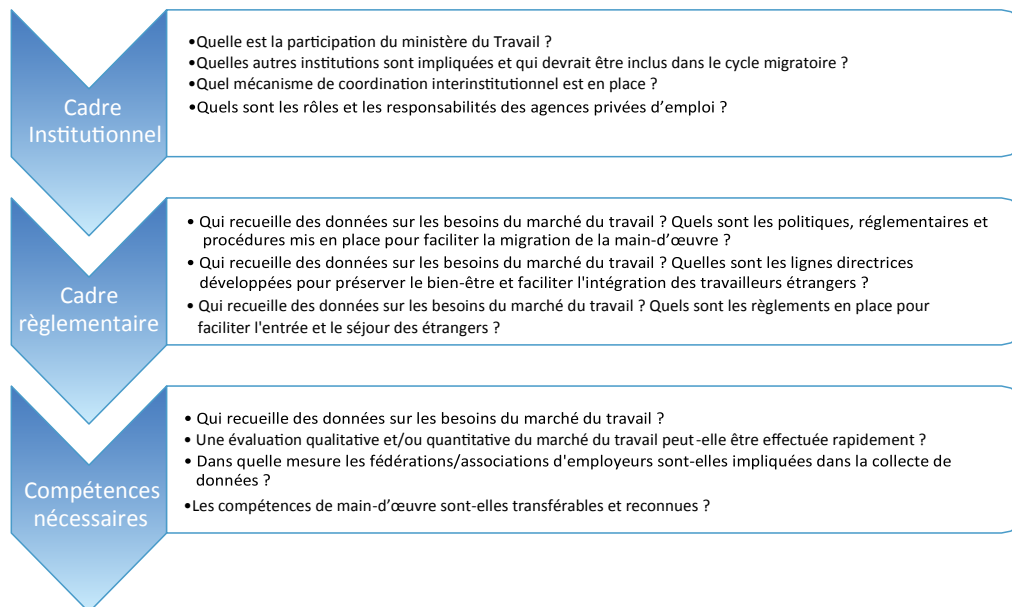
⁵⁵ Il convient de noter que des programmes antérieurs de mobilité temporaire de main-d'œuvre ont existé, principalement en Afrique du sud et à Maurice.

Phases d'un cycle de migration temporaire

Phase I : Planification

Avant de comprendre la faisabilité de la mise en œuvre d'un programme de migration de main d'œuvre circulaire, il est impératif de sécuriser une

expression claire de l'intérêt de deux ou plusieurs gouvernements intéressés à faciliter la mobilité des compétences et de la main-d'œuvre. Cela implique donc que les pays participants identifient leurs objectifs respectifs ainsi que l'impact sur le développement lors de l'élaboration d'un tel programme. De cette manière, le processus de planification devrait essayer de répondre aux questions suivantes relatives au processus de gestion des migrations de main-d'œuvre :



a. Cadre institutionnel pour réglementer et mettre en œuvre la migration circulaire de la main d'œuvre

Afin de faciliter la migration circulaire de la main-d'œuvre, les ministères du Travail au sein de la SADC doivent élaborer des lignes directrices claires et des cadres réglementaires. Dans la plupart des pays, il existe des règlements sur le séjour, la résidence et l'emploi des migrants temporaires et, dans certains cas, des mécanismes pour les migrants afin qu'ils prolongent leur séjour et obtiennent une résidence permanente. Ces politiques pourraient être étendues aux migrants circulaires.

Tel que discuté précédemment dans le chapitre 1, plusieurs parties prenantes devraient participer à l'élaboration de cadres nationaux et régionaux

pour la gestion de la migration circulaire de la main d'œuvre, dont les SPE et le secrétariat de la SADC. Cependant, les ministères du Travail devraient prendre l'initiative dans le processus. Cela comprend l'élaboration d'une politique et du suivi de son application à travers la mise en place d'un mécanisme de coordination interinstitutionnelle. De manière plus précise, le rôle des unités d'emploi devrait être clarifié et le personnel adéquatement formé et financé pour mener à bien les responsabilités professionnelles. Cela inclut notamment :

- effectuer des tests rapides du marché du travail ;
- effectuer un profilage international du marché du travail et organiser quand nécessaire des missions d'établissement de fait ;

- élaborer des lignes directrices sur la demande de permis de travail et d'emploi dans le pays de destination (y compris les catégories de personnes concernées, la durée, le dépistage médical, un contrat de travail type, les avantages sociaux et la transférabilité, etc. ;
- clarifier le rôle des agences privées d'emploi dans la mise en œuvre des programmes de migration circulaire de la main d'œuvre diffuser publiquement la liste des organismes agréé ;
- mettre en place des mécanismes de coordination communs entre le pays d'origine et de destination pour surveiller la mise en œuvre des systèmes de migration circulaire de la main d'œuvre déployé ;
- gérer l'information sur le marché du travail à travers des mises à jour des systèmes d'information du marché du travail.

b. Analyse des compétences et reconnaissance des qualifications

Tout programme de migration de travail circulaire doit être conçu en fonction des besoins des pays d'origine et de destination. Cette étape clé au sein de la phase de planification est essentielle si la migration de main-d'œuvre doit servir en tant qu'outil de développement. Dans la plupart des pays de la SADC, il existe des études limitées menées au sein des gouvernements ou du secteur privé pour comprendre les tendances du marché du travail, incluant des enquêtes auprès des ménages, des tests de marché du travail et des permis de travail. Cependant, des évaluations qualitatives rapides devraient être menées, notamment avec des associations professionnelles en contact direct avec les employeurs ; des institutions publiques focalisées uniquement sur des secteurs spécifiques, tels que les services de santé, d'éducation ; et d'autres partenaires sociaux tels que les syndicats ou les agences privées de recrutement qui sont chargées de publier les postes vacants et de coordonner les besoins de l'employeur et aux profils de travailleurs.

Une fois les compétences identifiées, il est important d'évaluer les qualifications disponibles dans le pays d'origine et de destination (Figure 3.2). Les qualifications doivent être reconnues et cela ne peut se faire qu'au travers d'un processus d'évaluation approprié (c.à.d. élaboration de cadres nationaux de qualifications et comparaison des programmes de formation des deux pays avec le soutien des institutions professionnelles et de formation. Cela implique également d'étudier la possibilité d'élaborer des directives mutuelles de placement pour la RPL dans le but d'évaluer et de certifier les compétences et les connaissances d'une personne⁵⁶. Une fois que cette étape importante est effectuée, les compétences des candidats potentiels doivent également être évaluées au cours de la phase de recrutement. Les organismes responsables de l'évaluation sont les ministères du Travail, de la Sécurité sociale et des Finances ; les NQA ; et les APE.

La Figure 3.2 décrit le processus vers le développement de la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre. Une fois que le secteur et les compétences ont été identifiés par le pays d'origine et de destination, les qualifications et les profils détaillés sont développés. Ce faisant, les qualifications doivent être évaluées afin de comprendre les exigences au niveau du pays d'emploi, ce qui ne peut être réalisé que par des organismes professionnels et les organismes de qualifications nationaux et qui, idéalement, conduira à des dispositions bilatérales détaillant le processus de reconnaissance mutuelle dans les domaines ciblés pour la mobilité de la main-d'œuvre/des échanges. Les tableaux 3.1 et 3.2 ci-dessous fournissent des exemples de cadres nationaux de qualifications.

⁵⁶ La personne qui a travaillé dans ce domaine spécifique, sans aucune certification aura par exemple à fournir des preuves telles que des lettres de recommandations et des échantillons d'un travail produit, entre autres.

Figure 3.2 : Processus de reconnaissance des qualifications dans le cadre d'un programme de migration circulaire de la main d'œuvre



Remarque : L'évaluation est réalisée avec la collaboration de professionnels/d'institutions TVET/de conseils d'administration.

Tableau 3.1 : Cadre national de qualifications à Maurice

NIVEAU	EDUCATION PRIMAIRE/ SECONDAIRE	FORMATION TECHNIQUE/ PROFESSIONNELLE	EDUCATION TERTIAIRE	NIVEAU
10			Doctorat	10
9			Master / Bac +5	9
8			Maîtrise/ Bac +4	8
7			Licence/Bac +3	7
6		Brevets de Technicien supérieur/Bac +2	Brevets de Technicien supérieur/ Bac +2	6
5	HSC/GCE 'A' level/ BAC / IBAC	Apprentis	Apprentis	5
4				4
3	SC/GCE 'O' level			3
2				2
1		Certificat d'études primaires		1

c. Définir les accords bilatéraux pour la mobilité de la main-d'œuvre

La première étape vers la mise en œuvre est la signature d'un ABT qui protège les travailleurs migrants dans le processus de migration de la main-d'œuvre. Il est également conseillé de concevoir plusieurs accords sectoriels qui détailleront ensuite le mode opératoire du programme de migration circulaire de la main d'œuvre. Le ministère du travail et des affaires étrangères devrait prendre l'initiative dans cette phase du cycle de programme de migration circulaire de la main d'œuvre.

Tableau 3.2 : Cadre national de qualifications en Zambie

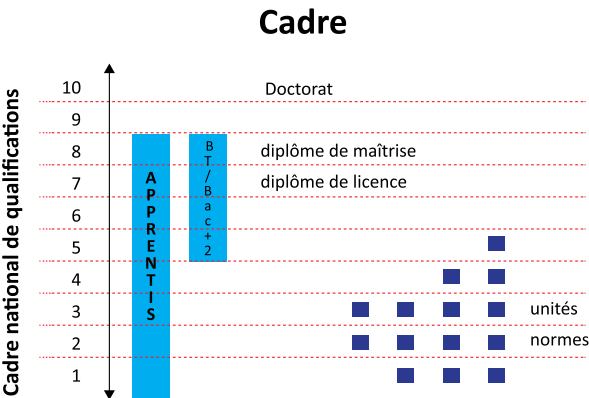
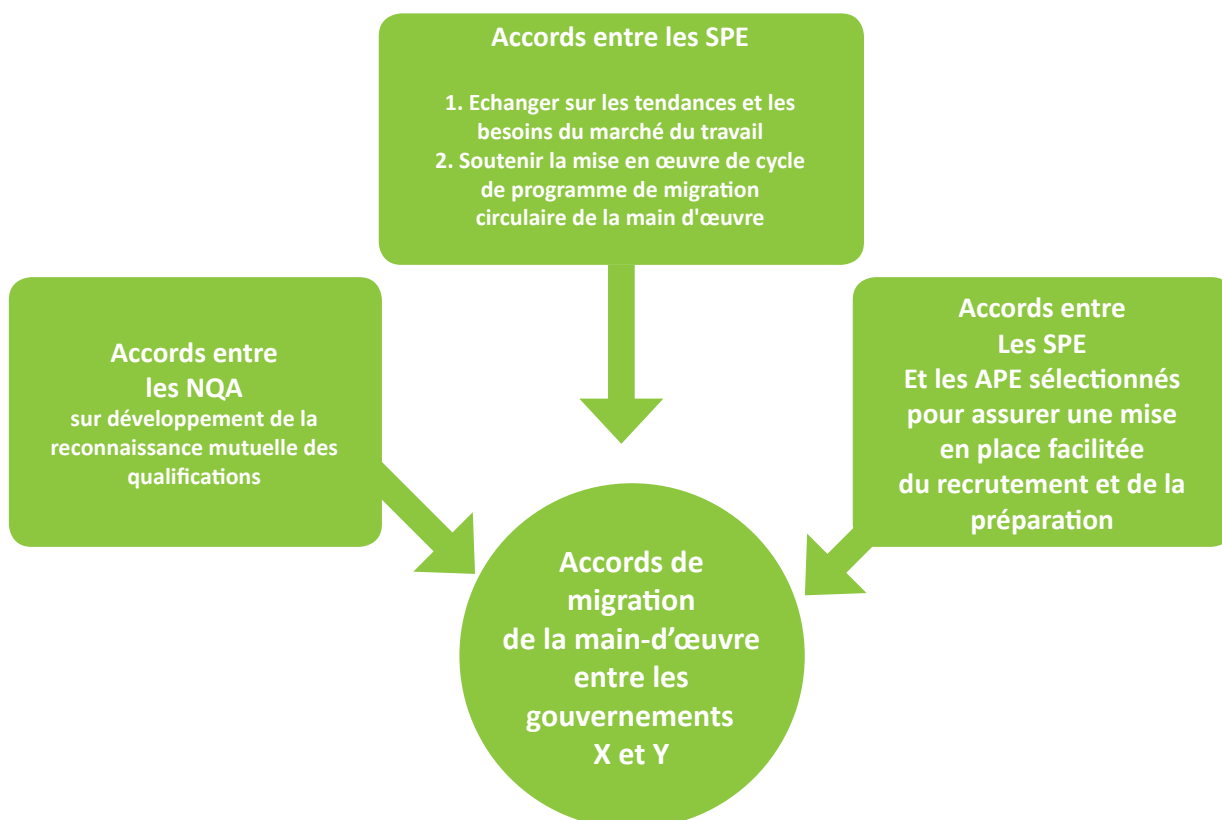
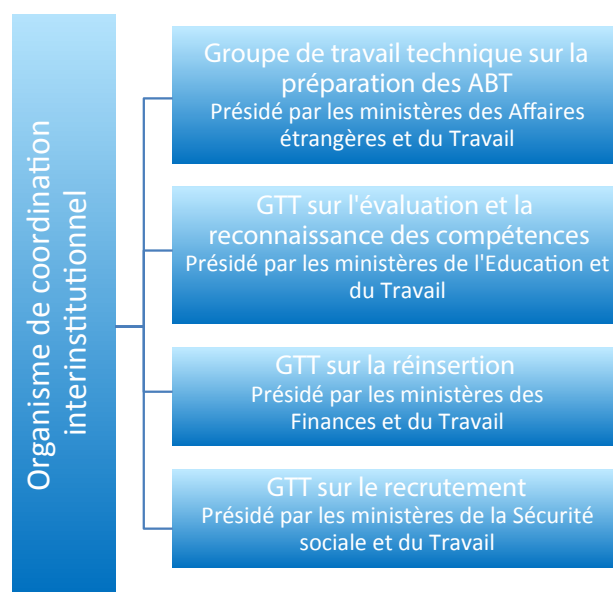


Figure 3.3 : Accords sur la mobilité de la main-d'œuvre entre les parties prenantes clés dans un programme de migration circulaire de la main d'œuvre



Les états participant à un cycle de programme de migration circulaire de la main d'œuvre devraient envisager la création d'un organisme de coordination interinstitutionnel pour organiser le flux de travail des différentes institutions impliquées dans le processus comme décrit précédemment. La Figure 3.4 propose une liste de groupes de travail techniques qui devraient être mis en place.

Figure 3.4 : Dispositions de travail sous un organisme de coordination interinstitutionnel

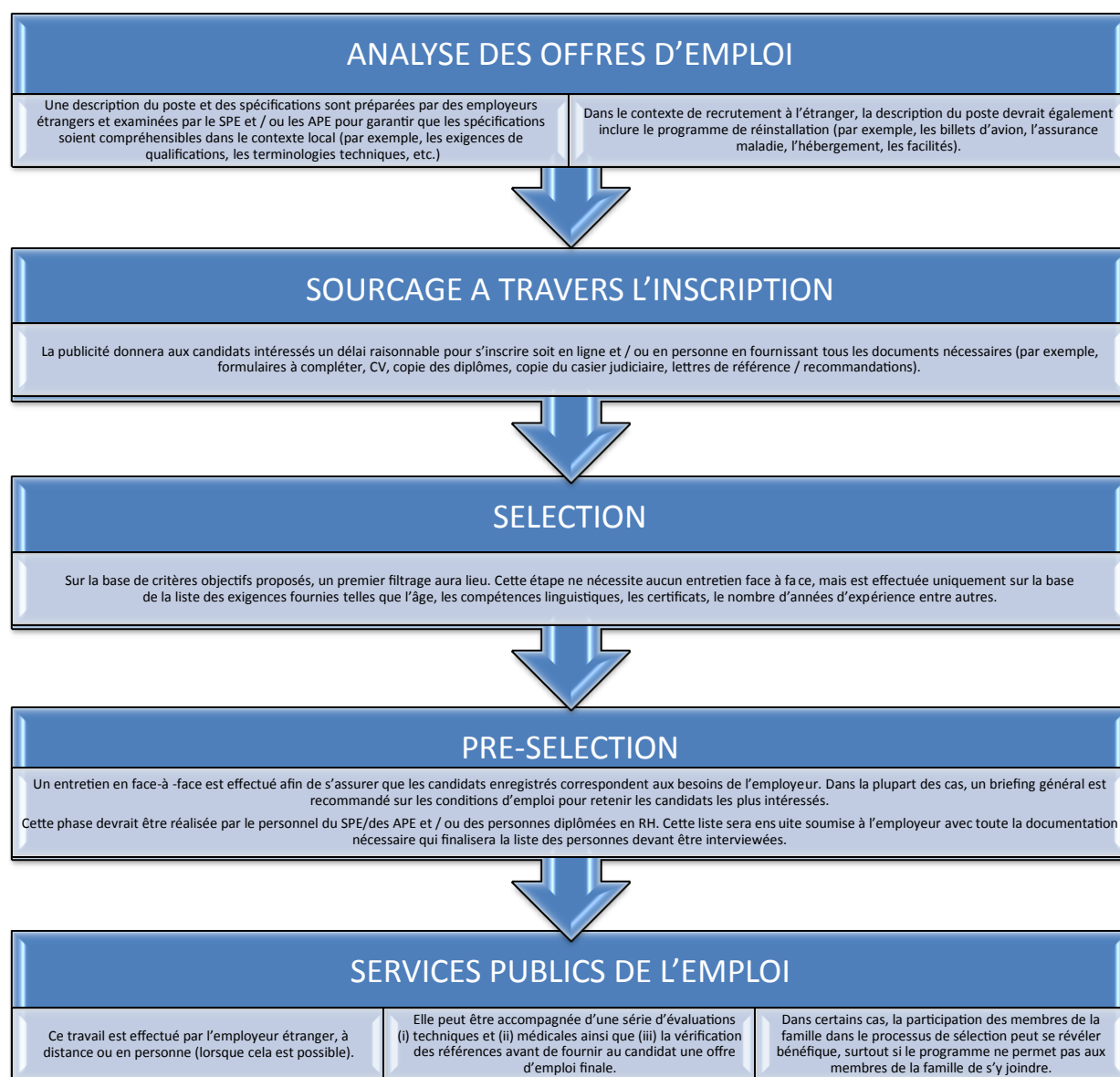


Phase 2 : Recrutement au travers de Services publics de l'emploi et des Agences privées d'emploi

La **phase de recrutement** doit suivre l'analyse des écarts de compétences, l'évaluation du marché du travail et la campagne de sensibilisation des employeurs du secteur privé. Comme vu précédemment dans les études de cas à Maurice et en Zambie, certains employeurs considèrent le recrutement d'étrangers en dernier recours et doivent être sensibilisés à ses avantages. L'étape suivante dans le processus de recrutement de la main-d'œuvre migrante est d'attirer, de sélectionner et d'engager des candidats appropriés (permanents ou temporaires) pour des postes au sein d'une organisation. Cela devrait

être mis en œuvre par les SPE, les APE et les employeurs concernés. Bien que le gouvernement puisse promouvoir et encourager la migration de la main-d'œuvre, il appartient aux employeurs d'assumer les coûts de recrutement relatifs à la migration de travail circulaire planifiée. La phase de recrutement doit découler des offres d'emploi et leurs analyses, le sourçage des candidatures à travers l'inscription, la sélection des candidats, l'examen des candidatures, la pré-sélection et la sélection comme détaillé dans la Figure 3,5 Si les compétences et les expériences ne correspondent pas à la demande de l'employeur, le ministère du Travail, le TVET ou d'autres institutions de formation devraient offrir une formation complémentaire aux travailleurs intéressés.

Figure 3.5 : Procédure de recrutement dans la migration circulaire internationale de la main-d'œuvre



Dans la plupart des pays, le recrutement local et international n'est pas seulement régi par les Services publics de l'emploi mais par des APE qui jouent un rôle important dans le fonctionnement du marché du travail. Cependant, l'absence d'un mécanisme de suivi approprié pour les organismes agréés peut devenir un défi majeur pour assurer un processus de recrutement professionnel et éthique et donc entraver les avantages de la mobilité de la main-d'œuvre. La décision de passer par les APE ou non dans la mise en œuvre du programme de migration circulaire de la main d'œuvre doit donc être soigneusement examinée lors de la signature des protocoles d'entente/ABT de gouvernement-à-gouvernement. Il est

conseillé que les APE agréées soient correctement choisies en fonction de leurs qualifications et leur savoir-faire au sein du marché africain et le SPE prendront les devants dans le recrutement des travailleurs peu qualifiés/semi qualifiés. En outre, des fortes directives devraient être élaborées et communiquées aux APE sélectionnées dans le but de réduire les mauvaises pratiques, par exemple des modèles de contrats de travail. Il ne devrait pas y avoir de politique sur les frais car le programme doit être entièrement financé par le secteur privé et soutenu par les gouvernements. La Figure 3.6 illustre les démarches que les SPE et les APE devraient suivre dans le processus de recrutement.

Figure 3.6 : Démarches à suivre par les Agences privées d'emploi et les Services publics de l'emploi dans le processus de recrutement

Mise en place par des agences privées d'emploi	Mise en place par des SPE
<input type="checkbox"/> Les SPE certifient les employeurs et les agents rattachés aux APE et informe le comité de coordination mixte	<input type="checkbox"/> Les PSE reçoivent et valident les offres des employeurs et informent le comité conjoint de coordination
<input type="checkbox"/> Les SPE participent à la sensibilisation des travailleurs potentiels	<input type="checkbox"/> Les SPE participent à la sensibilisation des travailleurs potentiels
<input type="checkbox"/> Les APE enregistrent les candidatures	<input type="checkbox"/> Les SPE élaborent un pool de recrutement après que le process d'inscription est complété
<input type="checkbox"/> Les APE élaborent les questionnaires et les tests de pré-sélection et les valident auprès des employeurs et soumettent le document final aux SPE	<input type="checkbox"/> Elaborent les tests et les questionnaires de pré-sélection et les valident auprès des employeurs
<input type="checkbox"/> Effectuent l'exercice de présélection et soumettent la liste aux employeurs et aux SPE	<input type="checkbox"/> Effectuent l'exercice de présélection et soumettent la liste aux employeurs
<input type="checkbox"/> Coordonnent l'entretien de sélection avec l'employeur par Skype ou en personne avec la participation du représentant des SPE	<input type="checkbox"/> Coordonnent l'entretien de sélection avec l'employeur par Skype ou en personne
<input type="checkbox"/> Les SPE fournissent les lignes directrices aux APE pour la préparation des contrats de travail et les prestations sociales qui sont soumises aux employeurs	<input type="checkbox"/> Coordonnent la préparation des contrats de travail et les prestations sociales avec les employeurs et les ministères concernés (ex. Justice, Sécurité sociale, etc.)
<input type="checkbox"/> Coordonnent les examens d'aptitude à l'emploi pour les candidats sélectionnés	<input type="checkbox"/> Coordonnent avec le ministère de la Santé les examens d'aptitude à l'emploi pour les candidats sélectionnés
<input type="checkbox"/> Coordonnent les autres évaluations techniques et les vérifications des références	<input type="checkbox"/> Coordonnent les autres évaluations techniques et les vérifications des références
<input type="checkbox"/> Informent les candidats sélectionnés et leur envoient les offres d'emploi conditionnelles	<input type="checkbox"/> Informent les candidats sélectionnés et leur envoient les offres d'emploi conditionnelles
<input type="checkbox"/> Coordonnent la collecte des documents supplémentaires nécessaires à l'immigration, comme le casier judiciaire	<input type="checkbox"/> Coordonnent la collecte des documents supplémentaires nécessaires à l'immigration, comme le casier judiciaire
<input type="checkbox"/> Coordonnent la demande de permis d'emploi/de travail/autorisation d'occupation pour les travailleurs et les personnes à charge (le cas échéant)	<input type="checkbox"/> Coordonnent la demande de permis d'emploi/de travail/ autorisation d'occupation pour les travailleurs et les personnes à charge (le cas échéant) auprès du ministère des Affaires intérieures
<input type="checkbox"/> Les SPE mènent ou de coordonnent le briefing avant départ avec la participation des APE et des employeurs (si possible). Cela inclut les cours d'éducation financière, d'orientation culturelle et le briefing sur l'emploi	<input type="checkbox"/> Les SPE mènent ou de coordonnent le briefing avant départ avec la participation des employeurs (si possible). Cela inclut les cours d'éducation financière, d'orientation culturelle et le briefing sur l'emploi
<input type="checkbox"/> Les SPE coordonnent l'assistance aéroportuaire avec le ministère des Affaires intérieures en présence des APE	<input type="checkbox"/> Les SPE coordonnent l'assistance aéroportuaire avec le ministère des Affaires intérieures
<input type="checkbox"/> Coordonnent la réinsertion des candidats sélectionnés dans l'emploi local, en coordination étroite avec les SPE	<input type="checkbox"/> Les SPE organisent des séances d'informations après l'arrivée des travailleurs étrangers et participent au processus d'intégration
	<input type="checkbox"/> Coordonnent la réinsertion des candidats sélectionnés dans l'emploi local

Phase 3 : Briefings avant le départ

Les briefings de pré-départ ont émergé comme des outils importants pour la protection des travailleurs migrants. Ces programmes éducatifs fournissent des informations de base aux travailleurs migrants qui partent afin de faciliter leur transition dans le pays de destination et de leur donner les moyens de maximiser les avantages de leur emploi à l'étranger⁵⁷. Avant le départ, les briefings suivants sont proposés dans le cadre des programmes de migration circulaire de la main d'œuvre au sein de la SADC :

- *Orientation culturelle* Ils aident les migrants circulaires et leurs familles à développer des attentes réalistes et des compétences nécessaires pour s'adapter avec succès à leur nouveau pays, et répond à leurs préoccupations et leurs questions. Un briefing d'une journée effectuée par le SPE et les employeurs (si possible) comprend des questions telles que des informations générales sur le pays (politique et contexte économique), les services de communication et de santé, le logement, le transport, le choc culturel, les droits et obligations des travailleurs étrangers ;
- *Culture financière* Ce briefing sur la culture financière aide les migrants circulaires à comprendre le concept de revenu, d'impôt sur le revenu et de budgétisation. Il leur permet également d'accéder à des services bancaires indépendants de leurs employeurs et des options sur le transfert de fonds à la maison. En outre, des questions relatives à la préparation de leur réinsertion sont abordées lors du cours en leur enseignant le développement d'idées et de plans d'affaires et l'accès à des prêts commerciaux, entre autres. Le cours peut être confié à un établissement de formation public ou privé ;
- *Formation linguistique.* Cette formation vise à fournir aux migrants circulaires des compétences pratiques de communication. Les sujets liés à la langue mettent l'accent sur la capacité des participants à communiquer dans le pays de destination pour trouver un logement, faire une demande d'emploi, inscrire leurs enfants à l'école ou s'occuper de leurs activités quotidiennes telles les courses ou les transactions bancaires par exemple. Le cours peut être confié à un établissement de formation public ou privé ;
- *Aptitudes en informatique.* Ce briefing vise à responsabiliser les migrants qui ne sont pas lettrés sur les principes de base du clavier, du système d'exploitation Windows, de l'accès à l'Internet et aux moteurs de recherche, et les bases du courrier électronique. Le cours peut être confié à un établissement de formation public ou privé ;
- *Briefings sur la santé.* L'accent devrait être mis sur les thèmes suivants : (a) la sensibilisation et la prévention du VIH ; (b) l'accès aux soins médicaux (notamment les soins d'urgence) et (c) la base de l'assurance maladie. Le cours doit être dispensé par le ministère de la santé en présence de l'employeur. La participation des Organisations non gouvernementales locales est conseillée ;
- *Briefings sur l'emploi* Il vise à expliquer en détail les termes et conditions du contrat de travail avec l'employeur international. Cela comprend des explications sur le salaire, les déductions obligatoires et d'autres domaines. Elle est généralement réalisée par les SPE et les employeurs. La participation des syndicats est conseillée. Pour afficher le modèle d'un contrat de travail applicable aux travailleurs étrangers à Maurice, veuillez visiter le lien suivant : <http://labour.govmu.org/English/Pages/Contract-Models.aspx>

⁵⁷ M.M.B. Asis and D.R. Agunias, "Strengthening pre-departure orientation programmes in Indonesia, Nepal and the Philippines", Issue in Brief, Issue No. 5, September 2012. Disponible sur <http://publications.iom.int/books/iom-mpi-issue-brief-no-5-strengthening-pre-departure-orientation-programmes-indonesia-nepal>

Dans certains pays, les briefings avant le départ sont facturés aux travailleurs. Cependant, il est fortement conseillé que les SPE ou les employeurs

assument la responsabilité financière totale ou partielle et coordonnent leurs efforts pour offrir ces cours aux travailleurs migrants.

Phase 4 : Préparation à l'emploi

a. Dispositions pour les visas et les transports

Dans la mesure où le protocole de la SADC sur la facilitation de la circulation des individus

n’a pas encore été adopté, les pays de la SADC maintiennent des exigences de visa strictes en ce qui concerne l’emploi. Il est important que le migrant soit assisté par les autorités nationales respectives afin que les visas puissent être délivrés sans difficultés. Une telle facilitation peut seulement exister dans le contexte d’accords de gouvernement à gouvernement et d’une coordination interinstitutionnelle appropriée.

Tableau 3.3 : Assistance pré-consulaire et logistique aux migrants circulaires

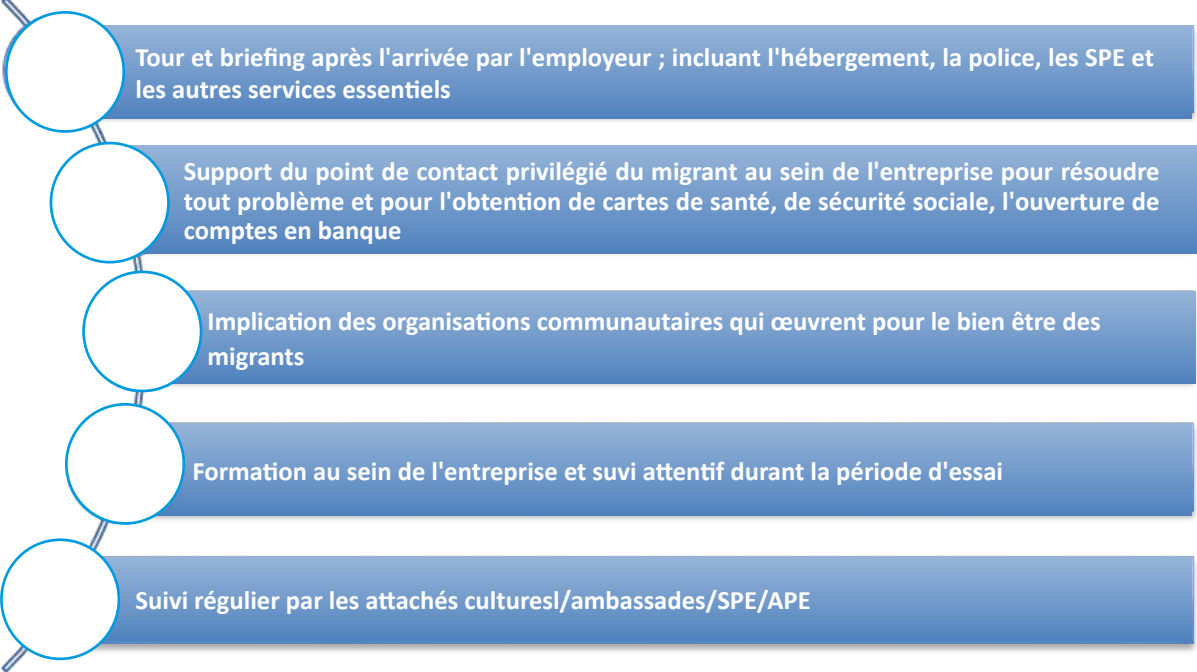
Type de support	Autorités responsables
Emission de passeports	Service des passeports – Affaires intérieures
Assistance à remplir les formulaires de demande de visa	SPE et APE
Suivi de visa et permis de travail	Ministères des affaires étrangères et ambassades si disponibles
Autorisation de voyager	Affaires intérieures
Instructions relatives au voyage et formulaire d’information	SPE et APE
Assistance aéroportuaire	Travail, Affaires intérieures, SPE et APE

b. Intégration et suivi

Les mesures d’intégration ne peuvent réussir que si l’immigré a reçu un soutien important au cours de la phase qui précède le départ, qui devrait fixer des attentes réalistes sur le mode vie dans le pays de destination. En plus de mettre l’accent sur la phase qui précède le départ, une assistance

continue est nécessaire pour la durée d’emploi dans le pays d’accueil. Dans le contexte de la migration circulaire, les mesures d’intégration et de suivi illustrées dans la Figure 3.7 doivent être planifiées pour compléter les mesures qui précèdent le départ.

Figure 3.7 : Procédure de recrutement dans la migration circulaire internationale de la main-d’œuvre



Phase 5 : Retour et réinsertion

La réinsertion est la ré-inclusion ou réincorporation d'un migrant dans sa société et son pays d'origine (OIM, 2004). Elle est souvent conceptualisée comme un processus à travers lequel les migrants retournent dans leur pays d'origine, activent ou rétablissent les réseaux sociaux et se réengagent dans l'activité économique. Dans le contexte de la migration circulaire, la réinsertion doit encourager le maintien des réseaux et des liens dans le pays d'origine qui garantissent un sens de réinsertion dans la communauté pour aider les migrants lorsqu'ils rentrent chez eux ou s'ils retournent dans leur pays d'accueil⁵⁸.

Pour assurer le caractère volontaire essentiel de la mobilité circulaire, les migrants doivent être informés des avantages et des inconvénients des régimes existants disponibles à leur retour. Cela exige des renseignements détaillés sur la façon de bénéficier de ces programmes ainsi que la mise en place des politiques de bonnes pratiques pour conférer des avantages aux

migrants. Ces informations doivent être fournies au cours des briefings qui précèdent le départ afin que les migrants soient pleinement conscients des opportunités au retour et puissent déjà commencer à planifier la budgétisation de leur réinsertion. Le lien est maintenu également avec les institutions nationales si le réseautage est effectué avant le départ et si le suivi se fait au cours de leur séjour dans le pays de destination.

Le premier point de contact lors du retour doit être le ministère du travail qui va évaluer les options de réinsertion pour le migrant circulaire et fournir des références à des institutions de soutien pertinentes. Nous proposons que les pays établissent des groupes de travail techniques pour soutenir le retour et la réinsertion des travailleurs, mis en œuvre par les parties prenantes suivantes – Ministère du Travail, Ministère du développement des affaires, ministère chargé de la formation, Ministère des Finances et ministère de la Sécurité sociale. Voici ci-dessous quelques options qui seront proposées à la personne à son retour :

Figure 3.8 : Options de réinsertion lors du retour



⁵⁸ GFMD paper (Athens, 2009).

Conclusion générale

En raison des niveaux élevés de la migration chez les jeunes, de la migration Sud-Sud et de la migration liée à une nouvelle croissance économique, la SADC a un fort besoin de programmes nationaux, transfrontaliers et régionaux. Le Guide régional pour faciliter la mobilité de travail Sud-Sud en Afrique australe propose des recommandations pour assister les états membres de la SADC dans le développement de solutions politiques nationales et d'approches pour une meilleure gouvernance de la migration de travail en Afrique australe. Les gouvernements doivent harmoniser leurs politiques et les normes ; développer les programmes de migration de travail nationale, bilatérale et régionale afin d'assurer la protection et les droits basiques des travailleurs migrants ; et tirer le meilleur parti de la migration pour les pays d'origine et les pays d'accueil. Tout d'abord, une structure institutionnelle claire développée pour les migrants entrants et sortants, menée par le ministère du Travail, permettra d'améliorer la mise en œuvre harmonieuse et la coordination de la migration de la main-d'œuvre. En outre, un mécanisme interinstitutionnel coordonné peut organiser la participation d'autres institutions clés au niveau national. Pour assurer le bien-être des ressortissants à l'étranger, les états membres peuvent soit adopter des mesures réglementaires ou fournir des services de soutien. La négociation d'un accord de migration bilatéral de travail entre les états offre une occasion importante de clarifier la protection des migrants.

Au niveau national, les objectifs politiques pour l'amélioration de la gestion des migrations de main-d'œuvre devraient inclure le développement de systèmes de protection sociale solides pour les travailleurs temporaires et des mécanismes de suivi pour les APE. En outre, la politique de mobilité de main-d'œuvre doit œuvrer à la formation des migrants dans les pays de destination. Comme en témoigne notre analyse des conditions du marché du travail et des compétences complémentaires à Maurice et en Zambie, la mobilité de la main-d'œuvre peuvent avoir lieu entre des pays où les compétences et les cadres juridiques disponibles sont différents. Pour tirer parti de cette opportunité de faciliter la migration circulaire,

les cadres législatifs nationaux devraient s'aligner sur les besoins du marché du travail et les états membres devraient rechercher la coopération de partenaires dans le secteur privé pour partager les analyses mises à jour.

Les programmes de migration temporaire peuvent conduire le développement régional en créant des emplois pour les habitants des milieux ruraux qui manquent de travail générateur de revenus ou pour ceux qui ne peuvent pas trouver de travail correspondant à leurs compétences. Les programmes peuvent accroître la flexibilité des marchés nationaux du travail, minimiser le déplacement des travailleurs autochtones, servir de première introduction pour les travailleurs intéressés par la migration permanente et promouvoir les échanges culturels. La conception de ce modèle intra-SADC de migration circulaire de la main d'œuvre constitue une première étape qui permettra de tirer profit de ces avantages grâce à l'élaboration d'un mécanisme sophistiqué visant à organiser la mobilité des ressortissants de la SADC et à assurer leur retour et leur réinsertion. Un cycle de migration temporaire en cinq phases bien réglementé qui passe de la planification à un retour peut apporter des avantages pour les employeurs ainsi que les migrants et leurs familles. A l'avenir, l'OIM se réjouit de poursuivre sa collaboration avec la SADC et les états membres l'IOC pour établir et mettre en œuvre des cadres interétatiques et inter-régionaux afin de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre. L'OIM continuera de collaborer avec les gouvernements et la société civile, y compris les associations de migrants, de chercher des moyens novateurs pour aider les travailleurs migrants temporaires au retour, en exploitant les ressources variées pour une réinsertion réussie. Enfin, l'OIM veillera à ce que les travailleurs migrants temporaires soient mieux protégés par l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies de migration de main-d'œuvre au niveau national et régional.

Nous proposons cette feuille de route régionale destinée à faciliter la mobilité professionnelle Sud-Sud en Afrique australe de formuler des recommandations claires pour aider les États membres de la SADC qui cherchent à élaborer des solutions nationales pour améliorer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre.

Annexes



Annexe I : Agences et procédures de migration de la main d'œuvre à Maurice et en Zambie

A. Ministères du Travail et autres entités à Maurice et en Zambie impliqués dans la gestion migratoire de la main-d'œuvre

Pays	Ministère/entité	Mandat(s) sur l'immigration de la main-d'œuvre
Maurice	Ministère du Travail, des Relations industrielles, de l'Emploi et de la formation	Est responsable de la coordination générale des programmes d'immigration de main-d'œuvre à travers la Division de l'emploi/ Unité de permis de travail pour la migration de la main d'œuvre vers l'intérieur et la Division de l'emploi pour la migration vers l'extérieur ; chargé de la gestion des programmes de migration circulaire avec le Canada et l'Italie, en étroite coordination avec l'OIM Maurice; et joue un rôle important dans la négociation d'accords de migration de travail
	Board of Investment et Bureau de l'Immigration	Coordonne la distribution d'Autorisation d'occupation pour les professionnels
Zambie	Ministère du Travail et de la Sécurité sociale	A un mandat et des responsabilités en matière de migration de main-d'œuvre ; est également responsable de l'élaboration de lignes directrices supplémentaires
	Ministère des Affaires intérieures	Coordonne l'émission du permis de travail en étroite collaboration avec le ministère du Travail

Source: Lalini Veerassamy, données recueillies à partir des informations grâce à l'examen des dossiers et des réunions nationales du groupe de travail technique à Maurice et en Zambie.

B. Procédures actuelles relatives à la migration professionnelle intérieure entre Maurice et la Zambie

	Mauritius	Zambia
Visa court-séjour	Maurice favorise l'entrée à court terme par le biais des visas d'arrivée ou de la politique d'exemption de visa. Pour les ressortissants zambiens, aucun visa n'est nécessaire pour un séjour de moins de 90 jours.	La Zambie promeut l'entrée à court terme facilitée pour un certain nombre de pays pour un maximum de 90 jours pour les touristes et 30 jours pour les voyages d'affaire. Les ressortissants mauriciens sont exemptés de visa.
	Permis de travail	Autorisation d'occupation
Résidence	Le permis de travail est délivré dès la personne employée par le ministère du Travail et le PIO délivre également un permis de séjour. Deux demandes doivent être soumises.	Une autorisation d'occupation (AO) est une combinaison d'un permis de séjour et d'un permis de travail. Une AO est valide trois ans, renouvelable. Il est délivré par le Bureau des passeports. Une seule demande peut être soumise.
Emplois	<p>Critères :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. les travailleurs étrangers doivent posséder les compétences et les qualifications requises correspondant au poste auquel ils ont postulé ; 2. les travailleurs étrangers doivent normalement être âgés entre 20 et 60 ans. Une dérogation à cette politique est exceptionnellement accordée aux investisseurs et aux expatriés de plus de 60 ans qui possèdent une expertise spécifique ; 3. l'employeur/entreprise doit avoir fait les efforts pour recruter des travailleurs sur le marché local ; 4. le cas échéant, les entreprises doivent avoir obtenu une autorisation de principe (ADP)/Quota. <p>ADP – Les entreprises proposant d'employer un grand nombre de travailleurs étrangers ou des travailleurs à des postes qualifiés doivent obtenir une ADP, qui spécifie le nombre de travailleurs étrangers, les emplois et les pays de recrutement. Généralement, le ratio de 1 travailleur étranger pour 3 habitants locaux est appliqué pour déterminer un quota. La flexibilité est appliquée dans le cas des zones de pénurie et lorsque cela est justifié.</p> <p>Pour les permis de travail individuels, le salaire doit être de 30 000 MUR ou plus (env. 1 000 dollars E.-U.) ou si inférieur soumis à examen par le ministère du Travail.</p>	<p>Un professionnel étranger peut obtenir une AO s'il reçoit un salaire de base supérieur à 60 000 MUR (environ 1 700 dollars E.-U.) par mois. Toutefois, le seuil du salaire de base pour la catégorie des professionnels du secteur de la technologie de l'information et de la communication est de seulement 30 000 MUR mensuel (environ 855 dollars E.-U.).</p> <p>Critères limités en vigueur. La soumission du formulaire de demande doit contenir les informations telles que l'offre d'emploi, le salaire annuel, la description du poste et les efforts pour trouver des travailleurs locaux.</p>

Obligations d'ordre professionnel	Aucune information obtenue.	En plus de l'obtention de l'AO, les professionnels doivent s'inscrire auprès du conseil / de l'organisme approprié avant d'être employé.	Aucune.
Exemptions	Demande d'exemption pour certaines catégories de travailleurs.	Aucune.	Aucune.
Restrictions	Analyses du marché du travail requises.	Analyses du marché du travail non requises Une évaluation qualitative est toutefois effectuée au sein du comité des AO pour évaluer la valeur ajoutée du professionnel.	Les postes en ressources humaines sont restreints. Aucune analyse formelle du marché du travail disponible.
	Some positions considered as scarce areas in the tourism sector are: 1. Chef de cuisine 2. Spécialistes E-marketing 3. Responsable de formation 4. Développement/Chef de projet 5. Représentant des actionnaires (un par hôtel) 6. Guide/Interprète/Relations publique (autre que français et anglais) 7. Représentant pour les tour-opérateurs outremer 8. Thérapeute spa 9. Barista Café		
	Postes dans la fonction publique sont limités.		
Durée du permis	Maximum 4 ans.	En fonction du contrat.	Jusqu'à 5 ans.
Délais	Pas indiqué.	L'AO peut être émise en 5 jours ouvrés. Des AO à court terme peuvent être émis pour 9 mois ; renouvelable pour encore 3 mois.	Peut être émis en 10 jours ouvrés.

	Maurice		Zambia
	Permis de travail	Autorisation d'occupation	Permis de travail
Frais	Varie de 1 500 MUR (approx. 43 dollars E.-U.) à 150 000 MUR (4 274 dollars E.-U.)	20 000 MUR (approx. 570 dollars E.-U.) pour une AO. 10,000 MUR (approx. 285 dollars E.-U.) pour une AO à court terme. Permis de séjour pour dépendants – 5 000 MUR par personne (approx. 143 dollars E.-U.).	Varie entre 1 000 ZMK à 3 000 ZMK.
Délai de l'application	Doit être demandé avant l'arrivée à Maurice.	Peut être demandé étant à l'île Maurice.	Doit être demandé avant de voyager vers la Zambie.
Dépistage médical	L'autorisation sanitaire provisoire doit être obtenue avec la demande de permis de travail et l'autorisation finale obtenue à nouveau avant l'emploi.	Le rapport médical doit être soumis avec l'application de l'AO.	Pas indiqué.
Regroupement familial et droits	Pas possible sous le permis de travail.	Les dépendants peuvent obtenir un permis de séjour seulement.	Les dépendants peuvent obtenir un permis de séjour seulement.
Droit de séjour permanent	AO valide ou un permis de travail et dont le salaire mensuel de base a été supérieur à 150,000 MUR (4 273 dollars E.-U.) les trois années qui précèdent la demande peuvent soumettre une demande de séjour permanent.		Pas indiqué.
Type de demande	En ligne ou en personne.	En ligne ou en personne.	En personne.

Source: Lalini Veerassamy.

Annexe 2 : Liste des personnes interrogées à Maurice

	Nom	Organisation	Position	Mandat/Secteur
1	M. Dev Sunnasy	Association de l'industrie de l'IT de Maurice	Président	TIC
2	M. Juleeman	Statistics Mauritius	Directeur par intérim	
3	M. P. Nowbuth	Ministère du Travail, des Relations industrielles, de l'Emploi et de la Formation	Secrétaire permanent	Général/secteur public
4	M. Nagaissar	Division de l'emploi, Ministère du Travail, des Relations industrielles, de l'Emploi et de la Formation	Directeur	Général/secteur public
5	Dr Harris Neeliah	Conseil pour le Développement des Ressources Humaines	Directeur – Recherche et Conseil	Général/secteur public
6	M. Shakeel Jaulim	Board of Investment	Chargé d'investissement – Manufacturier	Industrie manufacturière
7	Mme Pratima Sewpal	Board of Investment	Manager – Technologie de l'information et de la communication (TIC)/ externalisation du processus d'entreprise (BPO)	TIC/BPO
8	M. Deujen Mungur	Board of Investment	Manager – Economie des océans	Economie des océans
9	Mme Jacqueline Sauzier	Chambre d'agriculture de Maurice	Secrétaire générale	Agriculture
10	M. Shabaan Ruhomataly	Association d'exportateurs de Maurice	Coordonnateur aux ressources humaines	Industrie manufacturière
	Mlle Anisha Bhanoo	Association d'exportateurs de Maurice	Coordonnateur au développement commercial	Industrie manufacturière
11	M. Ravi Oogarah	RT Knits Ltd.		
12	M. Kamal Hawabhay	Association des sociétés de fiduciaire et de gestion	Président	Finances – sociétés de gestion offshore
13	Mme Nira Aumeer	Ministère du Travail, des Relations industrielles, de l'Emploi et de la Formation	Responsable du Programme pour l'emploi des jeunes	Général/secteur public
14	M. Jocelyn Kwok	Association des Hôteliers et Restaurateurs de l'île Maurice	Directeur général	Tourisme
15	M. Robert Soupe	Avipro	Responsable du marché régional	Agro-industrie
16	M. Raj Makoond	Business Mauritius	Directeur	Général/secteur privé
17	Dr Jagatpal	Conseil médical de Maurice	Président	Santé
18	Dr A. Deepchand	Conseil médical de Maurice	Greffier	Santé

Source: StraConsult.

Annexe 3 : Liste des personnes interrogées en Zambie

	Name	Organization	Position	Mandate/Sector
1	Dr K.V. Rao	Baba Medical Clinic	Directeur général	Santé
2	M. Tom Ryan	Care for Business Medical Centre	Directeur général	Santé
3	M. Gerson Banda	Bureau central des statistiques	Plannificateur senior	Gouvernement
4	M. Peter Mwansa	Hôpital Coptic	Manager aux ressources humaines	Santé
5	Mme Jane Lewis	Corpmed	Gestionnaire clinique	Santé
6	Mlle Mubanda Chileshe	Département de l'immigration	Responsable – Recherche et planning	Gouvernement
7	M. Elijah Mhango	Ecores Consulting	Directeur général	TI et media
8	Mlle Sipwe Mwanza	Hôpital de Fairview	Directeur des ressources humaines	Santé
9	Mlle Beatrice Zulu	Conseil général des soins infirmiers de Zambie	Greffier par intérim	Santé
10	Dr Mary Zulu	Conseil de l'ordre des médecins zambien	Greffier	Santé
11	Mlle Chileshe Munyandi	Centre médical Health Shield	Administrateur d'hôpital	Santé
12	M. Benjamin Kabaso	Hôpital Hilltop	Administrateur d'hôpital	Santé
13	M. Jimmy Lungu	Institut de formation en tourisme et en hôtellerie	Développement commercial	Santé
14	Mr H.N. Nshika	Département de l'immigration	Responsable des relations publiques	Gouvernement
15	Mlle Annie Lane	Organisation internationale pour les migrations	Chargé de mission	Agence de développement
16	Mme Getrude Kasanka	Hôpital général Levy	Principal – Administrateur de l'hôpital	Santé
17	M. Moobwe Njemba	Lusaka Trust Hospital	Administrateur d'hôpital	Santé
18	Dr Kennedy Lishimpi	Ministère de la Santé	Directeur – Services des soins cliniques et du diagnostic	Santé
19	M. Wisdom Chelu	Ministère de la Santé	Coordonnateur national pour l'anesthésie	Santé
20	M. David Banda	Ministère du Travail et de la Sécurité sociale	Planificateur principal	Gouvernement
21	Mlle Peggy Mlewa	Ministère du Travail et de la Sécurité sociale	Directeur de la planification	Gouvernement
22	M. Michael Makondo	MTN	Directeur du Capital Humain et de la Rémunération	Télécommunications
23	Dr Edna Chikoye	Nkanza Labs	Médecin consultant	Santé
24	Dr Ruby Correos	Centre médical Northmead	Directeur médical	Santé
25	Mlle Patricia Mwanza	Pearl of Health	Chargé des ressources humaines	Santé
26	Mlle Roseanne Thorne	Precision Recruitment International	Directeur national	RH
27	Dr Velep Mtonga	Division de la gestion de la fonction publique	Secrétaire permanent	Gouvernement
28	M. Bonface Nalishiwa	Division de la gestion de la fonction publique	Directeur – département des ressources humaines	Gouvernement

	Nom	Organisation	Position	Mandat/Secteur
29	Mr Charm Kalimbika	Public Service Management Division	Assistant Director – Training, Research and Planning	Gouvernement
30	Mr Katongo Kahinga	Self Help Africa	Head – Finance and Admin	Agriculture
31	Ms Pricilla Kampamba	Sunbird Eye Clinic	Forwarded to Human Resources by Reception	Santé
32	Dr Ayshat Gasanalieva	Teba Medical Hospital	Medical Director	Santé
33	Mr Kenneth Sichinga	Technical, Education, Vocational and Entrepreneurship Training Authority (TEVETA)	Training Systems Development Manager	Gouvernement
34	Mr Justin Songeya	Tiny Tim and Friends	Deputy Director – Programmes and Operations	Santé
35	Prof Sekeleni Banda	University of Zambia (UNZA)	Medical Professor	Education
36	Dr Chipepo Kankasa	University Teaching Hospital (UTH)	Director – HIV/AIDS Programme Paediatric Centre of Excellence	Santé
37	Dr Ben Chirwa	UTH	Senior Medical Superintendent/Medical Doctor	Santé
38	Ms Mwinga Tolosi	UTH	Chief Nursing Officer	Santé
39	Dr Selestine Nzala	UNZA – School of Medicine, Assistant Dean, Postgraduate Studies	Senior Lecturer	Santé
40	Dr Patricia Katowa-Mukwato	UNZA – School of Medicine, Assistant Dean, Undergraduate Studies	Lecturer	Santé
41	Dr Sody Mweetwa-Munsanka	UNZA – School of Medicine, Department of Biomedical Science	Lecturer	Santé
42	Dr Geoffrey Kwenda	UNZA – School of Medicine, Department of Biomedical Science	Head of Department	Santé
43	Mr Timothy Katenga	UTH – Department of Pathology and Microbiology	Chief Laboratory Scientist	Santé
44	Dr Hamakwa Mantina	UTH – Department of Pathology and Microbiology	Department Head	Santé
45	Dr Sumbukeni Kowa	UTH – Food and Drugs Control Laboratory	Department Head	Santé
46	Mr Clement Chipungu	Vision Care Opticians	Director – Marketing	Santé
47	Ms Sombo Kaweza	Zambia Development Agency	Specialist – Research and Policy	Association
48	Mr Hilary Hazele	Zambia Federation of Employers	Manager and Economist	Association
49	Mr Justin Kangwa	Zambia Institute of Human Resources	President	Association
50	Dr Aaron Mujajati	Zambia Medical Association	President	Santé
51	Ms Manzia Chibomba	Zambian National Farmers Union	Senior Economist	Agriculture

Source: StraConsult.

Annexe 4 : La politique actuelle et les cadres réglementaires sur les migrations de main-d'œuvre dans les neuf pays de la Communauté de développement d'Afrique australe

Pays	Politique nationale sur la migration de la main-d'œuvre ?	Règlement(s) sur la migration entrante ?	Règlement(s) sur la migration sortante ?
République démocratique du Congo	X	✓	X
Madagascar	X	✓	✓
Malawi	X	✓	X
Maurice	En développement	✓	X
Mozambique	X	✓	X
Namibie	En développement	✓	X
République-Unie de Tanzanie	En développement	✓	X
Zambie	X	✓	X
Zimbabwe	En développement	✓	X

Source: StraConsult.

Annexe 5 : Liste des politiques africaines et des cadres réglementaires

- 1. Protocole de la SADC 2005 sur la facilitation des mouvements des personnes et tous les documents pertinents pour encourager la ratification et la mise en œuvre du protocole.** Cela inclut notamment le Plan d'action sur la migration de travail de la SADC (2013-2015/2016-2019) et le Cadre Stratégique pour la migration du travail de la SADC.
- 2. Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (ECOWAS) Protocole sur la libre Circulation et ses processus d'implémentation.** Ces processus seront analysés comme un exemple d'un cadre régional, qui est entré en vigueur dans le contexte africain et entrepris diverses mesures pour assurer sa mise en œuvre complète. Il convient de noter le programme actuel (2013-2018) pour promouvoir la libre circulation, le séjour et l'établissement des citoyens de l'ECOWAS. Financé par l'union européenne, le programme vise à promouvoir le dialogue régional sur la mobilité de la main-d'œuvre dans le cadre du Processus consultatif régional sur le dialogue des migrations pour l'Afrique de l'Ouest, à renforcer les systèmes d'information sur le marché du travail et à coordonner les agences publiques pour l'emploi afin de fournir des informations réalistes et actualisées sur les besoins du marché du travail dans chacun des pays concernés; étendre l'accès à la sécurité sociale et à l'assurance des travailleurs migrants et garantir la portabilité des droits à la sécurité sociale; et renforcer les capacités institutionnelles de lutte contre la traite des personnes.
- 3. Le Cadre intergouvernemental de la politique migratoire régionale.** Le cadre met l'accent sur les mesures visant à renforcer les cadres normatifs, institutionnels et de collaboration pour la gestion de la migration dans la région. Il fournit une ligne directrice globale et intégrée sur les questions thématiques suivantes et en relation avec la migration : a) la migration de la main d'œuvre ; b) la gestion des frontières ; c) la migration irrégulière ; d) les déplacements forcés ; e) les droits des migrants ; f) la migration interne ; g) la migration de données ; h) la migration et le développement ; et

i) la coopération et les partenariats inter-Etats. Il met également en évidence d'autres ramifications sociales de la migration, dont la migration et la santé, l'environnement, le genre et les conflits, entre autres. En outre, il avance des recommandations spécifiques pour que les Etats membres doivent adopter et mettre en œuvre.

4. **La Communauté de l'Afrique de l'Est Libre circulation des travailleurs**⁵⁹. L'engagement des pays partenaires semble se déplacer plus vite que dans les autres Communautés économiques régionales (REC), ce cadre s'est engagé à s'ouvrir sur les catégories suivantes de travailleurs d'ici 2010 : Burundi - professionnels ; Kenya – managers, professionnels, techniciens et professionnels associés, artisans et ouvriers de métiers ; Rwanda – professionnels, et techniciens et professionnels associés ; République-Unie de Tanzanie – professionnels et techniciens et professionnels associés ; Ouganda – gestionnaires, professionnels, techniciens et professionnels associés, artisans et ouvriers de métiers.
5. **Position commune de l'Union africaine sur les migrations et le développement (2006)**. Ce cadre réaffirme l'importance d'établir régulièrement, de manière transparente et exhaustive des politiques de migration de la main d'œuvre, la législation et les structures au niveau national et régional qui peuvent entraîner des avantages importants pour les Etats d'origine et de destination.
6. **Cadre stratégique pour les migrations en Afrique (2006)**. Ce cadre stipule que : « La migration de la main d'œuvre est une réalité actuelle et historique en Afrique ayant un impact direct sur les économies et les sociétés des Etats africains de manière importante. » Dans le même temps, la migration pose un certain nombre de défis pour l'Afrique, soulevant des inquiétudes sur la fuite des compétences, la discrimination et l'exclusion sociale. Mais la migration de la main d'œuvre reste et demeure un moteur de croissance et de développement pour toutes les parties concernées.
7. **Déclaration de l'UA sur les migrations (Juin 2015)**. Ce cadre réaffirme les engagements antérieurs visant à accélérer la mobilité et l'intégration sur le continent, la migration et le développement tout en traitant la migration régulière et irrégulière.
8. **Programme conjoint de migration de la main-d'œuvre (JLMP) (janvier 2015)**. Dans le contexte du Cadre stratégique pour les migrations en Afrique, le JLMP sur la Gouvernance de la migration de la main-d'œuvre pour le développement et l'intégration en Afrique collabore avec l'Organisation internationale pour les migrations, l'Organisation internationale du travail (OIT), la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique et le Programme des Nations Unies pour le développement. Ce nouveau programme doit être pris en considération lors de l'élaboration du Cadre d'exportation des migrations de main-d'œuvre régional dans le cadre du programme de quatre ans proposé par le JLMP. Certains des objectifs suivants peuvent être appuyés par le développement d'un tel cadre d'exportation : (a) introduire des normes internationales sur la migration de travail ; (b) encourager la mise en œuvre des régimes de libre circulation harmonisés et de politique de migration de la main-d'œuvre nationale cohérente dans les REC ; (c) résoudre l'inadéquation des compétences et des compétences enseignées, tout en améliorant la reconnaissance des qualifications harmonisées à travers l'Afrique ; (d) permettre aux institutions du travail d'assurer la gouvernance, la politique et l'administration de la migration de la main-d'œuvre.
9. **Cadre multilatéral de l'OIT sur la migration de travail (2006)**. Ce cadre constitue de principes non contraignants et de lignes directrices pour une approche de la migration la 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 la main-d'œuvre et de protéger les travailleurs migrants. Il fournit un ensemble complet de lignes directrices et de principes fondés sur une compilation globale de bonnes pratiques sur la migration de la main d'œuvre élaboré par les gouvernements et les partenaires sociaux.

⁵⁹ Voir http://siteresources.worldbank.org/SPLP/Resources/461653-1253133947335/6440424-1271427186123/6976445-1271432492689/Free_movement_of_labour_in_the_EAC_FINAL.pdf

10. **Cadre pour l'exportation de main-d'œuvre migrante pour le Rwanda (2015).** Ce cadre vise à réglementer la migration de la main-d'œuvre afin de s'assurer que les avantages impliqués sont bien maximisés par toutes les parties engagées et de tenir informés les responsables de la formulation des politiques et des stratégies de développement des ressources humaines au Rwanda.
11. **Programme accéléré d'intégration économique.** Il s'agit de faciliter la mobilité du commerce et des talents parmi les pays participants, à savoir le Malawi, Maurice, le Mozambique, les Seychelles et la Zambie. Ce projet porte sur les deux principaux aspects du mouvement transfrontalier : le premier volet porte sur les mouvements liés à la migration, incluant les visites d'affaires et professionnelles à court terme ainsi que les affectations de travail et l'emploi accéléré à long terme de professionnels hautement qualifiés ; le deuxième volet traite des questions relatives à la mobilité axée sur les compétences, à savoir le développement des compétences et l'intégration sur le marché du travail.

Références



Références

- Abella, M.
2006 Policies and best practices for management of temporary migration. Paper for the International Migration and Development, Turin, Italy.
- Africa Development Fund
2013 Support to Science and Technology Education Project (SSTEP) – Zambia.
- Africa Legal Network
2015 *Legal Notes*, 14(3), October.
- African Dev Bank (AfDB) and Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
2013 Enabling Green Growth in Africa. Joint AfDB–OECD report from the workshop held in Lusaka, 15–16 January.
- Agossou, C.
n.d. Progress in labour migration statistics in SADC region. PowerPoint presentation, International Labour Organization.
- Aigbavboa, C.O., W.D. Thwala et M.J. Mukuka
2014 Construction project delays in Lusaka, Zambia: Causes and effects. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 6(11):848–857.
- Annunziata, M. et S. Kramer
2015 Building strong workforces to power Africa's growth: The future of work in Africa. GE Nigeria, Lagos.
- Barría, C.V. et S. Klasen
2014 *The Impact of SENAI's Vocational Training Programme on Employment, Wages, and Mobility in Brazil: What Lessons for Sub Saharan Africa?* International Research Initiative on Brazil and Africa (IRIBA) Working Paper 05, University of Manchester, Manchester, United Kingdom.
- Baruah, N. et R. Cholewinski
2006 *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination*. Organization for Security and Co-operation in Europe, Vienna; International Organization for Migration, Geneva; International Labour Organization, Geneva. Available from www.osce.org/eea/19242?download=true
- Behan, J. et al.
2015 *National Skills Bulletin 2015: A Report by the Skills and Labour Market Research Unit (SLMRU) in SOLAS for the Expert Group on Future Skills Needs*. SLMRU, Expert Group on Future Skills Needs, Dublin.
- Bill and Melinda Gates Foundation (BMGF) and African Development Bank Group (AfDB)
2015 *Paper 6: Creating Local Content for Human Development in Africa's New Natural Resource-rich Countries*. Flagship Report Paper Series, BMGF and AfDB.

- British Council and Migration Policy Group
2011 *Migration Integration Policy Index III*. British Council and Migration Policy Group, Brussels.
- Cambridge Assessment
2015 Cambridge collaborators to “take back ownership of maths”. Cambridge Assessment, 16 March.
- Chisupa, N.
2015 Socio economic perspective of Malawian labour migrants in Zambia: Lessons for the future. Presentation for ILERA Africa 7th Regional Congress.
- Cilliers, J., D. Drinkwater et K. Heiskanen
2012 Minerals industry education and training: A collection of papers from the Special Symposium on Human Resource Development, held during the XXVI International Mineral Processing Congress (IMPC 2012), New Delhi, India.
- Connect Africa
2010 Universal service and access funds research report: Challenges to the effective use of USAFs. Connect Africa, Melville, South Africa.
- Corporate Citizenship
2014 *Zambia Socio-Economic Impact Assessment: Internal Management Report*. A study conducted by Corporate Citizenship for Illovo Sugar Limited. Corporate Citizenship, London.
- Cronjé, J.B.
2013 An assessment of labour mobility in SADC, COMESA and EAC and prospects for the Tripartite FTA. TRALAC, 10 October.
- Crush, J. et V. Williams
2010 *Labour Migration Trends and Policies in Southern Africa*. Southern African Migration Project (SAMP) Policy Brief No. 23, SAMP, Cape Town, South Africa, and Queens University, Kingston, Ontario.
- Danish Trade Union Council for International Development Cooperation (LO/FTF Council)
2014 *Zambia Labour Market Profile 2014*. LO/FTF Council, Copenhagen.
- Darwin Initiative
2000 *Capacity Building Fellowships in Southern Africa*. Darwin Initiative Final Report.
- Deacon, B., M. Olivier et R. Beremauro
2015 *Social Security and Social Protection of Migrants in South Africa and SADC*. Migration for Work Research Consortium (MiWORC) Report No. 8, African Centre for Migration and Society, University of the Witwatersrand, Johannesburg.
- Deloitte
2014 *Public Sector: Solutions to a Sustainable Government*. Deloitte, Lusaka.
2015 *Tracking the Trends: The Top 10 Issues Mining Companies Will Face in the Coming Year*. Deloitte, Canada.
- Denmamode, Y.
2015 Au Botswana : L’Emploi des médecins mauriciens presque finalisé. L’Express Online, 16 December.
- Devotra
2015 Bridging the skills gap in Zambia. Devotra, Tholen, The Netherlands.
- Dodson, B. et J. Crush
2015 *Migration Governance and Migrant Rights in the Southern African Development Community (SADC): Attempts at Harmonization in a Disharmonious Region*. Research Paper 2015-3, United Nations Research Institute for Social Development, Geneva.
- Eaglestone Advisory
2015 *Inside Africa*. 4 July.

- Ferrinho, P. et al.
2011 The human resource for health situation in Zambia: Deficit and maldistribution. *Human Resources for Health*, 9(1):30.
- Friedrich-Ebert-Stiftung Zambia
2016 Patriotic Front Manifesto: Health Service Provision.
- FSD Africa et The Parthenon Group
2013 Assessment of cross-industry skills development initiatives in the East Africa Community and Zambia: Final report. FSD Africa, Nairobi.
- Geronimi, E.
2006 *Acuerdos Bilaterales de Migración de Mano de Obra: Modo de Empleo*. International Migration Paper 65, International Labour Office, Geneva. As cited in: N. Baruah and R. Cholewinski, *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination* (Organization for Security and Co-operation in Europe, Vienna; International Organization for Migration, Geneva; and International Labour Organization, Geneva, 2006).
- Gibson, J., D. McKenzie et H. Rohorua
2014 Development impacts of seasonal and temporary migration: A review of evidence from the Pacific and Southeast Asia. *Asia and the Pacific Policy Studies*, 1(1):18–32.
- Hennebry, J. et K. Preibisch
2009 A Model of Managed Migration? Re-Examining Best Practices in Canada's SAWP," International Migration.
- IDM
2012 Africa's skills gap. Speech by the Right Honourable Peter Hain MP, delivered at the IDM launch, 22 November.
- International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT)
2016 Economic Report 2016 Edition. CIETT, Brussels.
- International Council on Mining and Metals (ICMM)
2014 *Enhancing Mining's Contribution to the Zambian Economy and Society*. Mining: Partnerships for Development Initiative report, ICMM, London; Chamber of Mines of Zambia, Lusaka.
- International Fund for Agricultural Development (IFAD)
2014 *Republic of Zambia: Smallholder Agribusiness Promotion Programme Supervision Report*. IFAD, Lusaka and Rome.
- International Labour Office
2010 *Employment Diagnostic Analysis on Malawi*. Prepared for the Government of Malawi by Professor Dick Durevall and Dr Richard Mussa, with assistance from the International Labour Organization. International Labour Office, Geneva.
- International Labour Organization (ILO)
2007 *Guide to Private Employment Agencies: Regulation, Monitoring and Enforcement*. International Labour Office, Geneva.
2010 *Joint Labour Migration Programme: A Bold New Initiative*. ILO, Geneva.
2012 *Decent Work Country Profile: Zambia*. International Labour Office, Geneva.
2013 Concept note for regional workshop on skills development policy and systems for employers' organisations from Sub Saharan Africa, 25–26 April, Johannesburg.
n.d. Start and improve your green construction business: A tool for the creation of green jobs in the construction and building sector.


- International Organization for Migration (IOM)
- 2004 *Glossary on Migration*. IOM, Geneva.
- 2007 Surviving the global economy: Mauritius moves towards another miracle. Interview with Mauritius Financial Secretary Ali Mansoor.
- 2009 Overseas employment strategy and plan for Mauritian nationals.
- 2010 *Migration in Zimbabwe: A Country Profile 2009*. IOM, Geneva.
- 2014 *Migration in Mauritius: A Country Profile 2013*. IOM, Geneva.
- 2015 *National Policy on Labour Migration 2014*. Published by IOM for the Federal Government of Nigeria. IOM, Geneva.
- Kachali, L., E. Chimusoro et A. Karodia
- 2014 An evaluation of the factors influencing the establishment of the domestic pharmaceutical manufacturing industry in Zambia. *International Journal of Accounting Research*, 1(12).
- Mariita, N.O.
- n.d. Bridging the skills gap: Addressing the lack of technological and professional expertise in the geothermal sector – Kenya's experience. Kenya Electricity Generating Company Ltd.
- Martin, P.
- 2003 Managing labour migration: Temporary worker programs for the 21st century. Lecture at the ILO International Institute for Labour Studies, Geneva.
- Mauritius, Human Resource Development Council (HRDC)
- 2003 Human Resource Development Act (Act 27 of 2003). HRDC, Ebène Cybercity, Mauritius. Available from www.hrdc.mu/index.php/downloads/category/20-legislations?download=78:hrd-act-2013 (accessed 16 March 2016).
- 2012a *A Study on Labour Shortage in the Manufacturing Sector in Mauritius*. HRDC, Ebène Cybercity, Mauritius.
- 2012b *A Study on Labour Shortage in the Agricultural Sector in Mauritius*. HRDC, Ebène Cybercity, Mauritius.
- 2012c *A Study on Labour Shortage in the Financial Intermediation Sector in Mauritius*. HRDC, Ebène Cybercity, Mauritius.
- 2012d *A Study on Labour Shortage in the ICT/BPO Sector in Mauritius*. HRDC, Ebène Cybercity, Mauritius.
- Mauritius, Ministry of Education, Culture and Human Resources
- 2009 *Education & Human Resources Strategy Plan, 2008–2020*. Ministry of Education, Culture and Human Resources, Phoenix, Mauritius.
- Mauritius, Ministry of Education and Human Resources, Tertiary Education and Scientific Research
- 2014 *Education Reforms in Action, 2008–2014: Learning for Life*. Ministry of Education and Human Resources, Tertiary Education and Scientific Research, Phoenix, Mauritius.
- Mauritius, Ministry of Health and Quality of Life, Health Statistics Unit
- 2015 *Health Statistics Report 2014 for the Island of Mauritius and the Island of Rodrigues*. Health Statistics Unit, Ministry of Health and Quality of Life, Port-Louis, Mauritius.
- Mauritius, Ministry of Labour, Industrial Relations, Employment and Training
- 1973 Non-citizens (Employment Restriction) Act of 1973. Available from <http://labour.govmu.org/English/Legislations/Pages/default.aspx> (accessed 15 March 2016).
- 1993 Recruitment of Workers Act of 1993. Available from <http://labour.govmu.org/English/Legislations/Pages/default.aspx> (accessed 15 March 2016).
- 1994 Recruitment of Workers Regulations 1994 (GN 134/1994). Available from <http://labour.govmu.org/English/Legislations/Pages/default.aspx> (accessed 15 March 2016).

- 2008 Employment Rights Act of 2008. Available from <http://labour.govmu.org/English/Legislations/Pages/default.aspx> (accessed 15 March 2016).
- 2011 Recruitment of Workers (Amendment) Regulations 2011 (GN No. 225 of 2011). Available from <http://labour.govmu.org/English/Legislations/Pages/default.aspx> (accessed 15 March 2016).
- 2014a *Annual Report 2010–2012*. Ministry of Labour, Industrial Relations, Employment and Training, Port-Louis, Mauritius.
- 2014b *National Employment Policy for Mauritius*. Fourth draft, Ministry of Labour, Industrial Relations, Employment and Training, Port-Louis, Mauritius.
- 2015 *Employment Service Monthly Bulletin*. Ministry of Labour, Industrial Relations, Employment and Training, Port-Louis, Mauritius.
- Metal Fabricators of Zambia PLC
n.d. Directors' report and financial statements for the year ended 31 December 2013.
- Moono, H. et N. Rankin
2013 Education and employment in Zambia: Evidence from a scoping exercise. Presentation delivered at a forum held on 25 July, Southern Sun Ridgeway Hotel, Lusaka.
- Muya, M., A.D.F. Price et F.T. Edum-Fotwe
2007 Training levy to support construction craft skills in Zambia. *West Indian Journal of Engineering*, 30(1):37–44.
- Mwansa, M.D., M. Mulunga et J. Milimo
2016 Country capacity profiling exercise for public service employees in Zambia: Draft report.
- Mwewa, P., E. Samuel et A. Musonda
2014 An investigation into the development of ICT skills among mathematics students in higher learning institutions: A case of Mukuba University. *International Journal of Science and Research*, 31(7):257–272.
- New Partnership for Africa's Development (NEPAD)
n.d. *Country Water Resource Profile: Botswana*. NEPAD, Johannesburg.
- New Partnership for Africa's Development (NEPAD), Infrastructure Skills for Development (IS4D)
2015 Activity progress report, Q1: January–March.
- Ngure, S.W.
2013 Stakeholders' Perceptions of Technical, Vocational Education and Training: The Case of Kenyan Micro and Small Enterprises in the Motor Vehicle Service and Repair Industry. Doctor of Philosophy thesis, School of Business, Faculty of Business and Law, Edith Cowan University.
- Nyendwa-Sammon, R.
2014 Overview of Zambia Rising: Private sector core elements. Presentation by Comprehensive HIV/AIDS Management Program (CHAMP) Zambia.
- Olivier, M.
2009 *Regional Overview of Social Protection for Non-citizens in the Southern African Development Community (SADC)*. SP Discussion Paper No. 0908, World Bank, Washington, D.C.
- Osikena, J., A. Owen et D. Ugur
2014 *Employment, Enterprise and Skills: Building Business Infrastructure for African Development*. The Foreign Policy Centre, London.

- Postel, H.
2015 Following the money: Chinese labor migration to Zambia. Migration Policy Institute, 20 February.
- Rankin, K. et al.
2015 *Youth and Transferable Skills: An Evidence Gap Map*. International Initiative for Impact Evaluation (3ie) Evidence Gap Report 2, 3ie, New Delhi.
- Ruhs, M.
2011 Openness, skills and rights: An empirical analysis of labour immigration programmes in 46 high- and middle-income countries. Working paper no. 88, Center on Migration, Policy and Society, University of Oxford, Oxford, United Kingdom.
2014 *The Price of Rights: Regulating International Labour Migration*. University of Oxford Press, Oxford, United Kingdom.
- Schachter, J.P.
2009 *Data Assessment of Labour Migration Statistics in the SADC Region: South Africa, Zambia, Zimbabwe*. International Organization for Migration, Geneva.
- Shitundu, J.
2006 *A Study on Labour Migration Data and Statistics in East Africa*. International Migration Papers 88, International Labour Office, Geneva.
- SNV Mozambique
2010 Connecting people's capacities for sustainable and pro poor tourism development. SNV Mozambique, Maputo.
- South Africa, Department of Foreign Affairs; United Nations Industrial Development Organization
2015 Bridging the skills gap for the pharmaceutical industry in South Africa. Infosheet for the Multi-stakeholder Consultative Forum, Midrand Conference Centre, Johannesburg, 27–28 May.
- South African Human Rights Commission (SAHRC)
2010 *Report on the SAHRC Investigation into Issues of Rule of Law, Justice and Impunity Arising Out of the 2008 Public Violence against Non-nationals*. SAHRC, Johannesburg.
- South African Qualifications Authority
n.d. SADC Regional Qualifications Framework becomes a reality. Retrieved 12 December 2012.
- Sri Lanka, Ministry for Foreign Employment Promotion and Welfare
2008 *National Policy on Labour Migration for Sri Lanka*. Ministry for Foreign Employment Promotion and Welfare, Colombo.
- Statistics Mauritius
2015 Labour force, employment and unemployment – year 2014.
- TATA Power
2015 TATA power announces Q2 FY16 consolidated results; reports strong operational performance.
- Tevera, D. et L. Zinyama
2002 *Zimbabweans Who Move: Perspectives on International Migration in Zimbabwe* (J. Crush, ed.). Southern African Migration Project (SAMP) Migration Policy Series No. 25, Idasa, Cape Town, South Africa, and South African Research Centre, Queen's University, Kingston, Ontario.

- United Nations Capital Development Fund (UNCDF), YouthStart Global
2015 *Inception Phase – Youth Economic Opportunity Ecosystem Analysis: Mozambique Country Report*. UNCDF, New York.
- United Nations Development Programme (UNDP)
2016 *Zambia Human Development Report – Industrialisation and Human Development: Poverty Reduction through Wealth and Employment Creation*. UNDP, Lusaka.
- United Nations Environment Programme (UNEP)
2015 A skills audit and gap study for the geothermal energy subsector in African countries. UNEP, Kenya.
- UNESCO
2013 *Status of TVET in the SADC Region*. UNESCO, Paris.
- Vletter, F.
2006 *Migration and Development in Mozambique: Poverty, Inequality and Survival*. Southern African Migration Project (SAMP), Migration Policy Series No. 43, Idasa, Cape Town; Southern African Research Centre, Queen's University, Ontario.
- Volunteers Overcoming Poverty (VSO)
2013 *Continuing Professional Development for Health Workers*. VSO, Kingston Upon Thames, Surrey, United Kingdom.
- World Association of Public Employment Services (WAPES) and Inter-American Development Bank (IDB)
2014 WAPES–IDB 2014 Survey.
- World Bank
2013 *Zambia's Jobs Challenge: Realities on the Ground*. Zambia Economic Brief Issue 2, World Bank, Washington, D.C.
2014a Human capital for the oil, gas, and minerals industries. *Science, Technology, and Skills for Africa's Development* (March), World Bank, Washington, D.C.
- 2014b *The Republic of Zambia: Diagnostic Trade Integration Study*. Main report, World Bank Group, Washington, D.C.
- 2015 Project appraisal document on a proposed credit in the amount of SDR 49.1 million (US\$69 million equivalent) to the Republic of Malawi for the second phase of the Southern Africa Trade and Transport Facilitation Program Project. World Bank, Washington, D.C.
- World Economic Forum
2014 *Education Skills 2.0: New Targets and Innovative Approaches*. World Economic Forum, Geneva.
- (Government of) Zambia
2006 *Vision 2030: A Prosperous Middle-Income Nation by 2013*.
- Zambia, Central Statistical Office
2013 Selected socioeconomic indicators.
2014 Zambia labour force survey report, 2014.
- Zambia Daily Mail*
2014 Enhancing mining skills crucial in Zambia. Editor's Comment section, *Zambia Daily Mail*, 5 December.
- Zambia Development Agency
2015 *Annual Report*, 2015. Zambia Development Agency, Lusaka.
- Zambia Federation of Employers
n.d. Objectives, About Us section. Available from www.jcpbusiness.com/zfe/objectives/ (accessed 28 April 2016).
2015 Skills Gaps Survey Report, 2015.
- Zambia International Mining and Energy Conference and Exhibition (ZIMEC)
2013 Developing Zambia's mining and energy sectors towards 2020. Post-show report on the 3rd Zambia International Mining and Energy Conference and Exhibition, Lusaka, 19 and 20 June.

- Zambia, Ministry of Finance and National Planning
- 2004 Background to the Financial Sector Development Plan (FSDP).
- 2014 *Revised Sixth National Development Plan, 2013–2016*. National Planning Department, Ministry of Finance, Lusaka.
- Zambia, Ministry of Health
- 2012 Human resources for health: A snapshot of Zambia's strategic plan.
- n.d. *National Health Strategic Plan 2011–2015*. Ministry of Health, Lusaka.
- 2011 *National Human Resources for Health Strategic Plan 2011–2015*. Ministry of Health, Lusaka.
- Zambia, Ministry of Home Affairs, Department of National Registration, Passports and Citizenship
- n.d. *National Strategic Action Plan for Reforming and Improving Civil Registration and Vital Statistics*. Ministry of Home Affairs, Lusaka.
- Zambia, Ministry of Labour and Social Security (MLSS)
- 2014 *Situational Analysis of Current Practices in Labour Market Information Systems in Zambia*. MLSS, Lusaka.
- 2016 *National Employment and Labour Market Policy*. MLSS, Lusaka.
- Zambia, Ministry of Tourism and Arts
- 2013a Ministerial statement on the preparations for the co-hosting of the 20th session of the United Nations World Tourism Organisation general assembly in 2013.
- 2013b *2013 Tourism Statistical Digest*. Ministry of Tourism and Arts, Lusaka.
- Zambia, Ministry of Trade, Commerce and Industry
- 2013 *Strategy Paper on Industrialisation and Job Creation*. Ministry of Trade, Commerce and Industry, Lusaka.
- Zambia, National Assembly
- 1965 Employment Act (Act No. 57 of 1965) (Repealed by Act No. 15 of 1997), Chapter 268 of the Laws of Zambia.
- 1992 Minimum Wages and Conditions of Employment Act (Act No. 25 of 1992).
- 1993 Industrial and Labour Relations Act (Act No. 27 of 1993) (Amended by Act No. 30 of 1997), Chapter 269 of the Laws of Zambia.
- 2010 Immigration and Deportation Act (Act No. 18 of 2010), Chapter 123 of the Laws of Zambia.
- 2013 Report of the Committee on Estimates for the third session of the Eleventh National Assembly.
- 2015 Employment (Amendment) Act (Act No. 15 of 2015), Chapter 268 of the Laws of Zambia.
- Zambia, Office of the President, Diaspora Liaison Office
- 2011 *Diaspora Engagement and Mobilization Framework for Zambia*. Office of the President, Diaspora Liaison Office, Lusaka.
- Zambia, Office of the President, Public Service Management Division
- 2016 A study on rare qualifications/skills in the public service.
- Zambia Research and Education Network (ZAMREN)
- 2014 *Strategic Plan 2015–2018: Changing the Education and Research Profile through ICT*. ZAMREN, Lusaka.
- Zulu, J.M. et al.
- 2013 Developing the national community health assistant strategy in Zambia: A policy analysis. *Health Research and Policy Systems* 2013, 11:24.



Organisation internationale pour les migrations
Rua Joao Carlos Raposo Beirao, 327 Maputo, Mozambique
Tél. : +258.21 31 07 79 • Fax : +258.21 31 07 60
Site web : mozambique.iom.int