

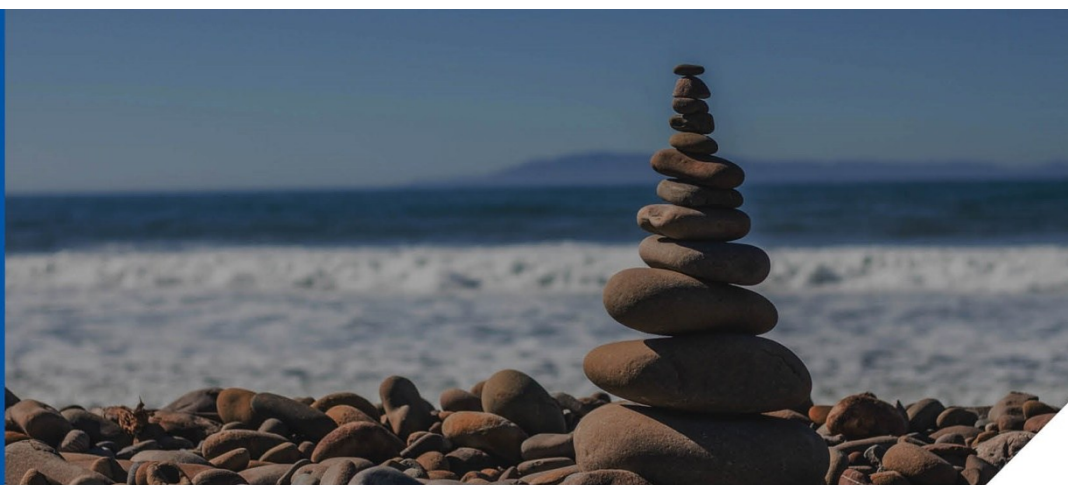


Organisation
internationale
du Travail

► Bureau d'évaluation



i-eval Discovery



Renforcement de la gouvernance de la migration de main d'œuvre dans les secteurs de l'Agriculture et du Travail Domestique (AGRIDOM I)

ILO TC/SYMBOL : RAF/21/05/CHE

Type d'évaluation : Project

Horaire d'évaluation : Final

Mode d'évaluation : Indépendant

Pays : Côte d'Ivoire, Burkina Faso, Guinée

Résultat(s) du P&B : Résultat 7 « Une protection adéquate et efficace au travail pour tous ».

ODD(s) : ODD8, ODD1

Date à laquelle l'évaluation a été complétée par l'évaluateur : 04 April 2026

Date à laquelle l'évaluation a été approuvée par EVAL : 13 April 2026

Bureau Administratif : CO- Abidjan

Bureau Technique : CO Dakar/ INWORK

Agences d'évaluation conjointes :

Durée du projet : Décembre 2021 – Novembre 2025

Donateur et budget : Swiss Development Cooperation (SDC) 1,777,793 USD - B.I.T : 568,250 USD

Nom(s) du consultant : M. Ibou Kassé

Gestion de l'évaluation : M. Pacome DESSERO

Supervision du Bureau de l'évaluation : Ricardo Furman

Budget de l'évaluation : USD 18,416

Mots clés : [migration](#), [travail décent](#), [employabilité](#), [protection sociale](#), [économie](#), [entrepreneuriat](#)

Table des matières

Table des matières	2
Acronymes	3
Liste des tableaux	4
Résumé exécutif.....	Error! Bookmark not defined.
1. Description du projet	10
2. Cadres, Objectifs, champ et clients de l'évaluation	13
3. Méthodologie et limites de l'évaluation	16
3.1. Cadre méthodologique	16
3.2. Processus de l'évaluation.....	17
3.3. Limites de l'évaluation	20
4. Constats de l'évaluation.....	20
4.1. Pertinence du projet	20
4.2. Validité de la conception du projet	23
4.3. Efficacité du projet	26
4.4. Efficience du projet	46
4.5. L'impact et le potentiel de durabilité	48
4.6. Genre et non-discrimination	51
4.7. Autres thèmes transversaux.....	52
5. Conclusions	52
6. Recommandations	54
7. Leçons apprises - Bonnes pratiques	56
ANNEXES	57
Annexe 1 : Bonnes pratiques et leçons apprises.....	81
Annexe 2 : Matrice d'évaluation.....	71
Annexe 3 Outils de Collecte de données.....	Error! Bookmark not defined.
Annexe 4 : Liste des acteurs interviewés	75
Annexe 5 : Chronogramme de l'évaluation.....	79
Annexe 6 : Bibliographie.....	79
Annexe 7 : Termes de références.....	57

Acronymes

AIAEP :	Association Ivoirienne des Agences d'Emploi Privées
APIF :	Agence de Promotion de l'Inclusion Financière
BIT :	Bureau International du Travail
CCT :	Commission Consultative du Travail
CCTNIT :	Comité Consultatif Tripartite sur les Normes Internationales du Travail
CEDEAO :	Communauté Economique Des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CIPRES :	Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale
CITEF :	Comité Intersyndical pour la Transition vers l'Economie Formelle
CNAM :	Caisse Nationale d'Assurance Maladie
CNDS :	Conseil National du Dialogue Social
CNT :	Coordinateur National de Projet
CSST :	Comité Sécurité, Santé au Travail
CTP :	Conseiller Technique Principal
DWCP :	Decent Work Country Program
FAIR :	Fostering an Agroecological Intensification to improve farmers' Resilience in Sahel
FMM II :	Appui à la Libre Circulation et la Migration en Afrique de l'Ouest (Phase II)
JLMP :	Joint Labour Migration Programme
FOPAO :	Fédération des Organisations Patronales de l'Afrique de l'Ouest
ODD :	Objectif de Développement Durable
ONG :	Organisation Non Gouvernementale
OIM :	Organisation Internationale de la Migration
OIT :	Organisation Internationale du Travail
OCDE :	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
PDI :	Personnes Déplacées Internes
PME	Petites Moyennes Entreprises
PNUD :	Programme des Nations-Unies pour le Développement
PPTD :	Programme Pays de promotion du Travail Décent
PTF :	Partenaires Techniques et Financiers
RGPH :	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SDC :	Coopération Suisse au Développement
SNIT-EF :	Stratégie Nationale Intégrée de Transition vers l'économie formelle en Côte d'Ivoire
SST :	Sécurité, Santé au Travail
TPME :	Très Petites et Moyennes Entreprises
UE :	Union Européenne

UNIDAP : Plan d'Action intérimaire des Nations-Unies pour le développement durable
UNSDCF : United Nations Sustainable Development Cooperation Framework

Liste des tableaux

Tableau 1 : Critères et questions de l'évaluation

Tableau 2 : Echantillonnage

Tableau 3 : *Indicateurs et cibles pour l'objectif immédiat 1*

Tableau 4 : *Indicateurs et cibles pour l'objectif immédiat 2.*

Tableau 5 : *Indicateurs et cibles pour l'objectif immédiat 3.*

Tableau 9 : *Situation des produits de l'objectif immédiat 2*

Tableau 6 : Récapitulatif de l'efficacité de la mise en œuvre du projet

Tableau 7 : *Soutien aux hypothèses de développement*

RESUME EXECUTIF

CONTEXTE

Résumé du but, de la logique et de la structure du projet	Le projet contribuera à permettre aux travailleurs et travailleuses des secteurs agricoles et domestiques y compris les travailleur-euse-s migrant-e-s, de contribuer plus pleinement au développement social et économique des pays d'origine et de destination. Objectif Immédiat 1 : Les cadres politiques, réglementaires, et institutionnels des pays cibles, sensible au genre, assurent une meilleure gouvernance de la migration de main d'œuvre et favorisent le respect des principes du travail décent dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique. Objectif Immédiat 2 : Les dispositifs d'accompagnement des acteurs de l'économie informelle sont renforcés pour une meilleure inclusion des travailleur-euse-s migrant-e-s y compris les travailleurs migrante-s. Objectif Immédiat 3 : Promotion de l'emploi décent /moyen de subsistance à travers l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences et des services de soutien. Structure du projet : L'équipe du projet comprend : - Une coordinatrice nationale en Côte d'Ivoire ; - Un coordinateur national au Burkina Faso ; - Un coordinateur national en Guinée ; - Un assistant administratif et financier basé à Abidjan.
Situation actuelle du projet	Le projet est mis en œuvre de décembre 2021 à novembre 2025 avec un budget de USD 2,346,043 et des contributions respectives de SDC et du BIT de USD 1,781,547 et USD 568,250. Il couvre le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire et la Guinée. Le projet a reçu l'appui du bailleur pour la mise en place d'une 2ème phase, de décembre 2025 à mai 2029.
But, destinataire et portée de l'évaluation	Cette évaluation finale d'AGRIDOM I va comprendre un examen critique de la théorie du changement, du cadre logique, plan de travail et budget proposé pour le projet AGRIDOM II et plus particulièrement identifier des pistes pour rendre AGRIDOM II plus gender-responsive. Elle évaluera : pertinence du projet par rapport aux besoins des bénéficiaires, validité de la conception du projet, cohérence, efficacité et efficacie du projet, impact des résultats et potentiel de durabilité, Les principaux clients de l'évaluation sont les mandants de l'OIT dans les 3 pays, le personnel du bureau régional de l'OIT pour l'Afrique et des bureaux de pays de l'OIT à Abidjan et Dakar, les partenaires de mise en œuvre et le donateur du projet. Cette évaluation, en tant que produit d'analyse de la mise en œuvre du projet depuis sa phase de démarrage constituera une évaluation des résultats et de leur pérennité. L'évaluation examinera toute l'intervention du projet à partir du démarrage du projet en décembre 2021 jusqu'à novembre 2025.
Méthodologie de l'évaluation	Cette évaluation a examiné l'intervention du projet à partir de son démarrage en décembre 2021 et doit couvrir la Côte d'Ivoire, le Burkina Faso et la Guinée à travers une revue documentaire, des visites dans ces pays et des entretiens avec les parties prenantes et les partenaires sociaux. L'approche utilisée est à la fois qualitative et quantitative et s'est appuyé à toutes ses étapes sur une participation de qualité des parties prenantes. Un atelier des parties prenantes a été organisé à la fin de la collecte des données sur le terrain, à la suite de laquelle le rapport de l'évaluation a été élaboré.

Résultats principaux

Pertinence du projet : Le projet AGRIDOM est très pertinent et en ligne avec les cadres stratégiques de développement de la Côte d'Ivoire, du Burkina Faso et de la Guinée. Il soutient les objectifs stratégiques de l'OIT, les documents de planification des Nations Unies

et Conclusions

dans ces 3 pays, les ODD, et les besoins des institutions nationales partenaires et des groupes cibles. Il est en cohérence avec plusieurs projets/programmes de l'OIT, de SDC, de l'Union Européenne, de la Suède, des pays Bas et d'autres partenaires au développement. Il développe des synergies avec les projets en cours, met à profit les effets d'initiatives antérieures dont il contribuera à termes au renforcement des impacts.

Validité de la conception et de la cohérence du projet : Le cadre logique du projet AGRIDOM est complet et cohérent avec des liens de causalité pertinents dans la chaîne de résultats et des indicateurs en grande majorité SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et définis dans le temps) et sensibles au genre. Sa théorie du changement basée sur l'hypothèse d'interrelations complexes et peu communes entre différents sujets (migration, employabilité, protection sociale, formalisation, recrutement équitable etc.), suscite l'intérêt du lecteur et requiert une persévérance de l'action pour aller jusqu'au bout. Quelques besoins spécifiques liés à la situation du Burkina Faso et de la Guinée comme pays d'accueil de migrants ont cependant été omis. Une analyse exhaustive des risques et hypothèses a été faite. Les résultats escomptés au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire et en Guinée renforcent les dispositifs mis en place par différentes composantes du service publique.

Efficacité du projet : Le projet AGRIDOM a su maintenir une efficacité élevée (81% de livrables produits, 73% de cibles atteintes) tout en surmontant un triple défi : des ressources budgétaires restreintes, un turnover en interne et un environnement socio-économique régional en détérioration. Il faut noter que l'équipe du projet a su trouver à chaque fois, des solutions efficaces aux nombreux défis survenus tout au long de la mise en œuvre du projet.

Efficience du projet : Nous avons relevé un mix intéressant de compétences et de réseaux d'influence dans l'équipe du projet et une forte sensibilité dans des domaines en rapport plus ou moins étroit avec les thématiques du projet : - La CTP est spécialiste en « *migration de main d'œuvre et mobilité* » ; - les CNP sont familiers des procédures des Nations Unies et la lutte contre le travail des enfants et disposent de bons carnets d'adresses dans les administrations publiques de leurs pays respectifs. Tous ces facteurs renforcent le leadership et les capacités argumentaires du projet, facilitent les échanges, la collaboration et la mise en place d'une équipe forte et cohérente avec l'ancrage institutionnel.

Les ressources du projet ont été utilisées de manière efficiente, leur allocation stratégique a été favorable à l'atteinte des résultats et les taux de consommation notés sont très bons : 98,41% de taux de delivery global et 99,99% de taux de delivery pour l'exercice 2025.

Le projet a également bénéficié aux plans technique, programmatique, administratif et financier, d'un backstopping consistant du BIT à travers le Bureau pays et le bureau régional de l'OIT à Abidjan et le siège à Genève. La livraison des produits a respecté de manière globale les plans de travail. Les modalités de gouvernance mises en place par le projet sont convenables, respectent le tripartisme avec des responsabilités clairement comprises. Un bon niveau de partenariat a été établi avec des projets, du BIT, d'agences des Nations Unies ou d'autres donateurs, avec un mix stratégique de coordination, de collaboration et de planification conjointe pour l'accroissement de l'efficacité et de l'impact du projet.

Impact des résultats et potentiel de durabilité : Le projet « Renforcement de la Gouvernance de la Migration de main-d'œuvre dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique » a produit différents résultats :

- Un environnement politique, juridique et institutionnel plus favorable à la gouvernance de la migration de main d'œuvre avec notamment les stratégies nationales de migration de la main d'œuvre en place dans les 3 pays et harmonisées avec le cadre régional de la CEDEAO ;

- L'affermissement au niveau national des normes, réglementations et lois, en accord avec les normes internationales de travail et plus sensibles au genre avec notamment : (a) les processus de ratification de conventions en cours (C.189 ; C.97 ; C. 143 ; C. 189 ; C. 181) ; (b) le décret relu portant sur les conditions de travail des travailleuses et travailleurs domestiques au Burkina Faso et ; (c) l'Arrêté n°6741 de 1953 actualisé en Côte d'Ivoire portant sur les travailleurs domestiques ;

Des capacités d'intégration et de coopération en matière de migration de main d'œuvre accrues avec la mise en place d'une plateforme sous-régionale pour la gouvernance de la migration dotée de termes de références validés et d'un plan d'action.

Genre et non-discrimination : Le projet est taillé sur mesure pour les groupes vulnérables que constituent les migrants et potentiels migrants les personnes déplacées internes (PDI). Dans la forme, la question de genre a été intégrée dans l'énoncé des 9 produits qui composent le projet, chaque fois que c'était pertinent et applicable.

Dans le fond, des résultats consistants ont été obtenus dans les 3 pays.

Autres thèmes transversaux : Puisqu'elles relèvent de ses thématiques prioritaires pour le renforcement de la gouvernance de la migration de main-d'œuvre, la conception du projet AGRIDOM s'appuie intégralement sur le respect des principes fondamentaux de l'OIT, notamment le tripartisme, le dialogue social et les normes internationales du travail.

RECOMMANDATIONS, LEÇONS APPRISSES ET BONNES PRATIQUES

Principales recommandations et suivi

Recommandation 1 : AGRIDOM mérite dans sa seconde phase, d'être confirmé dans sa méthodologie, ses thématiques et sa zone de couverture, et renforcée dans ses ressources et son partenariat. A l'heure où une pluralité de défis sous-régionaux indifférents aux contingences géographiques assaille les États, AGRIDOM, le seul projet touchant au corridor intrarégional, constitue un exemple éloquent de ce qu'il est possible de réussir avec peu de ressources exogènes quand plusieurs pays mettent leur engagement, leurs ressources et compétences à contribution pour prendre en charge une problématique transfrontalière.

Destinataire	Priorité	Incidences sur les ressources	Moment opportun
BIT-SDC-Gouvernement	Élevée	Moyenne	À court terme

Recommandation 2 : Bâtir des partenariats opérationnels avec les acteurs clefs engagés dans des thèmes satellites gravitant autour de la problématique de la migration de main d'œuvre dans les 2 secteurs du projet (- protection sociale ; - autonomisation des femmes ; - travail domestique et économie du soin à la personne ; - travail des enfants ; - formalisation ; - formation professionnelle et valorisation des acquis de l'expérience ; - alphabétisation fonctionnelle ; - transition juste). Cela permettrait de disposer de la diversité et de la consistance des ressources techniques et financières requises par la complexité et la portée du projet.

Destinataire	Priorité	Incidences sur les ressources	Moment opportun
BIT-SDC-Gouvernement	Élevée	faible	À court terme

Recommandation 3 : Appuyer la structuration en organisations professionnelles des travailleurs migrants et potentiels migrants pour les besoins liés à la syndicalisation, l'accès à la protection sociale et la prise en charge de leurs besoins prioritaires.

Destinataire	Priorité	Incidences sur les ressources	Moment opportun
BIT-Mandants	Élevée	Faible	À court terme

Recommandation 4 : En vue de prendre en compte pour AGRIDOM 2, la question du déficit de personnel qui éviterait aux CNP des surcharges de tâches secondaires, **explorer l'option du cofinancement avec d'autres projets pour s'adjoindre les services d'un M&E, d'un spécialiste genre, et d'un chargé de communication voire d'un CTP.**

Destinataire	Priorité	Incidences sur les ressources	Moment opportun
BIT	Élevée	Faible	À court terme

Recommandation 5 : Renforcer la sensibilisation sur le travail domestique et le recrutement équitable en direction des ménages pour véhiculer les messages vers le maximum de personnes et avoir un impact significatif. En matière de travail domestique, les employeurs ne sont pas inscrits au patronat mais se fondent dans la population générale.

Destinataire	Priorité	Incidences sur les ressources	Moment opportun
BIT - Mandants	Élevée	Faible	À court terme

Recommandation 6 : Travailler en étroite collaboration avec les ministères en charge de la formation professionnelle pour l'internalisation des nouveaux référentiels dans le programme des établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle. Ceci afin d'assurer l'harmonisation des enseignements et la qualité requise aux nouveaux profils de métiers du travail domestique. AGRIDOM 2 devra pour une meilleure accessibilité aux groupes cibles et une reconnaissance des diplômes conformément à la Convention Générale de la CEDEAO sur la reconnaissance et l'équivalence des diplômes certificats et autres qualifications dans les Etats membres de la CEDEAO.

Destinataire	Priorité	Incidences sur les ressources	Moment opportun
BIT - Gouvernement	Élevée	faible	À court terme

Recommandation 7 : Travailler à l'émergence dans la sous-région de centres de formation avancés avec des diplômes reconnus. Le travail domestique constitue dans tous les pays une source d'emplois stables auquel viennent se greffer tous les métiers liés au soin à la personne. Une formation adéquate constitue un important pas vers le travail décent.

Destinataire	Priorité	Incidences sur les ressources	Moment opportun
BIT - PTF - Gouvernement	Élevée	Faible	À moyen terme

Recommandation 8 : Les agences de placement qui par ailleurs font également de la formation, doivent être informées et appuyées en matière de formalisation et de recherche d'agréments, et suivies pour le strict respect des dispositions légales en vigueur. Elles se trouvent en effet au centre des défis auxquels le projet cherche des solutions. Les

structures compétentes des Etats en charge du travail et de la formation professionnelle doivent à cet effet être mobilisées pour exercer leur rôle de régulation et de contrôle.

Destinataire	Priorité	Incidences sur les ressources	Moment opportun
BIT - Mandants	Élevée	faible	À court terme

Recommandation 9 : Renforcer la dimension sous-régionale dans la prochaine phase en vue d'influencer les politiques liées à la migration de main d'œuvre, tout en **assurant un suivi efficace** de la mise en œuvre des **plans d'action assortis aux stratégies nationales de migration de la main d'œuvre élaborées dans les 3 pays**.

Cet évènement sera organisé par le BIT en rapport avec les mandants.

Destinataire	Priorité	Incidences sur les ressources	Moment opportun
BIT - Mandants	Élevée	faible	À court terme

Principales leçons apprises et bonnes pratiques

Leçon apprise 1 : La mise en place d'un projet pour prendre en compte des besoins spécifiques de migrants peut être assez mal perçue par les décideurs politiques si la formulation de la problématique des objectifs et des cibles intègre assez peu la population générale. Les membres de l'équipe du projet ont en effet vécu des situations similaires au moment des premiers contacts avec les dirigeants dans les 3 pays ciblés.

Leçon apprise 2 : La forte implication des parties prenantes dans la planification et la mise en œuvre des activités permet d'atteindre plus facilement les résultats et constitue un important facteur d'appropriation et de durabilité.

Bonne pratique 1 : La contribution des partenaires sociaux aux côtés des institutions gouvernementales a été un important facteur de succès pour le projet AGRIDOM et une source de cohésion sociale ;

Bonne pratique 2 : Les référentiels métiers/compétences élaborés et les outils de sensibilisation développés notamment les capsules vidéo qui parlent à tous les publics en laissant des empreintes rémanentes constituent de bons facteurs d'appropriation.

Bonne pratique 3 : Les aptitudes de l'équipe du projet à développer, en rapport avec le BIT et les parties prenantes nationales, des solutions aux nombreux aléas survenus au cours de la mise en œuvre est également un facteur de succès. On peut notamment citer le cas de la Guinée où l'intervention à distance des experts du BIT n'était pas envisageable du fait des coûts locatifs prohibitifs des appareils de vidéoconférence. A la demande du CNP, le bureau pays de Dakar a cependant accepté de financer l'achat de cet équipement qui a servi tout au long du projet et est toujours fonctionnel.

1. Description du projet

1.1.Contexte

Le secteur agricole joue un rôle essentiel dans les plans de développement de la majorité des pays ouest africains. Il représente à lui seul 25% du PIB en Côte d'Ivoire et reste le principal pourvoyeur d'emploi. Il n'est donc pas surprenant que les professions les plus courantes pour les immigrés soient celles d'agriculteurs et de travailleurs agricoles. Les femmes migrantes, dont 42,8% exercent des métiers dans l'agriculture, sont surreprésentées dans les tâches agricoles non-payées, et font face à des risques additionnels d'abus et de harcèlement liés à l'isolement des lieux de vie et de travail. Les travailleurs migrants du secteur agricole viennent quelques fois en famille et l'employeur paie alors un seul salaire tout en bénéficiant du travail de toute une famille, y compris les enfants, moins susceptibles de bénéficier de l'éducation publique, du fait de barrières économiques et linguistiques. Par ailleurs, vivre et travailler en milieu rural dans des zones reculées, réduit les possibilités d'accès aux services administratifs, sociaux et juridiques de base, particulièrement pour des travailleurs migrants, souvent en situation irrégulière et peu au fait des services sociaux de base disponibles.

Le travail domestique constitue le premier maillon d'une chaîne de l'économie du soin à autrui et fournit aux ménages, des services essentiels de garde des enfants et personnes âgées. La demande est générée par l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail et alimentée par des réseaux bien organisés d'acteurs informels, d'agences privées de l'emploi, et le recrutement informel direct par les ménages. Une étude de cas du BIT au Burkina Faso (2019), a mis en lumière l'existence de réseaux de recruteurs informels, profondément ancrés dans les communautés d'origine, sur lesquels peu de contrôles existent. En Côte d'Ivoire également, des agences privées de recrutement, facturant d'importants frais aux employeurs et offrant des salaires dérisoires aux travailleurs, sont en pleine floraison dans le secteur du nettoyage et du travail domestique. Une étude du Réseau Ivoirien pour la Défense des Droits de l'Enfant et de la Femme (RIDDEF), indique que : - seulement 0.34% des travailleurs domestiques sont déclarés à la sécurité sociale, - 1 travailleuse sur 4 serait victime de violences sexuelles et 35 % n'aurait droit à aucun jour de repos, aucun salaire et subirait au quotidien, de longues heures de travail, des humiliations, des séquestrations et des privations de nourriture. A cela s'ajoutent des facteurs de risques liés aux profils des travailleuses domestiques : principalement des jeunes femmes et filles, dont près de 23% auraient moins de 18 ans, et 90% seraient analphabètes et sans qualification professionnelle. Enfin la nature même du travail domestique, « *invisible* » car cantonné à la sphère privée, renforce la perception qu'il ne s'agit pas d'un véritable emploi régi par le droit du travail et qui apporte une contribution économique.

Les travailleuses et travailleurs migrants des secteurs « Travail domestique » et « Agriculture » jouent un important rôle dans les économies des pays d'origine et de destination. Ils sont cependant fréquemment victimes de graves déficits en matière de travail décent et de discriminations pour l'accès aux opportunités. Moins éduqués, dépendants d'une offre de travail temporaire et ne parlant pas la langue locale, les travailleuses et travailleurs migrants se retrouvent dans les postes les moins attractifs en matière de pénibilité et de rémunération avec des salaires moyens bien en dessous des minimas. Ces conditions de travail abusives trouvent souvent leurs origines dans des réseaux informels proposant aux employeurs du personnel, négociant une partie du salaire en nature, avec des retenues importantes et facturant des frais aux travailleurs.

Les réponses à ces défis doivent être multidimensionnelles, et s'attaquer à l'insuffisance de perspectives d'emploi et de protection sociale, la faiblesse de la gouvernance de la migration de main-d'œuvre, l'informalité, les inégalités et discriminations liées au genre et à la vulnérabilité. Ces défis sont exacerbés par des facteurs socio-économiques et des normes sociales liées au genre, qui limitent les opportunités des femmes et leur autonomisation. Par ailleurs, on constate une insuffisante prise en compte des spécificités de genre de la part des politiques migratoires et des cadres de recrutement actuels dans la région. En outre, du fait de l'insuffisance de ressources, la contribution de l'inspection du travail et des syndicats est peu significative dans la garantie de l'établissement de contrats de travail

en bonne et due forme, du respect ultérieur des dispositions du Code du travail et limite la capacité des travailleuses et travailleurs migrants des secteurs « Agriculture » et « Travail domestique » à contribuer pleinement aux économies des pays de destination et d'origine.

1.2.Présentation du projet

L'UIT, avec l'appui financier de la coopération Suisse au développement (SDC), a mis en place le projet " **Renforcement de la Gouvernance de la Migration de main-d'œuvre dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique (AGRIDOM I)**, qui couvre la Côte d'Ivoire, le Burkina Faso et la Guinée, ainsi que le niveau sous-régional. Le projet vise à optimiser le potentiel de développement des travailleurs migrants dans les secteurs agricoles et du travail domestique à travers une migration plus équitable et un meilleur accès au travail décent. Il est mis en œuvre de décembre 2021 à novembre 2025 avec un budget de USD 2,346,043 et des contributions respectives de SDC et du BIT de USD 1,777,793 et USD 568,250. Le projet a reçu l'appui du bailleur pour la mise en place, de décembre 2025 à mai 2029, d'une 2ème phase (AGRIDOM II : Améliorer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre dans les secteurs de l'agriculture, et du service domestique en Afrique de l'Ouest CEDEAO et dans le corridor Guinée-Côte d'Ivoire).

1.3.Objectifs, résultats attendus et stratégie de mise en œuvre

- **Objectifs - Résultats attendus du projet :**

Le projet contribuera à permettre aux travailleurs et travailleuses des secteurs agricoles et domestiques y compris les travailleur-euse-s migrant-e-s, de contribuer plus pleinement au développement social et économique des pays d'origine et de destination en Afrique de l'Ouest en améliorant leur accès à un travail décent et à une migration équitable dans la sous-région.

Cet objectif de développement est structuré autour de 3 objectifs immédiats :

Objectif Immédiat 1 : Les cadres politiques, réglementaires, et institutionnels des pays cibles, sensible au genre, assurent une meilleure gouvernance de la migration de main d'œuvre et favorisent le respect des principes du travail décent dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique.

Résultats attendus :

Résultat 1.1: Des politiques, réglementations et lois sur la migration et le travail décent, sensibles au genre, sont renforcées en accord avec les normes internationales du travail ;

Résultat 1.2 : Les capacités des parties prenantes nationales à agir en faveur de l'adoption et de l'application des politiques, réglementations et lois pour une migration équitable et des conditions de travail avec une sensibilité aux questions de genre sont renforcées ;

Résultat 1.3 : Les décideurs politiques, les employeurs et les travailleurs acquièrent une meilleure connaissance des droits des travailleur-euse-s y compris les travailleur-euse-s migrant-e-s à travers des actions de communications et de plaidoyer en appui des réformes politiques et législatives ;

Résultat 1.4: Une feuille de route pour la mise en œuvre de la Directive CEDEAO sur les normes minimales pour l'harmonisation du travail des états membres de la CEDEAO est élaborée ;

Objectif Immédiat 2 : Les dispositifs d'accompagnement des acteurs de l'économie informelle sont renforcés pour une meilleure inclusion des travailleur-euse-s migrant-e-s y compris les travailleurs migrante-s ;

Cet objectif prend en compte 3 résultats attendus du projet :

Résultat 2.1 : Adapter les dispositifs de soutien aux travailleurs de l'économie informelle y compris pour les travailleurs migrants ;

Résultat 2.2 : Les partenaires sociaux ont des capacités renforcées à assurer une meilleure organisation des travailleur-euse-s y compris les travailleur-euse-s migrant-e-s dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique ;

Résultat 2.3 : Les dispositifs de protection sociale, inclus ceux visant à atténuer les effets économiques du COVID-19, sont ajustés pour assurer une meilleure inclusion des travailleur-euse-s vulnérables y compris les travailleur-euse-s migrant-e-s ;

Objectif Immédiat 3 : Promotion de l'emploi décent /moyen de subsistance à travers l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences et des services de soutien.

Cet objectif est composé de 2 résultats attendus :

Résultat 3.1 : Les structures de formations nationales offrent des modules de formation adaptés aux besoins des travailleur-euse-s domestiques et agricoles y compris les travailleurs migrants pour améliorer leur employabilité et conditions de travail ;

Résultat 3.2 : Les employeurs et leurs travailleur-euse-s y compris les travailleurs migrants dans des chaînes de valeur agricoles sont appuyés pour améliorer leurs moyens de subsistance dans 2 régions pilotes ;

- **Stratégie de mise en œuvre du projet :**

En accord avec l'approche tripartite qui caractérise l'action de l'OIT, les groupes directement visés par ce projet sont : (i) des agents gouvernementaux chargés de la préparation et de la mise en œuvre des politiques de migration de main d'œuvre et d'autres politiques publiques pertinentes (Emploi, Protection sociale etc.), et (ii) les représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs et d'autres organisations de la société civile.

Les bénéficiaires finaux sont les travailleurs migrants hommes et femmes et leurs familles dans les pays d'origine et de destination. Ils sont appelés à participer à l'identification de leurs besoins liés au manque d'information, d'organisation, de protection et de reconnaissance des règles de travail au sein des structures existantes. Une attention particulière a également été portée au niveau des communautés dans lesquelles évoluent et travaillent les migrant-e-s afin d'éviter d'éventuelles tensions sociales. Au niveau gouvernemental, le projet a travaillé avec les établissements publics en charge de la gouvernance des migrations de main d'œuvre et de la protection sociale.

Ces institutions sont principalement :

AU Burkina Faso : le Ministère de la fonction publique, du travail et de la protection sociale, le Ministère de l'Economie, des Finances et du Développement, le Ministère des Affaires Etrangères, de la Coopération, de l'Intégration Africaine et des Burkinabè de l'Extérieur.

En Côte d'Ivoire : le Ministère de l'Emploi et de la Protection sociale, la Direction de l'Inspection du Travail, la Direction Générale de l'Emploi, le Conseil National du Dialogue Social.

En Guinée : le Ministère du Travail et des Lois sociales, le Ministère des Droits et l'autonomisation des femmes, le Ministère de l'Action sociale et des personnes vulnérables, le Ministère de l'Enseignement technique, de la Formation professionnelle, du Travail et de l'Emploi, le Ministère des Affaires Etrangères et des Guinéens de l'Etranger.

Au sein de ces ministères, les institutions de sécurité sociale, les directions de l'inspection du travail et de la santé et sécurité au travail sont les principaux partenaires du projet.

Dans les pays où ils existent, les Ministères sectoriels tels que ceux en charge de l'Intérieur, de l'éducation et de la formation, de l'agriculture, et des migrations, ont également été impliqués.

Au niveau des organisations de travailleurs et d'employeurs, des associations professionnelles et de la société civile, le BIT a identifié et organisé en Côte d'Ivoire, au Burkina Faso et en Guinée, des discussions préparatoires avec la majorité des partenaires clefs.

Au niveau sous-régional, il y'a également une collaboration et un appui technique de la Commission de la CEDEAO, notamment au niveau de la Division des affaires sociales et du Secrétariat du Forum de Dialogue Social de même qu'une implication des organisations de travailleurs : - Confédération Syndicale Internationale-Afrique (CSI-Afrique) membre du Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes subsahariennes (RSMMS) et ; - les organisations membres de la Fédération internationale des travailleurs et travailleuses domestiques (FITD).

La stratégie du projet est caractérisée par (i) un accent sur les interventions locales et nationales s'appuyant sur des cadres élaborés au niveau sous-régional et continental ; (ii) Une approche spécifique au contexte et aux secteurs d'activité ; (iii) la facilitation de la transition vers la formalisation tout en améliorant les conditions de travail des migrants dans l'économie informelle et ; (iv) une approche sensible au genre et aux conflits et contribuant à la cohésion sociale et la paix.

- **Structure de mise en œuvre du projet :**

L'équipe du projet comprend :

Une coordinatrice nationale à Abidjan ;

Un coordinateur national au Burkina Faso ;

Un coordinateur national à Conakry ;

Un assistant administratif et financier basé à Abidjan

2. Cadres, Objectifs, champ et clients de l'évaluation

2.1.Cadre de l'évaluation

L'OIT considère l'évaluation comme partie intégrante de la mise en œuvre des activités de coopération technique. Dans sa stratégie et ses directives d'évaluation, l'Unité d'Évaluation de l'OIT (EVAL) souligne la nécessité, pour tout projet financé dont le budget se situe entre 1 et 5 Millions USD, d'une évaluation à mi-parcours et d'une évaluation finale dont l'une sera interne et l'autre indépendante. La présente évaluation finale est donc indépendante, conduite par un évaluateur recruté à cet effet et gérée par un gestionnaire d'évaluation certifié par EVAL/BIT, et n'ayant tous les deux aucune relation avec le projet. Elle est menée dans le contexte du code de conduite de l'UNEG pour l'évaluation dans le Système des Nations Unies.

D'une façon générale, cette évaluation finale a suivi les directives de l'OIT en matière d'évaluation axée sur les résultats, la liste de contrôle 4.8 des Directives d'EVAL, intitulée « Préparation du rapport initial », la liste de contrôle 4 « méthodologies de validation » et la liste de contrôle 4.2 « Préparation du rapport d'évaluation ».

2.2.Objectifs de l'évaluation

Cette évaluation finale d'AGRIDOM I comprend un examen critique de la théorie du changement, du cadre logique, du plan de travail et du budget proposé pour le projet AGRIDOM II et plus particulièrement l'identification de pistes pour le rendre plus « *gender-responsive* ».

Les objectifs spécifiques de cette évaluation sont :

- Établir la validité et la pertinence de la stratégie de mise en œuvre du projet, ainsi que sa cohérence, dans le contexte des politiques nationales de migration de main d'œuvre dans les pays couverts et la CEDEAO ;
- Évaluer le niveau d'atteinte des résultats du projet (extrants et résultats initiaux), y compris les résultats imprévus, en identifiant les facteurs externes et internes qui influent sur la mise en œuvre du projet (positivement et négativement) ;

- Analyser l'efficacité de l'utilisation des ressources financières, humaines et matérielles pendant la mise en œuvre du projet ;
- Examiner la structure institutionnelle, la capacité de mise en œuvre des projets, les mécanismes de coordination, l'utilisation et l'utilité des outils de gestion, y compris les outils de suivi des projets et les plans de travail ;
- Examiner l'efficacité du projet au regard des ressources mobilisées ;
- Fournir un aperçu des changements potentiels du projet en termes d'effets et impacts institutionnels et sur la population ciblée ;
- Évaluer dans quelle mesure, les résultats du projet sont durables ou susceptibles de l'être ;
- Identifier les leçons et les bonnes pratiques pour les principales parties prenantes ;
- Fournir des recommandations aux différentes parties prenantes afin d'améliorer la mise en œuvre des activités du projet et la réalisation des objectifs du projet.

L'évaluation a particulièrement pris en compte la coopération et les synergies d'AGRIDOM I avec d'autres projets de l'OIT comme FAIR II, JLMP et FMM II, etc. Cette évaluation a permis de définir si cette collaboration a été bénéfique et comment elle pourrait être améliorée dans l'avenir (AGRIDOM II).

2.3. Champ de l'évaluation

Cette évaluation, en tant que produit d'analyse de la mise en œuvre du projet depuis sa phase de démarrage, constituera une évaluation des résultats et de leur pérennité. Elle examinera l'intervention du projet à partir de son démarrage en décembre 2021 jusqu'en décembre 2025. Elle considérera l'ensemble des documents susceptibles de soutenir les explorations y compris le document de projet et prendra également en compte l'évolution du contexte national dans les trois pays couverts aux niveaux politique, social, économique, sécuritaire et sanitaire.

L'analyse géographique doit couvrir la Côte d'Ivoire, le Burkina Faso, la Guinée et le niveau sous-régional à travers une revue documentaire, des visites dans ces pays et des entretiens avec les parties prenantes et les partenaires sociaux de la CEDEAO avec lesquels le projet a collaboré.

Au-delà des performances réalisées, l'évaluation s'intéressera aux facteurs ayant affecté la mise en œuvre et décrira les causes des réussites clefs et des contreperformances pour faciliter l'apprentissage.

2.4. Destinataires de l'évaluation

Les principaux clients de l'évaluation sont les mandants de l'OIT (Gouvernements, Organisations d'employeurs et de travailleurs) dans les 3 pays couverts par le projet, le personnel du bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, des bureaux de pays de l'OIT à Abidjan et Dakar et du siège central, les partenaires de mise en œuvre et le donateur du projet.

Les recommandations, leçons apprises et bonnes pratiques serviront à améliorer la théorie du changement de l'intervention, le cadre logique du projet, les approches dans les trois pays et au niveau régional, le plan de travail, et le budget d'AGRIDOM II.

2.5. Critères et questions de l'évaluation

L'évaluation sera conforme aux normes d'évaluation des Nations Unies et portera sur l'identification et l'analyse des résultats à travers des questions clés organisées autour de critères tels que définis dans le document « *ILO policy guidelines for Evaluation, principles, rationale, planning and managing for evaluations 4me édition* » : - pertinence du projet par rapport aux besoins des groupes ciblés, - validité de la conception du projet, - cohérence, - efficacité, - impact des résultats et potentiel de

durabilité (voir tableau 1). Elle intégrera également les questions transversales de l'OIT (Normes, Dialogue Social, Egalité des sexes, Inclusion, etc.) et devra analyser comment et pourquoi les résultats ont été obtenus de façon à renforcer l'apprentissage.

Tableau 1 : Critères et questions clefs de l'évaluation

Critères	Questions clés
Pertinence, cohérence, alignement stratégique du projet	1. Comment le projet s'aligne-t-il avec le cadre de développement national du Gouvernement du Sénégal, aux objectifs stratégiques de l'OIT, aux ODD, au Plan Cadre de Coopération des Nations Unies pour le Développement Durable 2024-2025 du Sénégal et aux besoins, des institutions partenaires et des groupes ciblés ? 2. Les institutions nationales / régionales / Départementales / Locales et les groupes cibles se sentent-elles suffisamment associées à la conception du projet ? Les objectifs, produits et activités sont-ils en cohérence ou complémentaires avec d'autres projets de l'OIT ou des autres partenaires au développement ?
Validité du projet	3. Dans quelle mesure le cadre logique du projet est cohérent ? (Ex : les produits ont-ils un lien de causalité avec les effets, qui à leur tour contribuent à l'objectif de développement plus large du projet ? Le cadre des résultats est-il réaliste ? Les indicateurs et les objectifs du projet correspondent-ils logiquement à la chaîne de résultats ? 4. La conception du projet a-t-elle pris en compte toutes les contraintes majeures pouvant entraver la mise en œuvre et les résultats du projet ? Sinon quelles sont ces principales contraintes non prises en compte et quelles stratégies mettre en place pour y faire face et améliorer les objectifs assignés au projet ? Le projet a-t-il considéré et intégré de manière réaliste les risques et hypothèses dans son contexte ? 5. Quel est l'apport spécifique, la valeur ajoutée du projet, par rapport aux activités ordinaires déployées par les institutions nationales concernées ? Dans quelle mesure les résultats attendus du projet complètent-ils les dispositifs de l'état, des partenaires sociaux et autres parties prenantes.
Performances et efficacité du projet	6. Dans quelle mesure les résultats et les objectifs sont-ils en processus d'être atteints ou sont-ils susceptibles de l'être à la fin du projet ? La quantité et la qualité des produits obtenus ont-elles été satisfaisantes ? 7. Les hypothèses de développement qui sous-tendent le cadre logique (la théorie de changement du projet) ont-elles été soutenues pendant l'implémentation ? Y a-t-il des résultats inattendus développés ? Pourquoi ? 8. Quels sont les facteurs de succès et obstacles que le projet a rencontrés durant la première phase de sa mise en œuvre ? Comment le projet y a fait face ? 9. Le projet a-t-il mis en place un dispositif adéquat pour assurer le suivi et mesurer les progrès en vue de l'atteinte des résultats ?
Efficience des ressources utilisées	10. Les ressources (financières, humaines, expertises...) ont-elles été allouées stratégiquement de façon à assurer l'atteinte des résultats et les produits en quantité et qualité appropriées aux besoins des groupes ciblés ? Les moyens mis à la disposition du projet sont-ils utilisés de façon efficiente ? Pourrait-on obtenir les mêmes résultats à un coût moindre ?

Critères	Questions clés
Efficacité du dispositif de gestion	11. Y a-t-il un backstopping adéquat pour le management du projet par le Bureaux pays, DWCT, le Bureau régional et le siège du BIT sur les plans technique, programmatique, administratif et financier ? 12. Comment s'effectuent les modalités de collaboration entre le Projet et les ministères de tutelle, y a-t-il des dispositions adéquates de gouvernance mises en place et les mandants tripartites sont-ils engagés dans la conception, le suivi et la mise en œuvre du projet ? Y a-t-il une compréhension claire des rôles, des responsabilités entre le projet et les partenaires clés 13. Quel a été le niveau de partenariat établi (synergie entre le projet et les autres projets du BIT) ainsi qu'avec les autres projets des partenaires ou institutions régionales ? 14. Le projet a-t-il fait une utilisation stratégique de la coordination et de la collaboration avec d'autres projets du BIT, d'autres agences des Nations Unies, et d'autres donateurs dans le pays pour accroître son efficacité et son impact ?
Orientations sur l'impact et la durabilité du projet	15. Est-ce que les conditions pour avoir les réalisations du projet sont bien considérées dans la mise en œuvre du projet (i.e. une stratégie de sortie pour avoir des changements positifs auprès des groupes cibles sur les thèmes de travail du projet ? 16. Les institutions qui bénéficient de la mise en œuvre du projet sont-elles les institutions clés ? Quelles sont les mesures et actions déjà mises en place pour assurer l'appropriation des résultats du projet au niveau des dispositifs de l'Etat et au niveau des zones couvertes ? L'approche et les résultats du projet pourraient-ils être reproduits ou amplifiés par les partenaires nationaux ou d'autres acteurs à la fin du projet ?
Thèmes transversaux	17. Dans quelle mesure le projet a-t-il intégré dans ses produits et résultats les besoins stratégiques et priorités, différenciés des hommes et des femmes, des jeunes et les personnes handicapées, préalablement identifiés ? 18. Le projet a-t-il pris en compte, dans sa conception et sa mise en œuvre, le tripartisme, le dialogue social et les standards internationaux du travail ? Contribue-t-il effectivement à l'action contre le changement climatique ?

3. Méthodologie et limites de l'évaluation

3.1. Cadre méthodologique

En matière d'évaluation, le BIT utilise les critères du Comité d'Assistance au Développement de l'OCDE : Pertinence, Cohérence, Efficacité, Efficience, Impact, Durabilité. Le consultant reconnaît les exigences liées à la mise en forme des documents livrables, et celles-ci seront en conséquence prises en compte particulièrement : (a) la formulation et la présentation de recommandations et ; (b) la présentation des enseignements tirés et des bonnes pratiques. Par ailleurs, dans le but de garantir la participation des parties prenantes, les analyses intégreront, conformément aux notes d'orientation 4 et 7 d'EVAL, l'égalité des sexes et la non-discrimination des groupes vulnérables. Elles devront en outre, s'intéresser aux questions liées au dialogue social, au tripartisme, aux normes internationales du travail et à la transition juste dans le contexte du changement climatique.

L'évaluation a appliqué une approche mixte, y compris la triangulation pour accroître la validité et la rigueur des résultats de l'évaluation. Elle a procédé à chaque étape, avec la participation des principales parties prenantes du projet au niveau sous régional et dans les 3 pays couverts : Personnels du projet, administrateurs et experts du BIT responsables de l'appui financier, administratif et du backstopping technique aux Bureaux de l'OIT (Abidjan, Dakar, régional), donateur, mandants au niveau de la Côte d'Ivoire, du Burkina Faso et de la Guinée, Groupes ciblés (voir les détails au tableau 2 : Echantillonnage, section 5).

Différents outils et techniques exploratoires ont été déployés : - revue documentaire ; - rencontres avec les intervenants dans le cadre de discussions de groupes et d'entretiens individuels ; - interviews en ligne ; - observation directe.

À cet effet, des guides d'entretiens (voire la section 7) ont été élaborés distinctivement pour (i) l'OIT, (ii) l'équipe de projet, (iii) les partenaires techniques et financiers, (iv) les Partenaires institutionnels du projet dans les 3 pays et au niveau sous-régional, (v) les partenaires sociaux et la société civile dans les 3 pays ; (vi) les migrants dans les pays d'accueil et leurs familles dans les pays d'origine.

Pour une gestion plus judicieuse du temps de présence limité du consultant dans chaque pays, la collecte de données a été organisée aux formats d'entretiens individuels en présentiel ou à distance et de groupes de discussion.

Les administrateurs et experts du « *backstopping* » technique du BIT, le staff du projet, les représentants de la partie institutionnelle de la Côte d'Ivoire, du Burkina Faso et de la Guinée ont été ciblés par des entretiens en tête à tête alors que les rencontres avec les représentants des bénéficiaires et des partenaires sociaux ont été réalisées sous forme de groupes de discussion.

Les questions clés devant guider la collecte et l'analyse de l'information ont été reprises dans la matrice d'évaluation (section 8).

Le tableau 2 (section 5) donne un aperçu des ambitions en matière de taille et de composition de la population cible à interviewer, soit un total de 68 participants dont un minimum de 30 femmes.

3.2. Processus de l'évaluation

L'approche utilisée pour cette évaluation comprend à la fois une dimension qualitative et quantitative et s'est appuyée à toutes ses étapes sur une participation de qualité des parties prenantes. Pour la fiabilité des analyses, la triangulation a permis une vérification multiple d'une part (a) entre les différentes sources de données secondaires, (b) dans un second temps entre les données primaires et secondaires, et enfin (c) avec les constats attendus de l'observation directe. La méthodologie adoptée dans le cadre de cette évaluation est structurée autour des 3 étapes clefs suivantes :

- **Une phase préparatoire** comprenant :

(i) Une réunion de cadrage tenue en visioconférence le **15 octobre 2025** à 13h avec le consultant et l'équipe du BIT, notamment (i) le gestionnaire de l'évaluation, (ii) la spécialiste migration et mobilité de main d'œuvre en Afrique, (iii) *l'assistant administratif et financier à Abidjan* et (iv) les 3 coordonnateurs nationaux du projet « *Renforcement de la Gouvernance de la Migration de main-d'œuvre dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique (AGRIDOM I)* » en Côte d'Ivoire, au Burkina Faso et en Guinée.

Les échanges ont concerné la présentation du projet, des acteurs et résultats clefs, des processus et procédures d'évaluation du BIT, des documents-cibles de la revue documentaire, et de certains détails du chronogramme liés à collecte des données primaires sur le terrain et à la préparation des aspects administratifs et logistiques de l'évaluation.

(ii) La revue documentaire démarrée le **16 octobre 2025** a porté sur un premier lot de documents (- PPTD Guinée 2025-2029 ; - PPTD 2020-2024 Burkina Faso ; - Stratégie nationale de migration de main d'œuvre 2026-2030 Guinée ; AGRIDOM en chiffres du Burkina Faso ; - Rapports d'activités AGRIDOM

au Burkina Faso ; - Politique nationale de l'emploi de la république de guinée 2024-2030 ; - politique de migration de la guinée ; - rapport de synthèse de l'atelier d'écriture de la stratégie nationale de migration de main d'œuvre fondée sur les droits et sensible au genre en Guinée ; - rapport de l'atelier de renforcement de capacités des mandants tripartites sur la convention c.181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées en république de guinée ; - rapport du forum sous-régional d'appropriation de la convention générale de la CEDEAO et de la convention multilatérale de sécurité sociale de la cipres, des publications, reportages et articles etc.) ;

(iii) L'élaboration du rapport initial a été réalisée entre le **15 et le 22 octobre 2025** à partir des informations présentées lors de la réunion de cadrage avec l'équipe du BIT, des entretiens préliminaires et celles tirées de la revue documentaire ;

(iv) La révision et la validation du rapport de démarrage entre les **23 et 24 octobre 2025**.

- **Une phase de terrain** comportant les étapes suivantes :

(v) Des visites de sites et la collecte de données primaires. Le consultant a passé 3 jours en Guinée, 3 jours au Burkina Faso et 3 jours en Côte d'Ivoire pour rencontrer les différentes catégories d'acteurs et de parties prenantes, conformément à l'échantillonnage représenté sur le tableau 2 ci-dessous. Ces déplacements ont eu lieu du mardi **27 octobre au mercredi 12 novembre 2025**. La collecte d'informations s'est faite par le biais d'interviews et de focus groupes de 30 à 45 mn environ, sur la base des 5 catégories de guides d'entretiens qui ont été élaborés. La liste nominative des personnes à rencontrer et l'agenda de ces rencontres ont été élaborés avec l'appui des coordonnateurs du projet au Burkina Faso, en Guinée et en Côte d'Ivoire, et annexés au présent rapport.

Il faut noter que des entretiens à distance organisés, avec l'équipe du projet en Côte d'Ivoire et les bénéficiaires ultimes, migrants et migrants potentiels, ont précédé, **du 24 au 27 octobre 2025**, cette phase de terrain.

Tableau 2 : Répondants de l'évaluation

Partie prenante	Structures	Nombre de participants			Format des échanges
		Burkina Faso	Guinée	Côte d'Ivoire	
OIT Partenaires	- BIT : Administrateurs, Spécialistes, Staff du projet ; - Agences partenaires du système des Nations Unies ; - Projets partenaires ; - Donateur ; - Autres PTF ;	4	4	6	Entretiens individuels
Partenaires institutionnels en charge de la gouvernance des migrations de main d'œuvre et de	- Ministères sectoriels en charge (i) du travail, (ii) de la protection sociale, (iii) de l'Economie, des Finances et du Développement, (iv) des Affaires Etrangères, de la Coopération, (v) des Droits et l'autonomisation des femmes, (vii) de l'Action sociale et des personnes vulnérables, (ix) des Affaires Etrangères etc. - Direction et structures techniques des Etats (Inspection du Travail, Direction Générale de	4 dont 2 femmes	4 dont 2 femmes	4 dont 2 femmes	Entretiens individuels

protection sociale	l'Emploi, institutions de sécurité sociale, de la santé et la sécurité au travail, etc.) ; Comités nationaux de suivi ; - Institutions sous régionales				
Partenaires sociaux, Société civile au niveau national et sous-régional	- Conseil national de dialogue social ; - Organisations de travailleurs au niveau des 3 pays ; - Organisations d'employeurs au niveau des 3 pays ; - Agences privés d'emplois ; - Coopératives agricoles, - Organisation de migrants ou d'appui aux migrants - ONG ; - Organisations de travailleurs au niveau sous régional - Commission CEDEAO	4 dont 2 femmes	4 dont 2 femmes	4 dont 2 femmes	Entretiens individuels
Bénéficiaires finaux	Bénéficiaires finaux : Migrants dans les pays d'arrivée / Famille de migrants dans les pays de départ	10 dont 5 femmes	10 dont 5 femmes	10 dont 5 femmes	Focus group
Taille de l'échantillon par pays		22	22	24	
Taille totale de l'échantillon			68 dont 30 femmes (44%)		

(vi) un atelier des parties prenantes pour la présentation des constats préliminaires de l'évaluation organisé le **26 Novembre 2025** à distance après la fin de la collecte des données primaires ;

- **Une phase de rédaction** comprenant :

(vii) La rédaction et le dépôt de la version provisoire du rapport de l'évaluation après compilation et analyse des données (voir tableau 8 : la matrice d'évaluation à la section 8), du **15 au 27 Novembre 2025**. Les données collectées ont été analysées en utilisant les guides d'entretien renseignés. La triangulation entre différentes sources de données a permis de valider les analyses et de tirer les conclusions adéquates. Ces analyses sont essentiellement des analyses de contenus et des tendances de réponses, guidées par les exigences des critères d'évaluation du CAD/OCDE et des autres aspects retenus dans les termes de référence de la revue. Concernant le critère d'efficacité, l'échelle de notation des performances comprend les 3 niveaux Elevé (au moins 70%), Moyen (au moins 50%) et Faible (moins de 50%).

Les analyses des différents critères abordés pour cette revue finale ont permis d'identifier des leçons apprises et des bonnes pratiques et de formuler des recommandations dans la perspective d'un nouveau cycle de programmation sur la promotion du travail décent au Togo

(viii) La relecture et les commentaires par les parties prenantes du rapport provisoire et ; (ix) La consolidation des commentaires par le responsable de l'évaluation et l'envoi du rapport au consultant du 24 novembre au 6 décembre 2025 ;

(x) La prise en compte des commentaires par le consultant les **07 et 08 décembre 2025** et l'envoi du rapport final ;

3.3.Limites de l'évaluation

Il y'a tout d'abord les limites méthodologiques liées aux approches qualitatives avec les biais inhérents aux outils, aux sources de données elles-mêmes et à l'échantillonnage qui n'est jamais à même de donner une image fidèle de la population cible. Ces limites ont été atténuées avec : (a) l'option définie par les responsables de l'évaluation d'organiser la collecte de données primaires en présentiel dans les 3 pays, (b) la triangulation systématique des données telle que décrite dans la méthodologie, (c) l'adaptation du format des entretiens (entretien individuel, nombre de personnes dans les focus group, composition des groupes d'entretiens etc.) au profil des participants et (d) l'approche participative de l'évaluation qui a permis d'impliquer en grand nombre différentes catégories d'acteurs avec leurs angles de vues différenciés.

Des contraintes supplémentaires se sont par ailleurs présentées du fait : (i) de l'agenda particulièrement chargé de l'équipe du projet qui organisait des ateliers dans chacun des 3 pays, (ii) des délais assez courts pour conduire à terme l'évaluation du projet, (iii) de la période électorale en Côte d'Ivoire et, (iv) de la recherche d'un itinéraire de vol adéquat pour couvrir les 3 pays couverts par le projet AGRIDOM a des dates bien précises.

Les mesures adaptatives suivantes ont néanmoins permis de mener à terme l'évaluation et de fournir un rapport valide : - des entretiens en ligne ont été organisés antérieurement à la phase de collecte de données sur le terrain, avec les parties prenantes en Côte d'Ivoire y compris l'équipe du projet ; - le consultant a passé la journée du 11 novembre à l'atelier organisé par AGRIDOM à Grand Bassam pour passer des interviews avec certains participants ; - l'atelier des parties prenantes a été organisé en ligne après la phase de terrain au cours de l'atelier bilan du projet.

4. Constats de l'évaluation

4.1.Pertinence du projet

1) Alignement du projet par rapport aux priorités nationales, aux objectifs de l'OIT, aux ODD, à l'UNSDCF et aux besoins des institutions partenaires et des groupes ciblés

Les liens entre les migrations intrarégionales et le développement socioéconomique sont bien établis, particulièrement pour la migration de la main d'œuvre en Afrique de l'Ouest, motivée surtout par la recherche de meilleures opportunités économiques, dans un contexte sous-régional marqué par des déficits de travail décent, une insécurité croissante liée à l'instabilité sociopolitique et des taux élevés de chômage et de sous-emploi. Le projet est très novateur et s'attaque aux niveaux macro, méso et micro, aux causes-racines des problématiques liées à la migration de main d'œuvre et cela dans un espace géographique prenant en compte à la fois des pays de départ et d'accueil : (i) Les interventions visent à la fois des réformes des cadres macro-politiques et institutionnelles et des améliorations immédiates des conditions de travail au quotidien à travers des actions pilotes sur le terrain ; (ii) La stratégie sectorielle permet de cibler des domaines clés de l'économie (agriculture et travail domestique) avec des solutions customisées prenant en compte les conditions spécifiques des secteurs, parmi lesquels des niveaux élevés d'informalité et des inégalités liées au genre ; (iii) L'approche sensible aux conflits contribue à la cohésion sociale et la paix.

En développant des initiatives en faveur du travail décent, de la réduction des inégalités et de la promotion d'une croissance économique inclusive, notamment dans les secteurs de l'agriculture et du

travail domestique, le projet AGRIDOM apporte une contribution consistante au « Programme de développement durable à l'horizon 2030 ». Il contribue à la mise en œuvre des Objectifs de Développement Durable au niveau national, notamment (i) l'ODD8 « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous » à travers la Cible 8.8: « Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire » par le biais des résultats R1.1-R1.2-R2.2-R2.3-R3.1 ; (ii) l'ODD 1 « Éliminer l'extrême pauvreté et la faim » avec la Cible 1.3. « Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient » à travers les résultats R2.1-R2.2-R2.3 ; (iii) la cible 10.7 « Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées » avec les résultats R1.1-R1.2-R1.3 et ; la cible 5.2 « Egalité des sexes et autonomisation des femmes et des filles » à travers les résultats R1.1-R1.2-R1.3-R2.2-R3.1 ;

Dans le cadre du programme et budget (P&B) 2022-23 de l'OIT, le projet contribue à la mise en œuvre du résultat 7 « Une protection adéquate et efficace au travail pour tous » et au Produit 7.5 en termes de « Capacité accrue des Etats Membres à élaborer des cadres, des institutions et des services équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre, afin de protéger les travailleurs migrants » avec les résultats R1.1-R1.2-R1.3-R1.4-R. Le programme contribuera également à la mise en œuvre du plan d'action de l'OIT (2018–22) pour donner effet aux conclusions de la discussion générale sur une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 106e session, 2017 avec les résultats R1.1-R1.2-R1.3-R1.4.

AGRIDOM aborde des domaines prioritaires pour ces 3 pays. En effet, les stratégies de développement durables de la Côte d'Ivoire (Plan National de développement : PND 2021-2025), du Burkina Faso (Plan de développement économique et social : PNDES II 2021-2025) et de la Guinée (Programme national de développement : PRI 2022-2025), comportent plusieurs axes avec des effets et produits attendus en matière de travail décent, genre et égalité des sexes, protection sociale, autonomisation des femmes et des filles, appui à la formalisation. Ces stratégies ont induit dans ces pays, différentes législations et politiques sectorielles (Politiques et réglementations en faveur de la transition vers la formalité, de la protection sociale, salaire minimum, durée du travail, cadres de gouvernance de la migration).

Le projet est en ligne avec les documents de planification des Nations Unies dans les pays ciblés :

- i. Au Burkina Faso, le projet AGRIDOM est en lien avec le Pilier 4 « Prospérité : Développement économique, inclusif et durable », et le Pilier 1 « Paix : Gouvernance institutionnelle, paix, sécurité et cohésion sociale du Plan d'Action intérimaire 2023-2025 des Nations-Unies pour le développement durable (UNIDAP) du Burkina Faso ». Le PPTD 2020-2024 prévoit dans son résultat 3 d'établir des lieux de travail, conformes à la législation et aux normes en santé et sécurité au travail, y compris dans l'économie informelle et rurale.
- ii. En Côte-d'Ivoire, le projet concourt à l'Effet 4 du nouveau cadre de coopération pour le développement durable des Nations Unies pour la Côte d'Ivoire (2020-2025) « D'ici 2025, les populations en particulier celles laissées pour compte ou à risque de l'être accèdent de façon équitable à un socle minimum de protection sociale et utilisent des services sociaux de base de qualité ». Le PPTD, est en lien avec le résultat 2.2 : « La conformité des lieux du travail notamment aux normes de santé et sécurité au travail (SST) est renforcée, y compris dans les Très Petites et Moyennes Entreprises (TPME) dans l'économie informelle et dans le secteur rural ». Le projet contribue également au résultat 2.3: « La protection sociale est renforcée et étendue aux travailleurs et travailleuses ruraux et à ceux de l'économie informelle ».
- iii. En Guinée, le projet AGRIDOM s'inscrit dans le cadre du UNSDCF (2024-2028) et est en lien avec l'Effet Prospérité et planète « D'ici fin 2028, les populations guinéennes, en particulier les

jeunes, les femmes et les personnes vulnérables notamment dans les zones défavorisées, participent activement à la croissance économique soutenue par une économie diversifiée, inclusive, équitable, durable et génératrice d'emplois décents ». Le PPTD avait parmi les résultats attendus de promouvoir l'emploi décent pour les jeunes, les femmes et les ruraux (axe prioritaire 1), des mesures de lutte contre le travail des enfants (résultat 1.3), et le renforcement du dialogue social (résultat 2.2).

Les actions portées par le projet AGRIDOM sont tout à fait cohérentes eu égard aux priorités des institutions nationales partenaires en charge de la gestion des défis liés à la migration de main d'œuvre : - Ministères en charge du travail, de la protection sociale, de l'autonomisation des femmes, du développement, des affaires étrangères, de la coopération, de l'intégration africaine etc. ; - Inspection du Travail ; - Direction de l'Emploi ; - Direction de la protection sociale ; - Direction de la santé sécurité au travail ; - Conseil National du Dialogue Social ; Employeurs ; - Syndicats ; etc.

Ces actions constituent des réponses pertinentes aux besoins prioritaires des groupes ciblés (- agents gouvernementaux chargés de la préparation et de la mise en œuvre des politiques de migration de main d'œuvre et d'autres politiques publiques pertinentes ; - représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs et d'autres organisations de la société civile et ; - bénéficiaires finaux notamment les travailleurs migrants hommes et femmes et leurs familles dans les pays d'origine et de destination) qui concernent prioritairement : (i) une information et une sensibilisation sur le droit du travail, les problématiques liées aux normes internationales du travail, au dialogue social, à l'informalité et au recrutement équitable ; (ii) des capacités accrues en matière d'élaboration et de gestion de cadres, d'institutions et de services équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre ; (iii) la mise en place d'un environnement juridique, éducatif et institutionnel favorable à la prise en compte des injustices et inégalités dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique y compris l'accès à la protection sociale, à la formation et à de meilleures opportunités d'insertion ; (iii) ;

La pertinence du projet AGRIDOM et son alignement avec les cadres de développement des Gouvernements de la Côte d'Ivoire, du Burkina Faso et de la Guinée, les objectifs stratégiques de l'OIT, les documents de planification des Nations Unies dans ces 3 pays, les ODD, et les besoins des institutions nationales partenaires et des groupes cibles sont donc clairement établis.

2) Compatibilité et complémentarité des objectifs, produits et activités du projet avec les programmes et projets gouvernementaux dans les trois pays.

Les interventions proposées par le projet consolident des initiatives des gouvernements appuyées par le BIT et d'autres partenaires techniques et financiers. On peut notamment citer plusieurs complémentarités et convergences du projet avec des actions des pays :

- (i) la réglementation sur les travailleur-eue-s domestiques en Côte d'Ivoire, jugée obsolète, lacunaire, et peu appliquée et qui a fait l'objet d'un projet de loi. Ce projet de loi a finalement été retiré face aux pesanteurs des normes, valeurs sociales, politiques, culturelles, attitudes, comportements individuels et caractéristiques des lois et politiques applicables liées au rôle de la femme dans la société, son travail rémunéré et non rémunéré¹ ;
- (ii) La Stratégie Nationale Intégrée de Transition vers l'économie formelle en Côte d'Ivoire (SNIT-EF) et son plan d'action opérationnel développé en partenariat avec le BIT, et les mandants ;

¹ UNWomen (2018)

- (iii) La nécessité d'une meilleure gouvernance des migrations pour optimiser les bénéfices des flux migratoires dans la sous-région ;
- (iv) La stratégie nationale de migration (2016-2025) du gouvernement Burkinabé assortie d'un Plan d'action couvrant la période 2016-2018, qui n'a pas été renouvelé ;
- (v) Le projet de politique migratoire en Guinée appuyé par l'OIM et qui est en phase d'écriture ; et
- (vi) L'intégration des questions spécifiques à la migration de main d'œuvre dans la politique nationale de l'emploi en Guinée, avec l'appui du BIT et du PNUD.

Le projet AGRIDOM a bâti sur les efforts existants de l'OIT et d'autres acteurs en matière de contribution des travailleur-euse-s migrant-e-s au développement durable dans les pays de départ et d'accueil de la sous-région à travers une migration plus équitable et un meilleur accès au travail décent. Il a créé de fortes synergies avec des projets de coopération technique au niveau des pays, de la sous-région et du continent, financés par la CDC ou les autres partenaires, y compris ceux mis en œuvre par des agences des Nations Unis : - Recrutement FAIR (mise en œuvre BIT, Bailleurs Coopération Suisse, Italie) ; - JLMP Priority (mise en œuvre BIT-OIM-UA, Bailleur Suisse) ; - Support to Free Movement of Persons and Migration in West Africa, FMM Afrique de l'ouest (mise en œuvre BIT-OIM-ICMPD, Bailleur UE) ; - Accélérer l'action pour l'élimination du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement en Afrique ACCEL Africa (mise en œuvre BIT, Bailleur Pays Bas) ; - Renforcer un système de protection sociale complet et durable au Burkina Faso (mise en œuvre BIT, Bailleur UE) ; etc.

Le projet « Renforcement de la Gouvernance de la Migration de la Main d'œuvre dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique » AGRIDOM » est donc en cohérence avec plusieurs projets/programmes de l'OIT, de SDC, de l'Union Européenne, de la Suède, des pays Bas et d'autres partenaires au développement. Il a développé des synergies avec les projets en cours, mis à profit les effets d'initiatives antérieures dont il contribuera à termes au renforcement des impacts.

4.2. Validité de la conception du projet

3) Cohérence du cadre logique du projet, pertinence des indicateurs

On peut tout d'abord attester d'une bonne convergence interne entre les 3 objectifs immédiats du projet : 1) L'assurance d'une meilleure gouvernance de la migration de main d'œuvre et le respect des principes du travail décent par des cadres politiques, réglementaires, et institutionnels sensibles au genre ; 2) Une meilleure inclusion des travailleur-euse-s migrante-s à travers des dispositifs d'accompagnement des acteurs de l'économie informelle renforcés à cet effet ; 3) Des perspectives d'insertion socioéconomique diversifiées et accessibles avec l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences et des services de soutien).

D'autre part, ces mêmes objectifs immédiats concourent à l'atteinte de l'objectif de développement du projet : « Faciliter la contribution des travailleur-euse-s migrant-e-s au développement durable en Côte d'Ivoire et dans leurs pays d'origine à travers une migration plus équitable et un meilleur accès au travail décent ». Le cadre logique du projet a défini en conséquence 3 angles d'attaque de la problématique des migrations de main d'œuvre par : (i) les aspects réglementaires, (ii) la protection des travailleuses et des travailleurs migrants dans les 3 domaines vitaux que sont la protection sociale, les procédures de recrutement et la structuration, et (iii) le renforcement et la diversification de leurs compétences techniques et entrepreneuriales pour leur ouvrir d'autres opportunités de création de richesse.

Le format du cadre logique est complet et lisible et un ensemble de 31 indicateurs cohérents et réalistes ont été définis : 7 indicateurs d'effet et 24 indicateurs de produit. Les cibles sont précisées avec une désagrégation selon le genre et le pays si applicable.

Les 9 produits de la chaîne de résultats sont également cohérents vis-à-vis des résultats respectifs et sont convenablement alimentés par 22 activités tout à fait pertinentes par rapport aux produits qu'elles alimentent.

On peut également noter la convergence externe des éléments du cadre logique avec des initiatives gouvernementales, des projets du BIT et d'autres partenaires au développement y compris des agences des Nations Unies (Voir la sous-section « *Pertinence du projet* »).

Nous avons cependant relevé certaines insuffisances :

- Une grande similarité au niveau de l'objectif immédiat 1 entre le libellé du 1^{er} indicateur d'effet et du 1^{er} indicateur de produit ;
- L'absence de cibles pour 7 indicateurs de produits

Il apparaît donc que le cadre logique du projet AGRIDOM est assez complet et cohérent. Il existe une forte convergence interne entre les effets et des liens de causalité pertinents entre les éléments de la chaîne de résultats, des produits jusqu'à l'impact et l'objectif de développement. Mises à part les limites liées à l'absence de certaines cibles, le cadre de résultats est réaliste avec des indicateurs en grande majorité SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et définis dans le temps) et sensibles au genre.

4) Contraintes majeures dans la conception du projet

Le projet a fait l'option d'une conception basée sur les données d'études (i) des tendances de la migration de main d'œuvre dans la sous-région², (ii) du potentiel de contribution socioéconomique des migrants dans les économies des pays de départ et d'accueil qui reste encore à optimiser³ et (iii) des injustices, inégalités et déficits en matière de travail décent et de protection sociale pour les migrants et leurs familles⁴.

Le projet a également capitalisé les expériences et leçons apprises d'initiatives antérieures du BIT et des partenaires (Projets FMM II, FAIR III, JLMP (Action Priority) etc.) parmi lesquelles :

- Le besoin de traduire le dialogue sous-régional en actions concrètes au niveau national ;
- La nécessité de cibler les normes sociales et culturelles tout autant que les réformes des cadres législatif et politique ;
- L'approche nuancée, innovante, fondée sur les droits et basée sur « *l'Initiative sur le recrutement équitable de l'OIT* » qui s'impose en matière de réglementation du secteur du recrutement, au regard de l'informalité des réseaux de recrutement des travailleurs migrants en Afrique de l'ouest ;

² UNDESA (2019) - FMM Afrique de l'ouest (2017), *Profil migratoire de la République de Côte d'Ivoire*

³ OCDE/BIT (2018) *Comment les immigrants contribuent à l'économie de la Côte d'Ivoire*. Editions OCDE, Paris

⁴ Réseau Ivoirien pour la Défense des Droits de l'Enfant et de la Femme (RIDDEF) and Friedrich Ebert Stiftung, *2014/2015 Survey on the Rights Violations of Domestic Workers Girls and Women*, Abidjan: 2015

- L'exigence d'un engagement à tous les niveaux, d'un partenariat fort avec le secteur privé et d'une véritable représentation des travailleurs informels pour marquer des points face au défi colossal de la transition vers la formalisation ;

Le projet s'est enfin appuyé sur l'avantage comparatif de l'OIT, notamment son cadre normatif, l'expertise technique et le mandat de protéger les droits de tous les travailleurs, y compris les migrants, et de promouvoir une approche de la gouvernance de la migration de main d'œuvre basée sur les droits et respectueuse des principes du travail décent.

En outre, l'analyse proposée dans la matrice des risques est assez exhaustive et a permis d'identifier 8 catégories de risques dont 3, classées parmi les risques élevés. Il s'agit notamment (i) des risques sanitaires liés au contexte de la pandémie de la Covid 19 de l'époque, (ii) de risques sécuritaires (troubles politiques imprévus, élections, etc.) et (iii) de risques d'instabilité sociale car l'approche du projet ciblant les travailleurs migrants pourrait être perçue comme discriminatoire par les nationaux.

Néanmoins, nous avons en lumière quelques contraintes résiduelles qui n'auraient pas été prises en compte préalablement et qui malgré cela ont été globalement bien gérées par l'équipe de projet en rapport avec les parties prenantes nationales :

- 1) Les réticences des décideurs politiques à s'engager pleinement dans un projet faussement perçu comme dédié exclusivement à la prise en compte de besoins spécifiques de migrants ;
- 2) Les limites sur les ressources financières : L'équipe du projet a dû faire des arbitrages et développer des partenariats avec d'autres acteurs pour la mutualisation des coûts ;
- 3) Les velléités de certains partenaires institutionnels de limiter la participation d'autres structures nationales pourtant concernées par des thématiques du projet et donc titulaires à ce titre d'une compétence et d'une légalité utile pour la prise en charge de certains défis comme l'exigent les principes du BIT et la nature multifactorielle des défis, a quelque peu ralenti l'évolution des activités. Ces blocages ont été résorbés par la force du dialogue et de la diplomatie ;
- 4) La non prise en compte, pour le Burkina Faso et la Guinée, de besoins spécifiques liés à leur situation de pays d'accueil de migrants. Des études complémentaires ont été lancées afin de documenter des évidences sur ces questions : - L'Étude mixte sur la situation des travailleurs migrants dans les restaurants et débits de boissons au Burkina Faso en cours ; - L'étude sur les conditions de recrutement des travailleurs migrants dans le secteur de l'exploitation artisanale de l'or en Guinée, validée le 7 octobre 2025 ;

La conception innovante du projet, et la prise en compte des bonnes pratiques, leçons apprises et de l'expérience du BIT en matière de travail décent, formalisation, protection sociale et gouvernance de la migration de main d'œuvre, ont permis la prise en compte des facteurs majeurs de contraintes. Quelques besoins spécifiques liés à la situation du Burkina Faso et de la Guinée comme pays d'accueil de migrants ont cependant été omis. Des études complémentaires ont cependant été lancées à cet effet. Une analyse exhaustive des risques et hypothèses a également été réalisée.

5) Contribution spécifique et valeur ajoutée du projet

Le projet a fait l'option de prendre en compte les problématiques liées à la migration de travail sous 3 axes de travail : 1) Une meilleure gouvernance de la migration de main d'œuvre et le respect des principes du travail décent dans les 2 secteurs ciblés à travers la mise à jour des cadres politiques, réglementaires, et institutionnels des pays cibles ; 2) une meilleure inclusion des travailleur-euse-s migrante-s par le renforcement des dispositifs d'accompagnement des acteurs de l'économie informelle ; 3) Une diversification et une amélioration des options d'insertion socioéconomique des

travailleur-euse-s migrant-e-s actuels et potentiels des secteurs de l'agriculture et du travail domestique par l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences et les services de soutien ;

Les interventions du projet dans les 3 pays sont toutes centrées autour de la mission régaliennne et des activités courantes de plusieurs structures gouvernementales et des partenaires sociaux en charge du travail, de l'emploi, de la protection sociale, de l'agriculture, des affaires étrangères, du dialogue social, du secteur informel, et de la formation professionnelle. Ces services techniques aux niveaux central et local dans les 3 pays, partagent généralement les mêmes contraintes (Insuffisance des ressources humaines, des moyens techniques et logistiques), ont donc, à plus d'un titre, bénéficié des interventions et des appuis du projet pour le développement de leurs secteurs respectifs.

AGRIDOM a fourni un appui fort apprécié qui a permis au niveau sous régional et dans les 3 pays ciblés : - l'identification des priorités en rapport avec la gouvernance de migration de main d'œuvre ; - l'entente autour de la libre circulation et de la pleine application des cadres légaux ; - l'affermissement du dialogue social, de la protection sociale, de la cohésion nationale ; - la révision de politiques et stratégies de migration, de protection sociale et d'emploi ; - la sensibilisation et le renforcement des capacités techniques et organisationnelles nationales pour l'application des politiques ; - une meilleure régulation du recrutement ; - l'appui à la formalisation ; - l'accompagnement du processus de ratification de conventions ; - l'organisation d'un dialogue sous-régional, d'un comité des experts pour la CEDEAO etc.

On peut donc constater que le projet « Renforcement de la Gouvernance de la Migration de main-d'œuvre dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique » est conçu pour fournir au niveau national et de la CEDEAO, une contribution consistante aux institutions concernées dans les 3 pays, aux partenaires sociaux et aux autres parties prenantes. Les résultats attendus au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire et en Guinée sont de nature à renforcer les dispositifs des différentes composantes du service publique en place.

4.3. Efficacité du projet

Le cadre logique du projet, conçu autour d'un objectif de développement, comprend 3 résultats portés par 9 produits. Nous avons relevé des niveaux de performance globale élevés à savoir 73% de taux d'atteinte des cibles d'indicateurs et 81% de taux de livraison des produits.

L'analyse est cependant plus complexe au niveau spécifique de chaque pays car les 9 produits du projet ne sont pas pareillement applicables à chacun des 3 pays. En effet, la situation née de la création de l'Alliance des Etats du Sahel (AES) a bloqué la mise en œuvre pour certains produits. En outre, le Burkina Faso et la Guinée qui étaient positionnés comme « pays de départ », ont quand même développés certains domaines initialement réservés au pays d'accueil qu'est la Côte d'Ivoire. Nous avons néanmoins pu faire une estimation du taux de livraison des produits : 80% pour la Guinée (4 produits sur 5), 83% pour le Burkina Faso (5 produits sur 6) et 78 % pour la Côte d'Ivoire (7 produits sur 9).

Il faut néanmoins noter les limites du projet AGRIDOM, qui n'a pas su influencer ni faire avancer de manière notable au niveau sous-régional, les questions relatives aux politiques et législations sur la mobilité et la migration de main d'œuvre.

6) Progrès vers l'atteinte des résultats attendus du projet

Objectif immédiat 1 : Les cadres politiques, réglementaires, et institutionnels des pays cibles, sensible au genre, garantissent une meilleure gouvernance de la migration de main d'œuvre et favorisent le respect des principes du travail décent dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique

La première composante du projet vise la promotion d'un environnement politique et réglementaire favorable au travail décent et à la migration équitable, doté de mesures d'application efficaces. Les

interventions s'appuient sur l'Initiative à portée mondiale de l'OIT sur le recrutement équitable, lancée en 2014. Elles donnent une place primordiale au dialogue social et la mise en conformité du droit du travail avec les principes et droits fondamentaux au travail et d'autres normes internationales du travail pertinentes couvrant la protection des travailleurs migrants et le renforcement de la réglementation des pratiques de recrutement des travailleurs migrants (C. 97, C. 143, C. 189, C. 181).

Au compte des produits R1.1., R1.2., R1.3., et R1.4, diverses interventions ont été menées dans les pays avec des volets « sensibilisation - formation - plaidoyer », portés par les parties prenantes nationales avec un appui consistant de FMM II qui a cofinancé différents interventions parmi lesquelles : (i) les 3 études sur le secteur minier en Guinée, les restaurants et débits de boisson au Burkina Faso et les travailleurs agricoles migrants en Côte d'Ivoire ; (ii) l'appui au développement des Stratégies Nationales de Migration de Main d'œuvre au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire et en Guinée et leur alignement avec la Stratégie Régionale de la CEDEAO sur la Migration de Main d'œuvre (2025 – 2030) ; (iii) l'appui à la ratification et amélioration du cadre juridique national pour le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire et la Guinée par rapport aux Conventions C. 189 et C.181 de l'OIT ;

Pour la Guinée, pays ayant récemment ratifié la convention N°189, un appui spécifique a été apporté pour la mise en conformité de la législation nationale et la préparation du premier rapport sur l'application de la C.189 à soumettre aux organes de contrôle de l'OIT.

- Une Stratégie Nationale de Migration de Main d'œuvre fondée sur les droits de l'homme et sensible au genre a été élaborée et institutionnellement validée ;
- Le processus de ratification de la Convention C.181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées est en cours après la réalisation et la validation de l'étude de conformité et de soumission ;
- Un Pacte de Stabilité Economique et Sociale a été validé et signé par tous les mandants à la suite de l'assistance technique apportée au Conseil National du Dialogue Social (CNDS) ;
- Le traité révisé de la Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale (CIPRES) et la convention multilatérale de sécurité sociale ont été adoptés et une feuille de route de promotion et de mise en œuvre élaborée ;
- Une feuille de route de promotion et de mise en œuvre de la Convention Générale de la CEDEAO sur la Sécurité Sociale (CGSS) a été élaborée en prélude à la réunion du Comité des Experts de la CEDEAO sur la Sécurité Sociale ;
- La promotion du dialogue pour une gestion équitable de la migration de main d'œuvre est lancée avec le renforcement des capacités et la sensibilisation des parties prenantes nationales (88 mandants tripartites dont 21 femmes y compris des membres du CNDS) sur les normes internationales du travail, la protection des travailleur(euse)s migrant(e)s et le recrutement équitable ;

L'assistance technique au Burkina Faso s'est focalisée sur le développement d'une stratégie nationale de migration de main-d'œuvre, l'amélioration du cadre réglementaire y afférant et la promotion d'un environnement social favorable à la gouvernance de la migration de main d'œuvre

- Un environnement humain et une cohésion sociale favorables au dialogue pour une meilleure gouvernance de la migration de main d'œuvre ont été promus à travers l'affermissement des capacités des parties prenantes nationales (- 45 mandants tripartites dont 11 femmes ; - 27 inspecteurs et contrôleurs du travail dont 3 femmes ; - 28 membres de la Commission consultative du travail dont 6 femmes ; - 47 membres du Comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail et du Comité national tripartite de suivi dont 8 femmes ; - 39 représentants des agences d'emploi privé dont 18 femmes) sur des thématiques liées aux initiatives envisagées par le projet ;

- Le processus de ratification de la Convention N°189 de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques est en cours avec la réalisation et la validation de l'étude de conformité de la législation nationale ;
- La Stratégie nationale de Migration de main-d'œuvre a été élaborée avec un plan d'action opérationnel ;
- Validation du décret relu N°2010-807/PRES/PM/MTSS fixant les conditions de travail et les avantages en nature des gens de maison ;
- Promotion de la ratification de la C189 à travers des outils de sensibilisation ciblée (120 tee-shirts, 120 blocs-notes, 120 cartables, 120 sacs en bandoulière, 120 sacs porte-documents, tous avec des messages de sensibilisation) ;
- Renforcement du dialogue social avec la tenue régulière des 3 sessions annuelles du Comité National Tripartite de Suivi d'AGRIDOM ;

En Côte d'Ivoire, un travail préalable de sensibilisation et de formation des autorités a été entrepris afin d'élargir le champ d'application de la législation du travail nationale aux secteurs « travail domestique » et « agriculture » et assurer la cohérence des politiques et règlements sur la migration et le recrutement des travailleurs. Le conseil national du dialogue social qui a été renforcée et fonctionne de manière efficace, travaille dorénavant pour obtenir une meilleure prise en compte des insuffisances liées à la migration de main d'œuvre.

En vue de soutenir le plaidoyer pour la ratification de la convention N°189 de l'OIT et à la demande du Comité consultatif tripartite sur les normes internationales du travail (CCTNIT), l'étude sur « les réalités socio-économiques du travail domestique en Côte d'Ivoire⁵ » réalisée en 2024) a permis (i) d'établir la réalité socioéconomique des travailleurs et travailleuses domestiques en Côte d'Ivoire y compris les pratiques d'emplois et les conditions de travail ; (ii) d'identifier les obstacles comportementaux à la professionnalisation du travail domestique ; (iii) d'identifier les leviers efficaces et les opportunités existantes en matière de renforcement des capacités, sensibilisation, et organisation qui permettraient d'atteindre le travail décent dans ce secteur et ; (iv) de formuler des recommandations concrètes de sensibilisation et de plaidoyer sur l'amélioration et/ou l'application de lois en vigueur pour la protection des droits et de meilleures conditions de travail pour les travailleurs domestiques en y incluant des spécificités des travailleurs migrants (exemple : salaire minimum, temps de travail, protection de la maternité, égalité salariale, lutte contre la violence et le harcèlement, sécurité et santé au travail, et termes de contrat). L'élaboration d'un contrat-type avec une classification professionnelle et une grille salariale adaptées aux réalités des travailleurs domestiques en collaboration avec l'Administration du travail, les acteurs clés du secteur et les partenaires sociaux constitue une bonne avancée.

Pour donner suite à la volonté politique de la partie nationale de ratifier la convention 189 et en étroite collaboration avec le Bureau pour les activités des travailleurs, le projet a organisé du 31 mai au 02 juin 2023, le renforcement des capacités des travailleurs sur le contenu de la Convention 189, le processus de ratification et les techniques de campagne syndicale efficaces pour sa ratification. L'atelier s'est déroulé à Abidjan au profit de 29 participants (17 femmes et 12 hommes) issus des 05 centrales syndicales, du comité intersyndical pour la transition vers l'économie formelle (CITEF), des institutions de protection sociale, et de la société civile.

Par ailleurs, des supports de communication, notamment 11 capsules vidéo pour la professionnalisation et la promotion de la formation des travailleurs domestiques ont été réalisées en 2025. Nous avons enfin noté le renforcement des capacités, sur des thèmes liés au recrutement équitable au plan national, et transfrontalier et aux processus de formalisation, de l'agence « emploi jeune », des inspecteurs et contrôleurs du travail et de 25 agences privées de placements.

⁵ Etude réalisée par M. Lognon Sagbo Jean-Louis Hippolyte - cofinancée par AGRIDOM, JLMP et FMM II

En conclusion pour le 1^{er} objectif immédiat, on peut constater que 3 produits sur 4 ont été livrés et que l'action du projet a produit plusieurs accomplissements :

- Une évolution de l'état des connaissances sur plusieurs domaines (réalités socioéconomiques des travailleurs migrants et du travail domestique) du fait de résultats d'études cofinancées par FMM II ;
- Une nette amélioration dans l'acceptation par les décideurs politiques et les partenaires sociaux, d'une meilleure prise en compte des besoins spécifiques des migrants dans les politiques, stratégies et législations nationales ;
- Les parties prenantes nationales (ministères sectoriels, employeurs, centrales syndicales, agences d'emplois privées, etc.) disposent d'outils et ont de meilleures connaissances et compétences pour la gestion des défis liés à la gouvernance de la migration de main d'œuvre dans les secteurs « travail domestique » et « agriculture » et les principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour le recrutement équitable ;
- La cohésion sociale en meilleur état dans les pays du fait de (i) l'appui du projet en direction des structures nationales en charge du dialogue social, (ii) la participation tripartite et multisectorielle concertée avec la tenue régulière de réunions des comités nationaux tripartites de suivi du projet AGRIDOM et ; (iii) la mise en place en Guinée d'un pacte de stabilité économique et social ;
- L'harmonisation, avec le cofinancement de FMM II, de stratégies nationales de migration de la main d'œuvre assortis de plans d'action validés pour la Côte d'Ivoire, le Burkina Faso et la Guinée avec le cadre régional de la CEDEAO notamment (i) les Protocoles sur la libre circulation des personnes et (ii) la stratégie régionale de la CEDEAO sur la migration de travail 2025-2030 et son plan d'action. Il faut noter que ce cadre régional a été financé antérieurement par FMM II dans le cadre de ses propres activités ;
- L'affermissement au niveau national des normes, réglementations et lois, en accord avec les normes internationales de travail et plus sensibles au genre avec le cofinancement de FMM II et notamment : (i) les processus de ratification de convention en cours (C.189 ; C.97 ; C. 143 ; C. 189 ; C. 181) ; (ii) la validation du décret relu portant sur les conditions de travail des travailleuses et travailleurs domestiques au Burkina Faso et ; (iii) l'actualisation en Côte d'Ivoire de l'Arrêté n°6741 de 1953 portant sur les travailleurs domestiques avec un contrat-type, une classification professionnelle et une grille salariale ;
- La disponibilité d'outils de sensibilisation et de plaidoyer avec le cofinancement de FMM II (document de plaidoyer, plan de communication, supports graphiques et vidéos) sur les injustices et inégalités en rapport avec la migration de main d'œuvre et en faveur de la ratification de conventions de l'OIT y compris au profit des organisations syndicales pour une campagne de sensibilisation en faveur de la ratification de la Convention 189 ;

Le tableau en bas synthétise la situation des produits et des indicateurs affectés au résultat 1.

Tableau 3 .Situation des indicateurs et produits de l'objectif immédiat 1

Indicateurs /Produits	Réalisations - Commentaires	Taux de réalisation
Objectif immédiat 1 : Les cadres politiques, réglementaires, et institutionnels des pays cibles, sensible au genre, assurent une meilleure gouvernance de la migration de main d'œuvre et favorisent le respect des principes du travail décent dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique		

Résultat 1.1 : Des politiques, réglementation et lois sur la migration et le travail décent, sensibles au genre, sont renforcées en accord avec les normes internationales du travail		
Nombre de politiques et législations nouvelles ou améliorées et tenant en compte l'aspect genre en matière de migration de main d'œuvre et droit du travail dans les secteurs et pays cibles Cible : 02 politiques ou législations et 2 études (Burkina Faso et Guinée)	Guinée : - 1 Stratégie Nationale de la Migration de Main d'œuvre ; - 1 étude sur les conditions de recrutement et de travail des travailleurs migrants dans le secteur de l'exploitation des mines en Guinée ; Burkina Faso : - 1 Stratégie nationale de migration de main-d'œuvre et son Plan d'action opérationnel validés techniquement ; - le décret relu portant sur les conditions de travail des travailleuses et travailleurs domestiques au Burkina Faso validé et prenant en compte les conclusions et recommandations de l'étude de conformité de la C189 ; - 1 étude mixte sur la situation des travailleurs migrants dans les restaurants et débits de boisson au Burkina Faso ; Côte d'Ivoire : Une stratégie nationale de migration de la main d'œuvre validée a été validé en mars 2025 ; - 1 modèle-type de contrat de travail des travailleuses et travailleurs domestiques validé	100% des cibles de l'indicateur atteint
Preuves d'améliorations des procédures et pratiques régissant le marché du travail et la migration de main d'œuvre	Dans les 3 pays : - les stratégies nationales de la migration de main d'œuvre, - les plans d'action opérationnels de ces stratégies, - les processus de ratification de conventions de l'OIT, - le décret signé au Burkina Faso sur le travail domestique, - le modèle de contrat-type en Côte d'Ivoire adapté aux réalités des travailleurs domestiques en collaboration avec l'Administration du travail, les acteurs clés du secteur et les partenaires sociaux etc.	100% des cibles de l'indicateur atteint
Le produit R1.1 a été livré - 2 indicateurs sur 2 atteints		
Résultat 1.2 : Les capacités des parties prenantes nationales à agir en faveur de l'adoption et de l'application des politiques, réglementations et lois pour une migration équitable et des conditions de travail avec une sensibilité aux questions de genre sont renforcées.		
Nb d'acteurs tripartites formés : Ministère du travail, représentants d'employeurs, représentants de travailleurs, h/f Cible : 25 représentants du gouvernement, 15 représentants de partenaires sociaux (dont 50% de femmes) par pays x 3 pays	Burkina Faso : 196 acteurs tripartites formés dont 40 femmes et 156 hommes Côte d'Ivoire : 96 participants ont été formées au cours de 3 ateliers dans le cadre du lancement du projet : - recruteurs informels, - travailleurs migrants, - représentants de partenaires sociaux, - ONGs, - membres de la CCNIT, - inspecteurs et contrôleurs du travail NB : Guinée non applicable	100% des cibles de l'indicateur atteint
Nombre d'inspecteurs du travail formés Cible : 25 inspecteurs-trices en Côte d'Ivoire	Côte d'Ivoire : 27 inspecteurs et contrôleurs du travail (3 femmes et 24 hommes) ont eu leurs capacités renforcées sur diverses thématiques en lien avec la migration de main-d'œuvre les 09 et 10 octobre 2023 à Koudougou.	100% des cibles de l'indicateur atteint

	Burkina Faso : Indicateur non applicable. Cependant, compte tenu de son importance dans la protection des travailleurs migrants, 27 inspecteurs du travail dont 3 femmes et 24 hommes ont été formés	
Nombre de modules/guides sur le recrutement équitable et l'inspection du travail développés par le BIT mis en application	NB : Prière de noter qu'il n'y a pas de cible pour cet indicateur qui est apparemment non applicable Par ailleurs nous n'avons trouvé aucune évidence sur la mise en application de modules ou guides sur le recrutement équitable et l'inspection du travail développés par le BIT	Pas de cible définie
Nombre de procédures améliorées en place pour l'inspection du travail dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique	NB : Prière de noter qu'il n'y a pas de cible pour cet indicateur qui est apparemment non applicable Par ailleurs, nous n'avons trouvé dans aucun des 3 pays, d'évidences sur des procédures améliorées qui seraient en place pour l'inspection du travail dans les secteurs de l'agriculture ou du travail domestique.	Pas de cible définie
Le produit R1.2 a été livré - 2 indicateurs sur 2 atteints - 2 indicateurs sans cible		
Résultat 1.3 : Les décideurs politiques, les employeurs et les travailleurs acquièrent une meilleure connaissance des droits des travailleur-euse-s migrant-e-s à travers des actions de communications et de plaidoyer en appui des réformes politiques et législatives		
Nombre d'outils de sensibilisation conçus en faveur de la ratification de la C189 (BFA) Cible : 1 outil	Guinée non applicable Burkina Faso :120 tee-shirts, 120 blocs-notes, 120 cartables, 120 sacs en bandoulière, 120 sacs porte-documents avec messages de sensibilisation Côte d'Ivoire : Elaboration de document de plaidoyer et d'un plan de communication au profit des organisations syndicales pour une campagne de sensibilisation en faveur de la ratification de la C.189	100% des cibles de l'indicateur atteint
Nombre de plan de communication et de plaidoyer élaborés Cible : 1 par pays	Guinée non applicable - Burkina Faso non applicable du fait que le niveau actuel de dialogue avec le gouvernement ne permet pas la conduite de campagne de plaidoyer ; Côte d'Ivoire : 1 document de plaidoyer pour l'action syndicale et 1 plan de communication élaborés	100% des cibles de l'indicateur atteint
Nombre d'initiatives (typologie d'acteurs sociaux et nombre de participants desaggrégé par sexe) de plaidoyer aux niveaux national et local intégrant l'amélioration des conditions de travail des migrant-e-s dans leurs agendas	Prière de noter qu'il n'y a pas de cible pour cet indicateur Guinée non applicable Au Burkina Faso : le niveau actuel de dialogue avec le gouvernement ne permet pas la conduite d'une telle campagne. Les ressources ont été orientées vers les outils de sensibilisation pour la ratification de la C189 En Côte d'Ivoire : Nous n'avons pas trouvé de données sur la typologie d'acteurs sociaux ni sur le nombre de participants désaggrégés par sexe liés à des initiatives de plaidoyer aux niveaux national ou local	Pas de cible définie
Nombre d'acteurs (gouvernement, employeurs,	Guinée Non applicable	Les cibles de cet indicateur

travailleurs, ONGs) touchés par les activités de plaidoyer et campagnes de communication Cible : 500 personnes en Côte d'Ivoire ; 300 personnes au Burkina Faso	Au Burkina Faso : 336 personnes touchées par les outils de sensibilisation pour la ratification de la C189 dont 176 femmes et 160 hommes En Côte d'Ivoire : un document de plaidoyer pour l'action syndicale et un plan de communication ont bien été élaborés. Nous n'avons cependant en main aucune preuve de la mise en œuvre et des résultats de tels plans de communication et de plaidoyer	n'ont pas été atteintes
Nombre de pays qui entament des processus de ratification des Conventions C.97, C.143, C.181, et C.189, C.190 Cible : 2 pays	En Guinée : Processus de ratification de la C 181 en cours Au Burkina Faso : processus de ratification de la C189 en cours En Côte d'Ivoire : processus de ratification de la C189 en cours	100% des cibles de l'indicateur atteint
Le produit R1.3 a été livré - 3 indicateurs sur 4 atteints		
Résultat 1.4 Une feuille de route pour la mise en œuvre de la Directive CEDEAO sur les normes minimales pour l'harmonisation du droit du travail des états membres de la CEDEAO est élaborée		
Une feuille de route sous régionale pour la mise en œuvre de la Directive CEDEAO sur les normes minimales pour l'harmonisation du droit du travail des états membres de la CEDEAO est adoptée Cible : 1 feuille de route adoptée	Une feuille de route de promotion et de mise en œuvre de la Convention Générale de la CEDEAO et la Convention Multilatérale de la CIPRES sur la sécurité sociale, a été élaborée lors du forum sous-régional d'appropriation de la convention générale de la CEDEAO sur la sécurité sociale et la convention multilatérale de la CIPRES sur la sécurité sociale.	100% des cibles de l'indicateur atteint
Nombre de séances de préparation nationales au Forum de dialogue social Cible : 1 par pays	Burkina Faso Non applicable - Guinée : 01 réunion nationale préparatoire au Forum de dialogue social En Côte d'Ivoire : aucune preuve d'une quelconque séance de préparation nationale à ce Forum	Les cibles de cet indicateur n'ont pas été atteintes
Une réunion annuelle du Forum du dialogue social de la CEDEAO a lieu intégrant le suivi du processus d'harmonisation du droit de travail : Cible : 3 représentants par pays	Nous n'avons trouvé d'évidence d'aucune sorte sur 1 participation attribuable à AGRIDOM, de 3 représentants pour chacun des 3 pays cibles, à 1 réunion annuelle du Forum du dialogue social de la CEDEAO intégrant le suivi du processus d'harmonisation du droit de travail	Les cibles de cet indicateur n'ont pas été atteintes
Le produit R1.4 n'a pas été livré - 1 indicateur sur 4 atteint		

Indicateurs définis au niveau de l'effet		
Nombre de politiques et législations nouvelles/ améliorées en place en matière de migration de main d'œuvre et droit du travail dans les secteurs et pays cibles en accord avec les conventions internationales de travail et intégrant l'égalité des genres Cible : 2 politiques ou législations	Guinée : - 1 Stratégie Nationale de Migration de Main d'œuvre fondée sur les droits de l'homme et sensible au genre a été élaborée et institutionnellement validée. Burkina Faso : - 1 Stratégie nationale de migration de main-d'œuvre et son Plan d'action opérationnel validés techniquement. - Décret relu portant sur les conditions de travail des travailleuses et travailleurs domestiques au Burkina Faso validé Côte d'Ivoire : - 1 Stratégie Nationale de Migration de Main d'œuvre fondée sur les droits de l'homme et sensible au genre a été élaborée et institutionnellement validée - Elaboration d'un projet d'arrêté sur le travail domestique avec classification professionnelle, grille salariale et modèle-type de contrat de travail	100% des cibles de l'indicateur atteint
Nombre de pays ayant entamé des processus de ratification de conventions (C.97, C.143, C.181, C.189, C.190) en consultation avec les partenaires sociaux Cible : 01 pays	Guinée : - processus de ratification de la Convention C.181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées en cours ; Burkina Faso : processus de ratification de la C189 en cours Côte d'Ivoire : ratification de la C 189 en cours	100% des cibles de l'indicateur atteint
Cumul pour l'objectif immédiat 1 : 3 produits sur 4 livrés - 10 indicateurs sur 13 atteints - 3 indicateurs sans indication de cible		

Objectif immédiat 2 : Les dispositifs d'accompagnement des acteurs de l'économie informelle sont renforcés pour une meilleure inclusion des travailleur-euse-s migrante-s

Parallèlement aux dimensions réglementaires décrites dans la 1^{ère} composante, le projet s'évertue à travers cet objectif immédiat 2 au renforcement de la protection et à l'inclusion des travailleurs et travailleuses migrantes de l'économie informelle dans trois domaines essentiels à la migration équitable : l'organisation, la protection sociale et le recrutement.

D'autre part, compte tenu du fait que l'exposition des travailleurs migrants à l'exploitation, aux pratiques de travail abusives, y compris le travail forcé, commence très souvent au stade du recrutement, le projet investit dans : (i) l'approfondissement de la compréhension des phénomènes en jeu dans les deux secteurs, et (ii) l'engagement avec les agences privées d'emploi et d'autres canaux de recrutement.

Ici également, les interventions s'appuient sur l'Initiative à portée mondiale de l'OIT sur le recrutement équitable, lancée en 2014 et donnent une place primordiale au dialogue social et la mise en conformité du droit du travail avec les principes et droits fondamentaux au travail et d'autres normes internationales du travail pertinentes couvrant la protection des travailleurs migrants.

Différents progrès ont ainsi été notés en matière de compréhension par les mandants de l'impact des migrations sur les travailleurs (euses) migrants et leurs familles et de capacités d'organisation et d'intégration des travailleurs (euses) migrants dans les dispositifs nationaux de protection sociale.

En Guinée :

- Une plus forte compréhension des conditions de recrutement et de travail des migrants dans le secteur de l'exploitation artisanale des mines en Guinée par le biais de l'étude dédiée à cette thématique ;
- Une meilleure appropriation du contenu et de la mise en œuvre de la Convention de la CEDEAO sur la sécurité sociale avec le renforcement des capacités de 70 mandants tripartites (personnels de la CSS et partenaires sociaux) sur cette thématique.

Au Burkina Faso :

- Une meilleure compréhension des obstacles à l'enregistrement des unités économiques informelles du fait de réflexions d'acteurs clefs sur ce sujet ;
- L'amélioration des compétences entrepreneuriales et des opportunités d'accès au financement d'acteurs de l'économie informelle (63 promoteurs dont 28 femmes) ;
- Le renforcement de la promotion de la formalisation des unités économiques informelles par le biais d'une sensibilisation sur le droit du travail, l'éducation financière et les avantages liés à la formalisation en direction de ces acteurs (160 promoteurs dont 66 femmes et 19 personnes déplacées internes) ;
- Une meilleure connaissance par les travailleurs (euses) migrants eux même des dispositifs de protections sociale à leur portée grâce à un atelier de réflexion et une formation qui ont été dédiés à 53 d'entre eux parmi lesquels 13 femmes ;

En Côte d'Ivoire :

- Une meilleure compréhension par les parties prenantes, des conditions de recrutement et de travail y compris pour les migrants dans le secteur agricole découlant des résultats d'une étude sur cette thématique qui a été validée sous l'égide du ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale ;
- De meilleures compétences pour les Agences d'Emploi Privées de travailler en toute conformité avec les pratiques équitables de placements transfrontaliers des travailleurs ;
- L'émergence en août 2025, d'une faitière des agences d'emploi privées (l'Association ivoirienne des AEP AIAEP) dotée d'un bureau avec un statut et un règlement intérieur qui a la charge de les représenter et de faire la promotion des AEP formalisés ;
- Le renforcement de la coopération entre les partenaires sociaux de la Côte d'Ivoire, du Burkina Faso et de la Guinée avec les représentants de la Fédération des Organisations Patronales d'Afrique de l'Ouest (FOPA), les représentants des Organisations de Travailleurs d'Afrique de l'Ouest (OTA) et ceux de la CEDEAO ;
- La réactivation du comité d'experts sur la sécurité sociale regroupant les 12 pays de la CEDEAO, la validation de la note d'information sur la protection sociale des travailleurs migrants dans les États membres, ainsi qu'au Niger, en Mauritanie, au Mali et au Burkina Faso et l'élaboration de plans d'action nationaux, comprenant des actions prioritaires visant l'extension progressive de la protection sociale aux travailleurs migrants ;

En conclusion pour le 2ème objectif immédiat : « Les dispositifs d'accompagnement des acteurs de l'économie informelle sont renforcés pour une meilleure inclusion des travailleur-euse-s migrante-s », on peut constater que l'action du projet a produit plusieurs accomplissements :

- **Une conscience, des connaissances et des compétences accrues des parties prenantes nationales (gouvernement, employeurs, structures syndicales, organisations de la société civile engagées dans la défense des droits des migrants et acteurs du secteur informel notamment les agences privées d'emploi) en matière de structuration, de syndicalisation, de recrutement équitable et de formalisation ;**

- Des résolutions fermes des agences privées de placement, de rendre équitable leur processus de recrutement au niveau national et transfrontalier en s'acheminant volontairement vers la formalisation et le strict respect de la réglementation en vigueur ;
- L'émergence en août 2025, d'une faitière des acteurs clés du recrutement des travailleurs migrants dans les deux secteurs, l'Association ivoirienne des agences d'emploi privées (AIAEP) dotée d'un bureau, d'un statut et d'un règlement intérieur ;
- La disponibilité de supports de sensibilisation sur le recrutement équitable et les travailleurs migrants et la volonté des structures gouvernementales compétentes d'accompagner ce passage vers le formel ;
- La mise en place d'une plateforme sous-régionale pour la gouvernance de la migration dotée de termes de références validés et d'un plan d'action.

Tableau 4. Situation des indicateurs et produits de l'objectif immédiat 2

Indicateurs /Produits	Réalizations - Commentaires	Taux de réalisation
Objectif immédiat 2 Les dispositifs d'accompagnement des acteurs de l'économie informelle sont renforcés pour une meilleure inclusion des travailleur-euse-s migrante-s d'œuvre et favorisent le respect des principes du travail décent dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique		
Résultat 2.1 : Une meilleure compréhension de l'impact de la migration sur les travailleurs migrants avant, pendant, et après le processus migratoire dans le couloir Burkina Faso-Côte d'Ivoire permet d'adapter les dispositifs de soutien aux travailleurs de l'économie informelle		
Enquête sur les raisons de migrations	En Côte d'Ivoire , les 2 études sur les conditions de recrutement et de travail dans le secteur domestique et le secteur agricole, ont permis d'identifier les raisons de migrations des travailleurs, il en est de même pour le Burkina Faso avec l'enquête sur la situation des migrants dans les restaurants et débits de boisson NB : ce produit n'est pas applicable pour la Guinée	100% des cibles de l'indicateur atteint
Nombre de matériel de sensibilisation développés (brochures, vidéos...)	En Guinée non applicable Au Burkina Faso : 280 tee-shirts, 80 blocs-notes, 80 sacs en bandoulière, 80 stylos, 80 chemises à rabat, avec des messages de sensibilisation conçus. En Côte d'Ivoire : 11 capsules vidéo ;	100% des cibles de l'indicateur atteint
Nombre d'autorités, partenaires sociaux, migrants, recruteurs, et ONGs exposés aux outils de sensibilisation sur le recrutement équitable Cible : - CIV : Gouv 50, Part. soc. 20, Migr 200, Recruteurs 20, ONG 10 - BFA : Gouv 25, Part soc.10, Migr. Pot. 100, Recruteurs. 10, ONG 5	En Guinée : 137 mandants tripartites dont 61 femmes ont bénéficié d'information et de sensibilisation sur le recrutement équitable : - 31 membres du gouvernement dont 13 femmes, - 24 partenaires sociaux dont 8 femmes, - 54 migrants potentiels dont 27 femmes, - 7 recruteurs dont 4 femmes, -21 membres d'ONG dont 09 femmes Au Burkina Faso : 199 acteurs touchés, dont 87 femmes et 112 hommes ; parmi lesquels l'on enregistre 19 Personnes déplacées internes (6 femmes et 13 hommes). Parmi ces acteurs, l'on enregistre 39 agences d'emploi publiques et privées En Côte d'Ivoire : - 29 participants (17 femmes et 12 hommes de 05 centrales syndicales, du comité intersyndical pour la transition vers l'économie formelle, des institutions de protection sociale, et de la	100% des cibles de l'indicateur atteint

- Guin : Gouv 20, Part. Soc. 7, Mig. Pot. 60, Recruteurs. 8, ONG 5	société civile) ; - 145 agences privées de placement en 2022/2023 et 2025 ; - 246 travailleurs domestiques et 80 agriculteurs	
Le produit R2.1 a été livré - 3 indicateurs sur 3 ont été atteints		
Résultat 2.2 : Les partenaires sociaux ont des capacités renforcées à assurer une meilleure organisation des travailleur-euse-s migrant-e-s dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique.		
Nombre/typologie des syndicats/acteurs nationaux qui adhèrent aux plateformes/ groupes de travail et prennent des mesures pour améliorer l'organisation des travailleur-euse-s migrant-e-s dans les secteurs du travail domestique/agriculture	Prière de noter qu'il n'y a pas de cible pour cet indicateur Par ailleurs, nous n'avons aucune donnée sur des syndicats/acteurs nationaux prenant des mesures pour améliorer l'organisation des travailleur-euse-s migrant-e-s dans les secteurs du travail domestique/agriculture	Pas de cible définie
Nombre de travailleur-euse-s migrant-e-s sensibilisé-e-s aux bénéfices de se syndicaliser	Prière de noter qu'il n'y a pas de cible pour cet indicateur En Guinée : 28 travailleur-euse-s migrant-e-s dont 17 femmes sensibilisé-e-s aux bénéfices de se syndicaliser. Par ailleurs, nous n'avons aucune donnée en Côte d'Ivoire et au Burkina Faso sur des travailleurs migrants ayant été sensibilisés sur les bénéfices de la syndicalisation	Pas de cible définie
Le produit R2.2 n'a pas été livré - 0 indicateur sur 2 atteint		
Résultat 2.3 : Les dispositifs de protection sociale, inclus ceux visant à atténuer les effets économiques du COVID-19, sont ajustés pour assurer une meilleure inclusion des travailleur-euse-s migrant-e-s		
Nombre de propositions validées au niveau national visant à inclure les travailleur-euse-s migrant-e-s dans les mécanismes de protection sociale Cible : 2 propositions	NB : La Guinée n'est pas concernée par cet indicateur Par ailleurs, nous n'avons aucune donnée en Côte d'Ivoire et au Burkina Faso sur des propositions validées au niveau national visant à inclure les travailleur-euse-s migrant-e-s dans les mécanismes de protection sociale	Les cibles de cet indicateur n'ont pas été atteintes
Nombre de participants (personnel de caisse de sécurité sociale, partenaires sociaux) formés à la mise en œuvre de la Convention CEDEAO de la Sécurité Social	En Guinée : 70 participants ont été formés à l'appropriation et la mise en œuvre de la Convention CEDEAO de la Sécurité Social : - 24 Personnel de caisse de sécurité sociale, - 23 représentants des organisations des employeurs, - 23 représentants des organisations des travailleur. Pour le Burkina Faso Cet indicateur n'est pas applicable En CIV : 29 participants ont été formés à l'appropriation et la mise en œuvre de la Convention CEDEAO de la Sécurité Sociale : 11 Personnel	100% des cibles de l'indicateur atteint

Cible : 40 participants par pays, dont 50% femmes	de caisse de sécurité sociale, 11 représentants des ministères du travail, 4 CEDEAO, 1 OTAO, 1 FOPAO et 1 CIPRES	
Le produit 2.3 a été livré - 1 indicateur sur 2 est atteint		
Indicateurs définis au niveau de l'effet		
Nombre d'acteurs sensibilisés aux droits du travail et aux principes de recrutement équitable (par pays) Cible : 300 en CIV ; 150 au BFA ; 100 en Guinée	En Guinée : 199 acteurs ont été sensibilisés aux droits du travail et aux principes de recrutement équitable lors des ateliers de formation des membres du CNDS, des mandants tripartites, des travailleurs migrants et des travailleurs agricoles. Au Burkina Faso : 199 acteurs sensibilisés, dont 87 femmes et 112 hommes. En Côte d'Ivoire : 100 agences privées de placements ont été renforcées en 2022 et 2023	100% des cibles de l'indicateur atteint
Nombre de syndicats nationaux intégrant dans leur structure des mécanismes/formes de représentation des migrant-e-s de l'économie formelle et informelle Cible : 4 syndicats en Côte d'Ivoire	En Côte d'Ivoire : En 2023, les partenaires sociaux (29 participants dont 17 femmes et 12 hommes issus des 05 centrales syndicales, du comité intersyndical pour la transition vers l'économie formelle, des institutions de protection sociale, et de la société civile) ont été renforcés sur les outils et le contenu de la Convention 189, sur le processus de ratification et sur les techniques en vue de développer une campagne syndicale pour sa ratification. NB : Indicateur non applicable pour Burkina Faso et Guinée	100% des cibles de l'indicateur atteint
Nombre d'adaptation apportée aux modalités d'affiliation à la protection sociale pour assurer une meilleure couverture des travailleur-euse-s migrant-e-s dans les 2 secteurs (par ex, mise en place de nouveaux canaux d'affiliation) Cible : 1 adaptation par secteur en Côte d'Ivoire	Pour la Côte d'Ivoire, nous n'avons pas trouvé de preuve d'une quelconque adaptation apportée aux modalités d'affiliation à la protection sociale pour assurer une meilleure couverture des travailleur-euse-s migrant-e-s dans les 2 secteurs NB : Indicateur non applicable pour Burkina Faso et Guinée	Les cibles de cet indicateur n'ont pas été atteintes
Cumul pour l'objectif immédiat 2 : 2 produits sur 3 livrés - 6 indicateurs sur 8 atteints – 2 indicateurs sans indication de cible		

Efficacité pour l'objectif immédiat 3 : Les travailleur-euse-s migrant-e-s actuels et potentiels dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique ont des choix élargis en matière d'emploi/moyen de subsistance à travers l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences et des services de soutien

Dans cette 3^{ème} composante, le projet a fourni aux travailleurs des secteurs « agriculture » et « travail domestique » y compris les travailleurs migrants, des informations et des compétences basiques leur permettant d'accroître leurs opportunités d'insertion socioéconomiques, tout en aidant les petites et moyennes entreprises les employant, à renforcer leurs capacités. Le projet a également soutenu avec

le cofinancement de FMM II, les producteurs agricoles et facilité la prise en compte de besoins spécifiques liés à la dimension migratoire.

En Guinée : 18 référentiels sur le travail domestique (06 référentiels de compétences, 06 référentiels métiers, 06 modules de formations) et 01 manuel de formation des travailleurs domestiques ont été élaborés et validés ;

Au Burkina Faso :

- Les besoins de formation des travailleurs agricoles et domestiques dans les régions des Cascades et des Hauts-Bassins ont été identifiés ;
- 143 travailleurs agricoles de Banfora et Bobo Dioulasso, dont 76 femmes et 45 PDI ont amélioré leurs connaissances des droits des travailleurs agricoles, de la protection sociale, de la sécurité et santé au travail et ont de meilleures compétences sur le travail agricole ;
- 60 travailleuses domestiques dont 28 PDI ont amélioré leur connaissance du droit du travail, et leurs compétences techniques sur le travail domestique et renforcé leur compétitivité et leur employabilité ;

En Côte d'Ivoire :

Pour le secteur agricole :

- Les besoins en formation des agriculteurs sont mieux connus et les modalités d'appui mieux organisées dans les régions du sud-est (Aboisso et Adiaké) et du nord (Boundiali et Ferkessédougou) avec (i) l'identification de l'Union des Sociétés Coopératives de la sous-préfecture de M'BENGUE pour mener des actions pilotes en partenariat avec des institutions nationales d'accompagnement et ; (ii) la disponibilité de 4 formateurs de l'ANADER formés par le projet AGRIDOM aux outils COOP du BIT ;
- 51 travailleurs agricoles de Ferkessédougou et Aboisso ont renforcé leurs connaissances sur leurs droits et la santé et sécurité au travail et leurs compétences techniques en matière de production durable ;
- L'appui technique en bonnes pratiques agricoles, intrants et matériels, accompagnement à la formalisation, inclusion financière et appui à l'enrôlement à la couverture maladie universelle est organisé autour de ANADER, l'Agence de Promotion de l'Inclusion Financière, et la Caisse Nationale d'Assurance Maladie ;

Pour le travail domestique :

- Les besoins en formation des travailleuses (eurs) domestiques sont mieux connus et portent essentiellement sur leurs droits et devoirs et les qualités et aptitudes professionnelles requises pour assurer de façon professionnelle les principales tâches dévolues aux métiers ;
- 3 corps de métier ont été identifiés (Cuisinier/Cuisinière ; Blanchisseur/Blanchisseuse ; Homme de ménage/Femme de ménage), des matrices de compétences et des modules de formation élaborés et 8 capsules de formation en ligne préparés en rapport avec le ministère en charge de la formation professionnelle et ses structures techniques spécialisées ;
- 10 référentiels de formation élaborés, harmonisés et validés sont disponibles pour des métiers de travailleurs domestiques : - agent de ménage, - gouvernant, - cuisinier, - majordome, - lingère, - nounou, - aide-soignante à domicile, - agent de nettoyage, - vigile ou gardien d'immeuble, - chauffeur particulier ;
- 80 travailleurs domestiques ont été formés avec l'appui du METFPA, des partenaires sociaux et des cabinets de placement.

En conclusion pour le 3^{ème} objectif immédiat : « Les travailleur-euse-s migrant-e-s actuels et potentiels dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique ont des choix élargis en matière d'emploi/moyen de subsistance à travers l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences et des services de soutien. », on peut constater que l'action du projet a produit plusieurs accomplissements :

- Une connaissance précise des besoins en formation des travailleurs des secteurs agriculture et travail domestique y compris les travailleurs migrants ;
- L'élaboration de référentiels métiers/compétences, de référentiels de formation, de guides et de manuels pédagogiques au terme du déploiement d'une démarche d'ingénierie de formation des parties prenantes nationales compétentes appuyées par les spécialistes « Skills and employability » et « Travailleurs domestiques » de l'OIT ;
- La formation de formateurs pour l'appui aux secteurs agriculture et travail domestique ;
- Nous avons noté un début d'appropriation avec (i) la disponibilité de formateurs en Guinée, au Burkina Faso et en Côte d'Ivoire, (ii) la prise en main des guides et référentiels par les services compétents des ministères en charge de la formation professionnelle ; (iii) le fait que ce soient les structures nationales compétentes qui ont été les acteurs de tout ce processus de formation : directions de l'agriculture, directions du travail, services en charge de la protection sociale, centres de formation des ministères en charge de la formation professionnelle, partenaires sociaux et de la société civile engagés dans la défense des travailleurs et de la cause des migrants comme l'association de défense des droits des aides ménagères et domestiques (ADDAD) au Burkina Faso.

Tableau 5. Situation des indicateurs et produits de l'objectif immédiat 3

Indicateurs /Produits	Réalisations - Commentaires	Taux de réalisation
Objectif Immédiat 3 : Les travailleur-euse-s migrant-e-s actuels et potentiels dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique ont des choix élargis en matière d'emploi/moyen de subsistance à travers l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences et des services de soutien		
Résultat 3.1 Les structures de formations nationales offrent des modules de formation adaptés aux besoins des travailleur-euse-s migrant-e-s et nationaux domestiques et agricoles pour améliorer leur employabilité et conditions de travail		
Nombre de nouveaux modules/méthodes de formation développés qui sont adaptés aux communautés ciblées	En Guinée : - 18 dont 06 référentiels de compétences, 06 référentiels métiers, 06 modules de formations et 01 outil d'accompagnement de la démultiplication de la formation auprès des travailleurs domestiques Au Burkina Faso : 2 modules de formation sur les techniques culturelles pour la région des Cascades et dans la région des Hauts-Bassins, - 1 module de formation pour les travailleurs domestiques En Côte d'Ivoire : : 10 Référentiels ont été élaborés et validés pour la professionnalisation du secteur domestique comportant chacune en moyenne 10 à 15 modules de formation adaptés aux travailleurs domestiques : - Identifier les réalités du milieu socioprofessionnel, - S'informer sur les droits et devoirs du travailleur, - Appliquer les principes d'inclusion financière et de gestion économique personnelle, - Promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion en milieu	100% des cibles de l'indicateur atteint

	de travail, - Prévenir le harcèlement et les comportements inappropriés en milieu professionnel, etc.	
Nombre de formateurs formés en cohésion sociale Cible : 15 par pays, dont 50% de femmes	Nous n'avons eu aucune donnée sur la formation de formateurs en cohésion sociale	Les cibles de cet indicateur n'ont pas été atteintes
Le produit R3.1 a été livré - 1 indicateurs sur 2 est atteint		
Résultat 3.2 Les travailleur-euse-s et migrant-e-s et leurs employeurs dans la filière de cacao sont appuyés pour améliorer leurs moyens de subsistance dans 2 régions pilotes		
Nombre d'employeurs qui bénéficient d'un accès amélioré aux services de production à travers des coopératives Cible : 15 employeurs par région pilote, dont 30% de femmes	La Guinée et le Burkina Faso : non applicable En Côte d'Ivoire : 45 cabinets de placement (24 femmes et 21 hommes) formés et appuyés dans la mise en place de leur association ivoirienne des agences d'emploi privées (AIAEP).	100% des cibles de l'indicateur atteint
Nombre de travailleur-euse-s migrant-e-s qui bénéficient d'un accès amélioré aux services de production à travers des coopératives Cible : 50 travailleurs par région pilote, dont 50% de femmes	En Côte d'Ivoire : 51 travailleurs agricoles (25 femmes et 26 hommes) formés sur les techniques de production agricoles et la promotion des droits des travailleurs migrants en vue d'accroître leur productivité et leur employabilité NB : les preuves d'un accès amélioré seront fournies par des statistiques sur l'insertion et nous n'en avons pas trouvées	Les cibles de cet indicateur n'ont pas été atteintes
Le produit R3.2 a été livré - 1 indicateur sur 2 est atteint		
Indicateurs définis au niveau de l'effet		
Nombre de structures proposant des modules de formation pertinents aux travailleur-euse-s migrant-e-s et nationaux dans les 2 secteurs Cible : 3 en Côte d'Ivoire, 1 au Burkina Faso	Pour la Guinée : Indicateur non applicable. Au Burkina Faso : - 2 Structures proposent des modules de formation au profit des travailleurs agricoles sur les techniques culturales, à savoir la Direction régionale de l'agriculture, des ressources halieutiques et animales des Cascades et la Direction régionale de l'agriculture, des ressources halieutiques et animales des Hauts-Bassins ; - 1 Structure propose des modules de formation au profit des travailleurs domestiques sur les techniques de réalisation des tâches ménagères, à savoir, le Centre d'Accueil et de formation des travailleurs domestiques de Bobo-Dioulasso. En Côte d'Ivoire : - La DAIP (secteur domestique) ; - l'ANADER (secteur agricole) ; - les cabinets de formation et de placements ;	100% des cibles de l'indicateur atteint
Nombre de travailleur-euse-s migrant-e-s actuels et potentiels	La Guinée n'est pas concernée par cet indicateur Au Burkina Faso : - 266 potentiels travailleurs migrants dont 164 femmes et 102 hommes, parmi lesquels l'on enregistre 86	100% des cibles de

bénéficiaire de formation professionnelle et de services de soutien facilitant l'accès à des opportunités d'emplois sûres et décentes Cible : 120 en Côte d'Ivoire, 40 au Burkina Faso, 30 en Guinée (dont 50% de femmes)	Personnes déplacées internes (69 femmes et 17 hommes) formés sur la comptabilité simplifiée et l'accès au financement, les bonnes techniques de production agricoles, le travail domestique En Côte d'Ivoire : 246 travailleurs domestiques ont été formés à travers l'Ecole de seconde Chance et le METFPA en 2025. La Cérémonie de remise des diplômes des 246 lauréats, a été réalisée en novembre 2025 avec la présence des bailleurs SDC et Union Européenne, les agences des Nations Unies et le Ministre de l'Enseignement Technique, de Formation Professionnelle et de l'Apprentissage (METFPA).	l'indicateur atteint
Cumul pour l'objectif immédiat 3 : 2 produits sur 2 livrés - 4 indicateurs sur 6 atteints		

Tableau 6. Récapitulatif de l'efficacité de la mise en œuvre du projet

Résultats	Performances obtenues		Rating		
	Produits livrés	Indicateurs : cibles atteintes	Faible	Moyen	Elevé
Objectif immédiat 1 : Les cadres politiques, réglementaires, et institutionnels des pays cibles, sensible au genre, assurent une meilleure gouvernance de la migration de main d'œuvre et favorisent le respect des principes du travail décent dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique	3/4 (75%)	10/13 (77%) NB : 3 indicateurs non comptabilisés car sans cible			x
Objectif immédiat 2 : Les dispositifs d'accompagnement des acteurs de l'économie informelle sont renforcés pour une meilleure inclusion des travailleur-euse-s migrante-s	2/3 (67%)	6/8 (75%) NB : 2 indicateurs non comptabilisés car sans cible			x
Objectif immédiat 3 : Les travailleur-euse-s migrant-e-s actuels et potentiels dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique ont des choix élargis en matière d'emploi/moyen de subsistance à travers l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences et des services de soutien	2/2 (100%)	4/6 (67%)		x	
Performances globales de la mise œuvre du projet AGRIDOM					
Total	81%	73%			x

NB : L'échelle de notation des performances comprend les 3 niveaux : - Elevé (au moins 70%) ; - Moyen (au moins 50%) et ; - Faible (moins de 50%)

7) Soutien de la mise en œuvre aux hypothèses du cadre logique

La théorie du changement du projet a identifié les 5 principales hypothèses de causalité suivantes :

- 1 Les conditions sécuritaires permettent au projet de se réaliser normalement, la situation politique des pays cibles est stable
- 2 Le respect des principes internationaux du travail décent est un objectif prioritaire du gouvernement en tant que moyen de gérer la migration de main d'œuvre, d'atténuer les inégalités, et de promouvoir une croissance économique inclusive
- 3 Un environnement propice au dialogue existe, (appropriation de la problématique par les acteurs clé du secteur, acteurs et partenaires engagés dans les objectifs portants du projet, travailleurs migrants sensibilisés par l'approche du projet, dialogue inter-régional et collaboration avec la CEDEAO
- 4 Des progrès réels dans la syndicalisation des travailleurs migrants, et dans la représentation de leurs intérêts contribuent à la formulation participative des politiques et mécanismes envisagés
- 5 Le renforcement des capacités techniques et organisationnelles des autorités publiques et des acteurs sociaux assure les connaissances et la base institutionnelle nécessaires pour soutenir la formulation, le suivi et la mise en œuvre du cadre juridique et réglementaire

À la lumière de l'analyse documentaire et des explorations effectuées au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire et en Guinée, il est clairement apparu que les actions réalisées jusque-là dans le cadre de la mise en œuvre du projet AGRIDOM, soutiennent la réalisation de la partie « *contrôlable* » de ces hypothèses, comme en témoignent le tableau suivant.

Tableau 7. Soutien aux hypothèses de développement

Hypothèses	Catégories de dispositions	Exemples de mesures prises
Hypothèse 1 : Les conditions sécuritaires permettent au projet de se réaliser normalement, la situation politique des pays cibles est stable	Réaménagement du cadre d'intervention du projet aux réalités politiques et socioéconomiques des Etats.	- Application sélective des produits du cadre logique ; - Choix des zones de déploiement du projet ; - Forum sous-régional d'appropriation de la convention générale de la CEDEAO et de la convention multilatérale de la CIPRES - Réunion du comité des experts de la CEDEAO sur la sécurité sociale - Prise en compte de la réalité de l'Alliance des Etats du Sahel dans l'harmonisation des stratégies

		nationales de migration de la main d'œuvre au cadre sous régional de le CEDEAO
Hypothèses 2 et 5 : - Le respect des principes internationaux du travail décent est un objectif prioritaire du gouvernement en tant que moyen de gérer la migration de main d'œuvre, d'atténuer les inégalités, et de promouvoir une croissance économique inclusive - Le renforcement des capacités techniques et organisationnelles des autorités publiques et des acteurs sociaux assure les connaissances et la base institutionnelle nécessaires pour soutenir la formulation, le suivi et la mise en œuvre du cadre juridique et réglementaire	Sensibilisation, capacitation et appui technique aux acteurs institutionnels et sociaux pour la mise en conformité du cadre légal et politique ;	- Les cadres du gouvernement et des partenaires sociaux dans les 3 pays ont été sensibilisés et leurs capacités renforcées en matière de normes internationales du travail, protection sociale des travailleurs migrant-e-s et les principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour le recrutement équitable ; - Élaboration et validation au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire et en Guinée, de stratégies nationales de migration assortis de plans d'action opérationnels, révision de textes réglementaires sur le travail domestique, lancement d'études complémentaires sur les travailleurs migrants dans les restaurants et débits de boisson (au Burkina Faso) et dans l'exploitation artisanale des mines d'or (en Guinée)
Hypothèse 3 et 4 : - Un environnement propice au dialogue existe, (appropriation de la problématique par les acteurs clé du secteur, acteurs et partenaires engagés dans les objectifs portants du projet, travailleurs migrants sensibilisés par l'approche du projet, dialogue inter-régional et collaboration avec la CEDEAO - Des progrès réels dans la syndicalisation des travailleurs migrants, et dans la représentation de leurs intérêts contribuent à la formulation participative des politiques et mécanismes envisagés	Le plaidoyer en faveur de l'adoption et du respect de normes internationales du travail, politiques et de lois conformes aux principes de travail décent et la migration équitable ; Le dialogue sous-régional tenu pour promouvoir l'harmonisation du droit du travail La sensibilisation des acteurs sur les conditions de travail décents ;	- Meilleure acceptation par les décideurs politiques de la prise en compte des besoins spécifiques des migrants dans les politiques stratégies et programmes nationaux - Évolution dans les pays cibles, des processus de ratification de conventions : C189, C181 : - Au Burkina Faso : - Étude de conformité de la législation nationale aux principes de la Convention N°189 de l'OIT sur les travailleurs domestiques et ; - Relecture et validation du décret portant sur les conditions de travail des travailleuses et travailleurs domestiques ; - En Guinée : - Élaboration et validation de l'étude de conformité et de soumission en vue de la ratification de la Convention C.181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées ; - En Côte d'Ivoire : étude sur les réalités socioéconomiques des travailleurs domestiques - Élaboration et validation avec le Conseil National du Dialogue Social (CNDS) et tous les mandant, du Pacte de Stabilité Économique et Sociale en Guinée ;

8) La quantité et la qualité des produits obtenus

Le projet AGRIDOM a appuyé de façon conséquente les acteurs nationaux au Burkina Faso en Côte d'Ivoire et en Guinée en s'appuyant sur les compétences nationales et l'expertise de l'OIT dans les thématiques liées à la gouvernance de la migration de main d'œuvre.

Les produits issus de la mise en œuvre des activités sont de bonne qualité et on peut notamment citer entre autres :

- Les capacités des parties prenantes nationales à agir en faveur de l'adoption et de l'application des politiques, réglementations et lois pour une migration équitable ont été renforcées au Burkina Faso, en Guinée et en Côte d'Ivoire ;
- Des politiques, réglementations et lois sur la migration et le travail décent, sensibles au genre ont ainsi été révisées en accord avec les normes internationales de travail ;
- Des référentiels de formation pour les secteurs de l'agriculture et du travail domestique ont été élaborés et validés ;
- Les décideurs politiques, les employeurs et les travailleurs ont une meilleure connaissance des droits des travailleurs migrants ;
- Les cadres nationaux ont une meilleure compréhension de l'impact des trajectoires migratoires sur les migrants pour l'adaptation des dispositifs de soutien aux travailleurs de l'économie informelle ;
- Les capacités des partenaires sociaux ont été renforcées en vue d'une meilleure organisation des travailleurs migrants dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique ;
- Les structures de formations professionnelles offrent des modules de formation adaptés aux besoins des travailleurs migrants et nationaux des secteurs de l'agriculture et du travail domestique ;

Cependant, du fait des limites sur les ressources, les besoins au niveau des pays n'ont pas été totalement résorbés principalement en matière de sensibilisation et de renforcements des capacités.

Il est donc établi que les produits obtenus dans le cadre de la mise en œuvre du projet AGRIDOM sont de bonne qualité mais que les quantités sont en deçà des besoins.

9) Les résultats imprévus

Nous avons relevé trois résultats inattendus développés dans la mise en œuvre du projet :

- Une évolution de l'état des connaissances sur : (i) la situation des travailleurs migrants dans les restaurants et débits de boissons au Burkina Faso ; et (ii) les conditions de recrutement des travailleurs migrants dans le secteur de l'exploitation artisanale de l'or en Guinée ;
- La mise en place en Guinée de référentiels et de manuels de formation, et d'un bassin de 30 formateurs en matière de travail domestique ;
- L'élaboration d'un plan d'action sous-régional de la protection sociale au profit des pays d'Afrique de l'Ouest y compris la Mauritanie ;

10) Facteurs de succès et obstacles

Parmi les facteurs de succès les plus fréquemment décrits, on peut citer :

- L'engagement politique, les différentes facettes de l'approche inclusive du projet et la mobilisation des dynamiques nationales. Les différentes institutions des secteurs publics et privés concernés dans chacun des 3 pays ciblés, se sont mis ensemble pour renforcer leurs capacités, mettre leur compétences et ressources à contribution, collaborer, et prendre en charge les défis contextuels liés aux thématiques couvertes par le projet AGRIDOM : Le travail agricole, le travail domestique, la législation du travail, la migration de main d'œuvre, la formalisation, la protection sociale, la régulation du recrutement, l'employabilité, les questions de genre et d'exclusions etc. La contribution des institutions nationales principalement au Burkina Faso et en Guinée a été relativement consistante au regard de la maigreur des ressources publiques disponibles : mise à disposition de bus de transport et de salles de réunion ;
- L'élaboration et la validation en Côte d'Ivoire, au Burkina Faso et en Guinée de stratégies nationales de migration de main d'œuvre opérationnalisées à travers des plans d'action ;
- L'évolution pour la Côte d'Ivoire, le Burkina Faso et la Guinée, des processus de ratification de conventions de l'OIT : C189, C 181 ;
- Les outils de formation et de sensibilisation développés et les renforcements de capacités réalisés : Référentiels de formation, manuels de formation, capsules vidéo sur le travail domestique, formations sur les itinéraires agricoles, les biopesticides, les biofertilisants les engrais chimiques, le droit du travail, les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour le Recrutement équitable etc.

Certaines faiblesses ou obstacles ont cependant ralenti la mise en œuvre du projet :

- L'absence dans l'organigramme d'un projet à portée sous-régionale comme AGRIDOM, d'un manager à temps plein pour la gestion entre autres de l'activité au niveau global, la coordination et l'harmonisation de l'action des coordonnateurs nationaux et la gestion du partenariat ;
- Les réticences dans la phase initiale du projet, d'acteurs politiques au niveau des 3 pays, à s'engager pleinement dans un projet perçu comme orienté vers la prise en compte exclusive de besoins spécifiques de migrants ;
- Les limites sur les ressources financières : L'équipe du projet a dû faire des arbitrages en Côte d'Ivoire, au Burkina Faso et en Guinée et développer des partenariats avec d'autres acteurs pour le co-financement et la mutualisation des coûts ;
- Les velléités dans les 3 pays, de certains partenaires institutionnels de limiter la participation d'autres structures nationales pourtant concernées par des thématiques du projet et donc titulaires à ce titre d'une compétence et d'une légalité utile pour la prise en charge de certains défis. La négociation et la fermeté sur le respect des principes de travail du projet et du BIT ont permis de résorber ces contraintes ;
- La non prise en compte pour le Burkina Faso et la Guinée, de besoins spécifiques liés à leur situation de pays d'accueil de migrants ;

11) Le dispositif pour assurer le suivi et mesurer les progrès

Faute de budget, le projet AGRIDOM n'a pu s'attacher les services ni d'un coordonnateur technique principal ni d'un spécialiste en charge du suivi. L'expert du BIT en charge des questions de « *migration de main d'œuvre et mobilité* » pour l'Afrique joue le rôle du CTP et donne un appui technique au management et aux différents autres process de gestion dont le reporting. Ce n'est pas une situation idéale pour assurer le suivi et la mesure des résultats d'autant que le projet couvre 3 pays et que les coordinateurs nationaux de projet (CNP) établis dans chaque ne seraient pas dotés d'outils harmonisés de suivi.

Néanmoins, nous avons trouvé dans chaque pays différents systèmes de remédiation :

- La spécialiste « *migration de main d'œuvre et mobilité* » et les CNP font du mieux qu'ils peuvent en matière de collecte d'information sans de véritables missions de terrain et sans modèles harmonisés d'outil de suivi ;
- Les comités de suivi tripartites valident les plans de travail annuel en début d'exercice et reçoivent le rapport du CNP à la fin de l'année. Les membres de ces comités disposent donc d'informations sur les différentes activités d'autant que ce sont eux qui, en rapport avec les CNP, organisent ou portent les activités du projet ;

Il est établi que le dispositif en place pour le suivi et la mesure des progrès du projet AGRIDOM reste à améliorer.

4.4.Efficience du projet

12) Allocation et utilisation des ressources - Appui technique - Respects des délais

Nous avons relevé un mix de compétences et de réseaux d'influence intéressant dans l'équipe du projet et une forte sensibilité dans des domaines en rapport plus ou moins étroit avec les thématiques de la migration de main d'œuvre, la protection sociale et le travail décent : - la CTP est spécialiste en « *migration de main d'œuvre et mobilité* » ; - les CNP sont familiers avec les procédures des Nations Unies, le travail des enfants et disposent de bons carnets d'adresses dans les administrations publiques de leurs pays respectifs. Tous ces facteurs renforcent le leadership, les capacités argumentaires, et d'échanges, la collaboration et la mise en place d'une équipe forte et cohérente entre le projet et l'ancrage institutionnel. Avec une équipe qui, hormis l'assistant administratif et financier, est réduite au seul CNP dans chaque pays, et qui s'appuie sur les dynamiques nationales organisées autour des comités tripartites de suivi pour la mise en œuvre, le projet est véritablement celui des partenaires nationaux. Les CNP ont bien compris les enjeux en cours et sont parvenus à une mobilisation conséquente des parties prenantes nationales qui ont bénéficié de la part des experts du BIT, de sensibilisations et de renforcements des capacités techniques et organisationnelles à la hauteur des attentes.

L'équipe du projet s'est évertuée à une utilisation efficiente des ressources disponibles à travers plusieurs stratagèmes : - Juxtaposition des réunions du comité tripartite qui ne disposait pas de budget à d'autres activités planifiées du projet AGRIDOM ; - organisation d'activités conjointes avec des partenaires (OIM, FAIR, Projet transition juste, Projet protection sociale) pour une mutualisation des coûts ; - utilisation de locaux de l'État pour abriter des événements en lieu et place de structures hôtelières ; - acquisition de matériel de vidéo-conférence avec des ressources de l'OIT en lieu et place

de coûts locatifs assez élevés ; - Emprunt de bus de l'État pour le transport de participants à des événements organisés par le projet ; - mutualisation des coûts de logistiques : 1 voiture et 1 chauffeur pour 2 projets ; etc.

Par ailleurs, le projet a reçu, sur le plan administratif technique et financier, un soutien adéquat de du BIT à tous les niveaux. Ainsi, à chaque fois qu'ils ont été sollicités, les experts du BIT se sont rendus disponibles à partir de Genève, Dakar ou Abidjan, pour délivrer en présentiel ou en vidéo-conférence, les différentes communications qui leur avaient été confiées. En outre, le BIT a appuyé le projet en ressources financières lors des différentes ruptures de trésorerie liées aux départs de Staffs.

Concernant les ressources, il est également important de mettre en lumière les 3 constats suivants :

- La modestie du budget qui a limité les ambitions du projet entre autres pour la délivrance des produits R 2.2. (Les partenaires sociaux ont des capacités renforcées à assurer une meilleure organisation des travailleur-euse-s migrant-e-s dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique) et R 1.4. (Une feuille de route pour la mise en œuvre de la Directive CEDEAO sur les normes minimales pour l'harmonisation du droit du travail des états membres de la CEDEAO est élaborée). Sur la base des informations financières de 2025, il apparaît que le budget affecté aux activités du projet dans les 3 pays (Usd 350,335) est inférieur à 46% des montants disponibles (Usd 766,509). Pour un projet comme AGRIDOM, couvrant 3 pays avec une équipe de 4 personnes et des objectifs de niveau sous-régional, ces chiffres en deçà des bonnes pratiques, dénotent un déficit certain en ressources financières ;
- La contribution financière consistante du BIT d'un montant de Usd 139,000 toujours pour l'année 2025 en sus des multiples appuis techniques fournis ;
- Les bons taux de delivery constatés (98.41% de taux de delivery global et 99.99% de taux de delivery pour l'exercice 2025).

13) Gouvernance et collaboration avec la partie institutionnelle et les partenaires sociaux

Dans le cadre de la gouvernance, un comité tripartite de suivi a été mis en place dans chaque pays avec les partenaires sociaux et les établissements publics en charge de la gouvernance des migrations de main d'œuvre et de la protection sociale. Au sein de ces ministères, les institutions de sécurité sociale, les directions de l'inspection du travail et de la santé et sécurité au travail sont les principaux partenaires du projet.

Les capacités des mandants tripartites ont été renforcées et ces mandants ont été, dans chaque pays, impliqués convenablement dans les différentes phases du projet avec une compréhension claire des rôles et des responsabilités de chacun.

À la lumière des informations tirées de la revue documentaire et des entretiens tenus dans le cadre de la collecte de données primaires en Côte d'Ivoire, au Burkina Faso et en Guinée, le constat qui se dégage confirme que les modalités de gouvernance mises en place par le projet sont convenables, respectent le tripartisme et que les responsabilités sont clairement comprises.

14) Niveau de partenariat établi

À travers la revue documentaire et la collecte de données primaires en Côte d'Ivoire, au Burkina Faso et en Guinée, nous avons noté le bon état des partenariats établis par AGRIDOM. L'équipe de projet a travaillé en synergie avec plusieurs projets et on peut notamment citer les cas suivants :

- Un appui considérable du projet « Free Movement of Persons : FMM » mis en œuvre par le BIT et financé par l'Union Européenne qui, en plus d'un appui technique venu à bon escient, a cofinancé (avec le projet FAIR, les bureaux pays de l'OIT à Dakar et Abidjan, JLMP, CRISIS etc.) et même totalement financé plusieurs activités du projet AGRIDOM : études, missions exploratoires, élaboration de stratégies nationales de migration de la main d'œuvre, appui aux processus de ratification de conventions, renforcement des capacités des mandants sur le recrutement équitable en Guinée, relecture et validation de 2 décrets sur les travailleurs domestiques au Burkina Faso, événements à caractère sous régionaux etc. ;
- Le concours du projet « Bâtir des socles de protection sociale pour tous », mis en œuvre au Burkina Faso par le BIT sous financement de la Belgique, pour la présentation de communications aux ateliers de AGRIDOM au Burkina Faso et dans le cadre de la planification conjointe et de la mutualisation des coûts logistiques pour la voiture et le chauffeur ;
- Le projet « Integrated Program on Fair recruitment : FAIR » Pour le cofinancement d'interventions en direction des cabinets de placement en Côte d'Ivoire notamment pour l'appui à l'émergence de la faitière des Agences d'Emplois Privés ;
- L'appui de OIM qui a cofinancé avec le projet « Support to Free Movement of persons and Migration in West Africa, Phase II (FMM West Africa II) » et AGRIDOM, la mission exploratoire pour déterminer les besoins de formations des travailleurs agricoles à la frontière avec la Côte d'Ivoire et la formation de ces même travailleurs agricoles en Guinée ;

Il est cependant important d'améliorer la communication avec le bailleur et l'absence d'un « chargé à temps plein de la coordination globale du projet » pourrait être le facteur causal de cette faiblesse.

Les informations ci-dessus attestent d'un bon niveau de partenariat établi avec des projets, qu'ils soient du BIT, d'agences des Nations Unies ou d'autres donateurs, avec un mix stratégique de coordination, de collaboration et de planification conjointe pour l'accroissement de l'efficacité et de l'impact du projet « Renforcement de la Gouvernance de la Migration de main-d'œuvre dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique ».

4.5.L'impact et le potentiel de durabilité

15) Changements induits et stratégie de sortie

Le projet « Renforcement de la Gouvernance de la Migration de main-d'œuvre dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique » a produit différents résultats :

(i) Un environnement politique, juridique et institutionnel plus favorable à la gouvernance de la migration de main d'œuvre avec notamment les stratégies nationales de migration de la main d'œuvre en place en Côte d'Ivoire, au Burkina Faso et en Guinée, et harmonisées avec le cadre régional de la

CEDEAO notamment (a) les protocoles sur la libre circulation des personnes et (b) la stratégie régionale de la CEDEAO sur la migration de travail 2025-2030 et son plan d'action ;

(ii) Un approfondissement de l'état des connaissances sur des thématiques liées au recrutement et aux conditions de travail des migrants par le biais d'études lancées en Guinée, au Burkina Faso et en Côte d'Ivoire : - étude sur les conditions de recrutement et de travail des travailleurs migrants dans le secteur de l'exploitation des mines en Guinée ; - étude sur la situation des travailleurs migrants dans les restaurants et débits de boisson au Burkina Faso ; - études sur les conditions de recrutement et de travail dans les secteurs du travail domestique et de l'agriculture en Côte d'Ivoire ;

(iii) L'affermissement au niveau national des normes, réglementations et lois, en accord avec les normes internationales de travail et plus sensibles au genre avec notamment : (a) les processus de ratification de conventions en cours (C.189 ; C.97 ; C. 143 ; C. 189 ; C. 181) ; (b) le décret relu portant sur les conditions de travail des travailleuses et travailleurs domestiques au Burkina Faso et ; (c) l'Arrêté n°6741 de 1953 actualisé en Côte d'Ivoire portant sur les travailleurs domestiques avec un contrat-type, une classification professionnelle et une grille salariale ;

(iv) Une plus forte cohésion sociale dans les 3 pays résultant des nouvelles capacités des structures nationales en charge du dialogue social, de la participation tripartite et multisectorielle concertée avec la tenue régulière de réunions des comités nationaux de suivi du projet AGRIDOM dans les 3 pays et à la mise en place en Guinée d'un pacte de stabilité économique et social ;

(v) Une inflexion de la perception et de la sensibilité populaire, en faveur de la cause des travailleuses (eurs) migrants, résultant de la formation et des messages de sensibilisation ;

(vi) De meilleures capacités d'interventions nationales (gouvernement, employeurs, structures syndicales, organisations de la société civile engagées dans la défense des droits des migrants et acteurs du secteur informel notamment les agences privées d'emploi) sur les thématiques liées à la migration de main d'œuvre (recrutement équitable, protection sociale, normes internationales du travail, santé et sécurité au travail, syndicalisation, formalisation) ;

(vii) de meilleures dispositions pour développer de meilleures opportunités d'insertion pour les migrants, du fait de la disponibilité de formateurs, de référentiels, de supports de formation, et d'outils de sensibilisation ;

(viii) des capacités d'intégration et de coopération en matière de migration de main d'œuvre accrues avec la mise en place d'une plateforme sous-régionale pour la gouvernance de la migration dotée de termes de références validés et d'un plan d'action.

Le projet AGRIDOM est bâti sur une approche participative tripartite, mettant en avant dans chacun des pays ciblés, les différentes parties prenantes nationales. La méthodologie de travail des coordinateurs nationaux de projet (CNP) avec les comités tripartites de suivi, porte déjà les germes d'une bonne appropriation. En effet, à travers une démarche de concertation et d'apprentissage par la pratique, les partenaires nationaux, notamment les ministères sectoriels concernés et les partenaires sociaux, ont développé des aptitudes particulières en matière de gestion des leviers porteurs d'une amélioration de la gouvernance de la migration de main d'œuvre. Nous avons noté un début d'appropriation avec (i) la disponibilité de formateurs en Guinée, au Burkina Faso et en Côte d'Ivoire, (ii) la prise en main des guides et référentiels par les services compétents des ministères en charge de la formation professionnelle, et (iii) le fait que ce soient des structures nationales compétentes (directions de l'agriculture, directions du travail, services en charge de la protection sociale, centres de formation des ministères en charge de la formation professionnelle, partenaires sociaux et de la société civile engagés dans la défense des travailleurs et de la cause des migrants comme l'association de défense des droits des aides ménagères et domestiques (ADDAD) au Burkina Faso) qui ont été les acteurs clefs de la mise en œuvre du projet.

La stratégie de sortie est donc déjà en place et cela explique en partie comment le projet qui dispose de si peu de ressources et de personnel (1 CNP pour chaque pays) a pu produire les résultats que l'on connaît.

Ainsi, de notre point de vue, les conditions pour l'atteinte des résultats du projet sont bien en place. Il est néanmoins crucial de consolider les résultats car la question qui se pose dorénavant, est celle de la disponibilité de ressources pour la mise en œuvre des plans d'action nationaux élaborés y compris la continuité des actions de sensibilisation et la coordination de l'action des acteurs institutionnels et des partenaires sociaux.

16) Appropriation des résultats du projet niveau des mécanismes étatiques - Réplicabilité

En adéquation avec l'approche tripartite qui caractérise l'action de l'OIT, le projet AGRIDOM a engagé au niveau des 3 pays ciblés, de larges consultations en vue de l'identification des instances nationales des secteurs public, privé ou de la société civile, ayant des liens avec les problématiques de la migration de main d'œuvre et les défis contextuels qui y sont attachés : - Structures gouvernementales chargées de la préparation et de la mise en œuvre des politiques de migration de main d'œuvre et d'autres politiques publiques pertinentes (Emploi, Protection sociale etc.) ; - Représentants des organisations de travailleurs, d'employeurs et de la société civile. Les institutions bénéficiaires sont des institutions clefs identifiées sur une base tripartite et avec discernement sur la base du mandat, de la légitimité, et des compétences.

Au cours de la mise en œuvre du projet dans les 3 pays, plusieurs mesures ont déjà été mises en place pour l'appropriation des résultats :

- L'élaboration dans chacun des 3 pays de stratégies et de textes de lois pour inscrire les actions dans la légalité et la durabilité (stratégie nationale de migration de main d'œuvre assortie d'un plan d'action, lancement des processus de ratification des conventions C181 et C 189, signature de décrets sur le travail domestique etc.) ;
- La sensibilisation, le renforcement des capacités et la responsabilisation de personnels des ministères sectoriels, des partenaires sociaux et des structures privées notamment les agences de placement sur les thématiques principales du projet AGRDOM ;
- L'élaboration d'outils de travail (référentiels, manuels, outils de sensibilisation etc.) ;
- L'engagement de ministères et de Directions spécialisées dans la mise en œuvre des activités du projet conformément à leurs missions régaliennes et leurs compétences respectives : - Direction de l'agriculture, - Protection sociale, - Inspection du travail, - Formation professionnelle etc.

Il est clairement établi de notre point de vue que les acteurs impliqués dans la gestion du projet au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire et en Guinée sont des institutions clefs. Par ailleurs différentes mesures efficaces ont été mises en place pour faciliter l'appropriation.

Ce sont les partenaires nationaux qui ont mis en œuvre les activités du projet. Ils sont donc en mesure de dupliquer la démarche ou de la mettre à l'échelle.

4.6. Genre et non-discrimination

17) Prise en compte des besoins spécifiques en matière de genre

Le projet « Renforcement de la Gouvernance de la Migration de main-d'œuvre dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique » a été taillé sur mesure pour les groupes vulnérables que constituent les travailleurs migrants, les personnes déplacées internes (PDI) et les potentiels migrants.

Dans la forme, la question de genre a été intégrée dans l'énoncé des 9 produits qui composent le projet, chaque fois que c'était pertinent et applicable. Il en est de même pour l'orthographe du vocable « travailleur-euse-s et migrant-e-s » pour désigner les bénéficiaires ultimes. Cela dénote d'une volonté de prendre en compte cette dimension dans la mise en œuvre des activités du projet.

Dans le fond, l'un des 2 secteurs couverts par les activités du projet « le travail domestique », est quasiment un domaine réservé pour les femmes surtout jeunes. Par ailleurs, les dispositifs pour la mise en œuvre ne laissent aucune ambiguïté sur les exigences liées à la meilleure prise en compte possible des questions en rapport avec le genre et la vulnérabilité. Des résultats consistants ont été obtenus dans ce domaine dans les 3 pays parmi lesquels :

- La sensibilisation et la concertation en faveur de la ratification de normes internationales du travail dont la C.189 de l'OIT sur les travailleurs et travailleuses domestiques dont le processus de ratification est en cours dans les 3 pays ;
- L'élaboration dans les 3 pays de stratégies nationales de migration de la main d'œuvre sensible au genre ;
- Au Burkina Faso : - Un projet de décret fixant les conditions de travail des travailleuses (eurs) domestiques, annexé d'une classification professionnelle, d'une grille salariale et d'un modèle-type de contrat de travail et prenant en compte les conclusions et recommandations de l'étude de conformité de la C189 a été validé ; - Le ratio de femmes sur le total de participants aux événements organisés par le projet en 2025 est 39,53% (548 femmes pour 1386 participants) et sur les 203 travailleurs domestiques et agricoles formés par le projet, 136 sont des femmes (70%) ;
- En Guinée les femmes représentent 44,5% des mandants tripartites ayant bénéficié d'information et de sensibilisation sur le recrutement équitable et des outils de sensibilisation et de plaidoyer sur l'amélioration et l'application de lois sont en place ;
- En Côte d'Ivoire, un projet d'Arrêté pour le renforcement et l'harmonisation du cadre juridique et réglementaire du travail domestique avec la convention C189 a été élaboré avec un contrat type, une classification professionnelle et une grille salariale.

Il est donc établi que le projet a pris en compte dans sa conception, les besoins stratégiques et les priorités des femmes, des jeunes et des personnes vulnérables.

Pour le rendre encore plus « gender sensitive », il faut exploiter les résultats de l'étude sur le genre que le projet a lancée et s'adjoindre les services d'un spécialiste qui ferait des visites d'imprégnation exploratoires, relirait les plans d'action, concevrait des plans de renforcements de capacités et ferait du conseil à l'équipe de projet.

4.7. Autres thèmes transversaux

18) Prise en compte du tripartisme, du dialogue social, des standards internationaux du travail et de la transition juste dans le contexte du changement climatique

Puisqu'elles relèvent de ses thématiques prioritaires pour le renforcement de la gouvernance de la migration de main-d'œuvre, la conception du projet AGRIDOM s'appuie intégralement sur le respect des principes fondamentaux de l'OIT, notamment le tripartisme, le dialogue social et les normes internationales du travail.

Des produits et des activités spécifiques leur ont été dédiés, permettant d'enregistrer des résultats tangibles et significatifs.

En outre la « transition juste », évoque les migrations, l'emploi et les changements climatiques : trois domaines qui concernent prioritairement le projet AGRIDOM. Pour l'emploi et les migrations, cette assertion est une évidence. Pour ce qui est des changements climatiques, les formations en direction des agriculteurs migrants ou migrants potentiels que le projet a mis en œuvre au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire et en Guinée ont abordé plusieurs thèmes étroitement liés à l'environnement et aux changements climatiques : - les dangers des engrais chimiques et des pesticides ; - l'agriculture biologique ; - la fabrication, les avantages et l'utilisation des biofertilisants et des biopesticides etc.

Il est indéniable que le tripartisme, le dialogue social et les standards internationaux du travail ont été convenablement pris en compte, dans la conception du projet AGRIDOM et qu'à la mise en œuvre des résultats dédiés à ces aspects ont été produits. On peut également attester que le projet contribue effectivement et de façon consistante à l'action contre le changement climatique.

5. Conclusions

Évaluabilité : Le document du projet AGRIDOM présente un cadre narratif complet pour ses trois objectifs immédiats, détaillant pour chacun les activités clés, les produits attendus, les indicateurs de suivi, la théorie du changement ainsi qu'une analyse des risques assortie de mesures d'atténuation. Des comités tripartites de suivi, réunissant les ministères concernés, les partenaires sociaux et des représentants de la société civile, ont été mis en place dans les trois pays couverts par le projet. Un cadre de résultats robuste, des plans de travail annuels et des rapports réguliers de mise en œuvre sont disponibles et alimentent le suivi.

Ainsi, le projet demeure pleinement évaluable, malgré certaines limites observées au niveau des cibles de quelques indicateurs.

Pertinence du projet : Le projet AGRIDOM est très pertinent et en ligne avec les cadres stratégiques de développement de la Côte d'Ivoire, du Burkina Faso et de la Guinée. Il soutient les objectifs stratégiques de l'OIT, les documents de planification des Nations Unies dans ces 3 pays, les ODD, et les besoins des institutions nationales partenaires et des groupes cibles. Il est en cohérence avec plusieurs projets/programmes de l'OIT, de SDC, de l'Union Européenne, de la Suède, des pays Bas et d'autres partenaires au développement. Il développe des synergies avec les projets en cours, met à profit les effets d'initiatives antérieures dont il contribuera à termes au renforcement des impacts.

Validité de la conception et de la cohérence du projet : Le cadre logique du projet AGRIDOM est complet et cohérent avec des liens de causalité pertinents dans la chaîne de résultats et des indicateurs en grande majorité SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et définis dans le temps) et sensibles au genre. Sa théorie du changement basée sur l'hypothèse d'interrelations complexes et peu communes entre différents sujets (migration, employabilité, protection sociale, formalisation,

recrutement équitable etc.), suscite l'intérêt du lecteur et requiert une persévérance de l'action pour aller jusqu'au bout. Quelques besoins spécifiques liés à la situation du Burkina Faso et de la Guinée comme pays d'accueil de migrants ont cependant été omis. Une analyse exhaustive des risques et hypothèses a également été faite. Les résultats escomptés au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire et en Guinée renforcent les dispositifs mis en place par différentes composantes du service publique.

Efficacité : Le projet AGRIDOM a su maintenir une efficacité élevée (81% de livrables produits, 73% de cibles atteintes) tout en surmontant un triple défi : des ressources budgétaires restreintes, un turnover en interne et un environnement socio-économique régional en détérioration. L'équipe du projet a su trouver à chaque fois, des solutions efficaces aux nombreux défis survenus tout au long de la mise en œuvre du projet. Les produits livrés sont par ailleurs de bonne qualité et nous avons noté les résultats suivants :

- **Une évolution de l'état des connaissances sur plusieurs domaines : réalités socioéconomiques des migrants, besoins en formation des travailleurs migrants etc. ;**
- **Une nette évolution dans l'acceptation par les décideurs politiques et les partenaires sociaux, d'une meilleure prise en compte des besoins spécifiques des migrants dans les politiques, stratégies et législations nationales ;**
- **Les connaissances, compétences et outils des parties prenantes nationales renforcés en matière de structuration, syndicalisation, recrutement équitable, formalisation et gestion d'autres défis liés à la gouvernance de la migration de main d'œuvre ;**
- **La cohésion sociale en meilleur état dans les pays ;**
- **Les stratégies nationales de migration de la main d'œuvre harmonisées avec le cadre régional de la CEDEAO ;**
- **L'affermissement au niveau national des normes, réglementations et lois, en accord avec les normes internationales de travail et plus sensibles au genre ;**
- **La disponibilité de référentiels de formation pour les 2 secteurs et d'outils de sensibilisation et de plaidoyer sur les injustices et inégalités en rapport avec la migration de main d'œuvre**
- **Des résolutions fermes des agences privées de placement de s'acheminer volontairement vers la formalisation et le strict respect de la réglementation en vigueur ;**
- **l'émergence en août 2025, d'une faitière des acteurs clés du recrutement des travailleurs migrants en Côte d'Ivoire ;**
- **La volonté des structures gouvernementales compétentes d'accompagner le passage vers la formalisation ;**
- **La mise en place d'une plateforme sous-régionale pour la gouvernance de la migration dotée de termes de références validés et d'un plan d'action ;**
- **La disponibilité de formateurs capacités pour l'appui aux secteurs agriculture et travail domestique.**

Il faut cependant souligner la modestie des résultats obtenus au niveau sous-régional, en matière d'influence sur les politiques et législations liées à la migration de main d'œuvre.

Efficience : De notre point de vue, les ressources du projet ont été utilisées de manière efficiente, leur allocation stratégique a été favorable à l'atteinte des résultats et les taux de consommation notés sont très bons : 98.41% de taux de delivery global et 99.99% de taux de delivery pour l'exercice 2025. On peut également retenir que le projet a bien bénéficié aux plans technique, programmatique, administratif et financier, d'un backstopping consistant du BIT à travers le Bureau pays et le bureau régional de l'OIT à Abidjan et le siège à Genève. La livraison des résultats a respecté de manière globale

les plans de travail. Par ailleurs, à la lumière des informations tirées de la revue documentaire et des entretiens tenus dans les 3 pays, le constat est que les modalités de gouvernance mises en place par le projet sont convenables, respectent le tripartisme et que les responsabilités sont clairement comprises. Un bon niveau de partenariat a été établi avec des projets, du BIT, d'agences des Nations Unies ou d'autres donateurs, avec un mix stratégique de coordination, de collaboration et de planification conjointe pour l'accroissement de l'efficacité et de l'impact du projet.

Des faiblesses ont également été notées sur la communication avec le bailleur et l'une des causes probables serait l'absence d'un « chargé à temps plein de la coordination globale du projet ».

Impact et potentiel de durabilité : Les acteurs impliqués dans la gestion du projet au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire et en Guinée sont issus des institutions clefs. Nous estimons que les conditions pour l'atteinte des réalisations du projet sont présentes car la volonté politique, les ressources humaines et les outils de travail sont en place, comme première étape de l'appropriation nationale. Il est néanmoins crucial de consolider les résultats car la question qui se pose dorénavant, est celle de la disponibilité de ressources pour la mise en œuvre des plans d'action nationaux élaborés y compris la continuité de l'appui et des actions de sensibilisation et la mobilisation des moyens de l'Etat pour l'application effective des textes de lois.

Genre et non-discrimination : Il est clair que le projet a pris en compte dans sa conception, les besoins stratégiques et les priorités des femmes, des jeunes et des personnes vulnérables. Pour le rendre encore plus « gender sensitive », il faut exploiter les résultats de l'étude sur le genre que le projet a lancée et s'adjoindre les services d'un spécialiste en genre.

Autres thèmes transversaux : Il est avéré que le tripartisme, le dialogue social et les standards internationaux du travail ont été convenablement pris en compte, dans la conception du projet AGRDOM et des résultats dédiés à ces aspects ont été produits. On peut également attester que le projet contribue effectivement et de façon consistante à l'action contre le changement climatique.

6. Recommandations

Recommandation 1 : AGRIDOM mérite dans sa seconde phase, d'être confirmé dans sa méthodologie, ses thématiques et sa zone de couverture, et renforcée dans ses ressources et son partenariat. A l'heure où une pluralité de défis sous-régionaux indifférents aux contingences géographiques assaille les États, AGRIDOM, le seul projet touchant au corridor intrarégional, constitue un exemple éloquent de ce qu'il est possible de réussir avec peu de ressources exogènes quand plusieurs pays mettent leur engagement, leurs ressources et compétences à contribution pour prendre en charge une problématique transfrontalière.

Destinataire	Priorité	Incidences sur les ressources	Moment opportun
BIT - Bailleur - Gouvernement	Élevée	Moyenne	À court terme

Recommandation 2 : Bâtir des partenariats opérationnels avec les acteurs clefs engagés dans des thèmes satellites gravitant autour de la problématique de la migration de main d'œuvre dans les 2 secteurs du projet (- protection sociale ; - autonomisation des femmes ; - travail domestique et économie du soin à la personne ; - travail des enfants ; - formalisation ; - formation professionnelle et valorisation des acquis de l'expérience ; - alphabétisation fonctionnelle ; - transition juste). Cela permettrait de disposer de la diversité et de la consistance des ressources techniques et financières requises par la complexité et la portée du projet.

Destinataire	Priorité	Incidences sur les ressources	Moment opportun
BIT - Bailleur - Gouvernement	Élevée	faible	À court terme

Recommandation 3 : Appuyer la structuration en organisations professionnelles des travailleurs migrants et potentiels migrants pour les besoins liés à la syndicalisation, l'accès à la protection sociale et la prise en charge de leurs besoins prioritaires.

Destinataire	Priorité	Incidences sur les ressources	Moment opportun
BIT - Mandants	Élevée	Faible	À court terme

Recommandation 4 : En vue de prendre en compte pour AGRIDOM 2, la question du déficit de personnel qui éviterait aux CNP des surcharges de tâches secondaires, **explorer l'option du cofinancement avec d'autres projets pour s'adjoindre les services d'un M&E, d'un spécialiste genre, et d'un chargé de communication voire d'un CTP.**

Destinataire	Priorité	Incidences sur les ressources	Moment opportun
BIT	Élevée	Faible	À court terme

Recommandation 5 : Renforcer la sensibilisation sur le travail domestique et le recrutement équitable en direction des ménages pour véhiculer les messages vers le maximum de personnes et avoir un impact significatif. En matière de travail domestique, les employeurs ne sont pas inscrits au patronat mais se fondent dans la population générale.

Destinataire	Priorité	Incidences sur les ressources	Moment opportun
BIT - Mandants	Élevée	Faible	À court terme

Recommandation 6 : Travailler en étroite collaboration avec les ministères en charge de l'enseignement technique et de la formation professionnelle pour l'internalisation des nouveaux référentiels dans le programme des établissements d'enseignement. Ceci afin d'assurer l'harmonisation des enseignements et la qualité requise aux nouveaux profils de métiers du travail domestique. AGRIDOM 2 devra pour une meilleure accessibilité aux groupes cibles et une reconnaissance des diplômes conformément à la Convention Générale de la CEDEAO sur la reconnaissance et l'équivalence des diplômes certificats et autres qualifications dans les Etats membres de la CEDEAO.

Destinataire	Priorité	Incidences sur les ressources	Moment opportun
BIT - Mandants	Élevée	faible	À court terme

Recommandation 7 : Travailler à l'émergence dans la sous-région de centres de formation avancés avec des diplômes reconnus. Le travail domestique constitue dans tous les pays une source d'emplois stables auquel viennent se greffer tous les métiers liés au soin à la personne. Une formation adéquate constitue un important pas vers le travail décent.

Destinataire	Priorité	Incidences sur les ressources	Moment opportun
BIT - PTF - Mandants	Élevée	Faible	À moyen terme

Recommandation 8 : Les agences de placement qui par ailleurs font également de la formation, doivent **être informées et appuyées en matière de formalisation et de recherche d'agréments, et suivies pour le** strict respect des dispositions légales en vigueur. Elles se trouvent en effet au centre des défis auxquels le projet cherche des solutions. Les structures compétentes des Etats en charge du

travail et de la formation professionnelle doivent à cet effet être mobilisées pour exercer leur rôle de régulation et de contrôle.

Destinataire	Priorité	Incidences sur les ressources	Moment opportun
BIT - Mandants	Élevée	faible	À court terme

Recommandation 9 : Renforcer la dimension sous-régionale dans la prochaine phase en vue d'influencer les politiques liées à la migration de main d'œuvre, tout en assurant un suivi efficace de la mise en œuvre des plans d'action assortis aux stratégies nationales de migration de la main d'œuvre élaborées dans les 3 pays.

Cet évènement sera organisé par le BIT en rapport avec les mandants.

Destinataire	Priorité	Incidences sur les ressources	Moment opportun
BIT - Mandants	Élevée	faible	À court terme

7. Leçons apprises- Bonnes pratiques

- **Leçons apprises**

Leçon apprise 1 : La mise en place d'un projet pour prendre en compte des besoins spécifiques de migrants peut être assez mal perçue par les décideurs politiques si la formulation de la problématique des objectifs et des cibles intègre assez peu la population générale. Les membres de l'équipe du projet ont en effet vécu des situations similaires au moment des premiers contacts avec les dirigeants dans les 3 pays ciblés.

Leçon apprise 2 : La forte implication des parties prenantes dans la planification et la mise en œuvre des activités permet d'atteindre plus facilement les résultats et constitue un important facteur d'appropriation et de durabilité.

- **Bonnes pratiques**

Bonne pratique 1 : La contribution des partenaires sociaux aux côtés des institutions gouvernementales a été un important facteur de succès pour le projet AGRIDOM et une source de cohésion sociale ;

Bonne pratique 2 : Les référentiels métiers/compétences élaborés et les outils de sensibilisation développés notamment les capsules vidéo qui parlent à tous les publics en laissant des empreintes rémanentes constituent de bons facteurs d'appropriation.

Bonne pratique 3 : Les aptitudes de l'équipe du projet à développer, en rapport avec le BIT et les parties prenantes nationales, des solutions aux nombreux aléas survenus au cours de la mise en œuvre est également un facteur de succès. On peut notamment citer le cas de la Guinée où l'intervention à distance des experts du BIT n'était pas envisageable du fait des coûts locatifs prohibitifs des appareils de vidéoconférence. A la demande du CNP, le bureau pays de Dakar a cependant accepté de financer l'achat de cet équipement qui a servi tout au long du projet et est toujours fonctionnel.

ANNEXES

Annexe 1 : Termes de références

**Évaluation finale indépendante du projet “Renforcement de la gouvernance de la migration de main d’œuvre dans les secteurs de l’Agriculture et du Travail Domestique (AGRIDOM I) »
Burkina Faso, Côte d’Ivoire, Guinée – décembre 2021 au novembre 2025.**

Titre du projet objet de l'évaluation	Renforcement de la Gouvernance de la Migration de main d'œuvre dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique (AGRIDOM I)
Code de coopération technique du projet	RAF/21/05/CHE
Unité administrative responsable pour la gestion du projet	CO- Abidjan
Unités techniques responsables pour l'appui technique au projet	CO Dakar/ INWORK
Pays	Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée
Résultat(s) du P&B	Résultat 6 : Protection au travail pour tous
ODD(s)	ODD 1.3 ; 8.8
Durée	4.5 ans
Date de démarrage	01 ^{er} décembre 2021
Date de fin	30 novembre 2025
Type d'évaluation	Evaluation indépendante/externe finale
Donateurs	Swiss Development Cooperation (SDC)
Budget du projet	TOTAL : USD 2,346,043 SDC : 1,777,793 USD B.I.T. : 568,250 USD (contribution financière ou technique)
Gestionnaire de l'évaluation	Gloria Moreno Fontes

1. Contexte du projet

Les travailleuses migrantes et travailleurs migrants des deux secteurs jouent un rôle fondamental dans les économies des pays d'origine et de destination à la base même des chaînes de valeur. Mais trop souvent, ils sont confrontés à de graves déficits de travail décent et à des opportunités limitées. Les réponses à ces défis doivent être multidimensionnelles, en s'attaquant à l'informalité et aux manques de protections, mais aussi aux inégalités existantes entre les genres et à la faiblesse de la gouvernance de la migration de main-d'œuvre. Étant donné que bon nombre des causes de la migration se trouvent dans les manques de perspectives d'emploi dans les pays d'origines, le projet aborde ces problématiques tout au long des corridors migratoires.

Tant en Côte d'Ivoire qu'en Guinée, les défis sont exacerbés par des facteurs socio-économiques et les normes sociales qui pèsent sur les rôles de genre, qui entravent l'autonomisation des femmes et limitent leurs opportunités. De plus, les politiques migratoires et cadre de recrutement actuels dans

la région manquent souvent d'une approche tenant en compte des spécificités de genre. Une analyse approfondie pour identifier les lacunes et proposer des recommandations adaptées devraient bénéficier tant à l'adaptation des cadres normatifs qu'à leur application, afin de garantir la prise en compte des spécificités de genre.

Dans sa composante première, AGRIDOM a promu des environnements réglementaires favorables, en renforçant les cadres législatifs et les mécanismes d'application. Il a mis également en avant le dialogue social comme levier clé pour élaborer des stratégies inclusives et durables, tout en intégrant une perspective de genre et une sensibilité aux vulnérabilités des travailleurs migrants.

Au même temps, le projet AGRIDOM I a assuré la coopération et des synergies avec d'autres projets de l'OIT comme FAIR II, JLMP et FMM II.

Les travailleur-euse-s migrant-e-s dans le secteur agricole : à la base des chaînes de valeur

Le secteur agricole joue un rôle essentiel dans les plans de développement de la plupart des pays ouest africains. En Côte d'Ivoire, il représente à lui seul 25% du PIB et reste le principal pourvoyeur d'emploi. Il n'est donc pas surprenant que les professions les plus courantes pour les immigrés soient celles d'agriculteurs et de travailleurs agricoles : en 2008 42% des immigrés les exerçaient. En particulier, la filière cacaoyère joue un rôle crucial pour l'économie, et a attiré des migrations massives de travailleurs depuis les années 1930, qui ont permis d'augmenter rapidement la production de cacao jusqu'en 2010.

Si cette filière continue à générer une forte demande de main d'œuvre aujourd'hui, les conditions de travail se sont dégradées au fil des années. L'intensification du travail et l'augmentation de la pénibilité liée à la surexploitation, ainsi que l'augmentation des coûts de production qui limitent les pouvoirs de négociations des travailleurs et des employeurs, rendent les conditions de travail peu attrayantes pour les jeunes ivoiriens et ivoiriennes. Les agriculteurs, dont plus de 75% sont des hommes âgés de plus de 35 ans se tournent de plus en plus vers des pays voisins pour engager de la main d'œuvre étrangère. Ainsi, alors que les immigrés étaient sous-représentés dans l'agriculture selon l'enquête de ménages national en 1995 et 2008, c'est la situation inverse qui s'observe en 2014.

Les travailleurs migrants – moins éduqués, ne parlant pas la langue locale et dépendants de travail temporaire - se trouvent souvent dans les niveaux inférieurs des chaînes de production où la productivité est basse. Cette situation influe sur les conditions salariales et de travail. En effet, les producteurs de petites exploitations génèrent très peu de revenus pour eux-mêmes, ce qui leur laisse peu de moyens pour payer leurs ouvriers. Une enquête a révélé que les travailleurs agricoles saisonniers reçoivent entre US\$209 et US\$1045 par an, ce qui est bien en dessous du salaire minimum fixé par le gouvernement. Les femmes migrantes, dont 42,8% exercent des métiers dans l'agriculture, sont surreprésentées dans les tâches agricoles non-payées, et font face à des risques additionnels d'abus et d'harcèlement lié à l'isolement des lieux de vie et de travail. Ces données soulignent le besoin de cibler l'inclusion des femmes spécifiquement, mais aussi de combattre les discriminations et les causes profondes des inégalités.

Les conditions de travail abusives peuvent avoir leurs origines au moment du recrutement, souvent par des réseaux informels. Les faibles niveaux d'alphabétisation et de formation des travailleurs agricoles constituent un obstacle important au recrutement équitable, limitant le nombre et la qualité des emplois pour lesquels ils peuvent être recrutés. Ils sont également associés à des risques élevés d'exploitation. Des recruteurs informels peuvent contacter les propriétaires de plantation pour leur proposer des travailleurs et négocier une partie du salaire en nature, avec des retenues salariales importantes et des frais facturés aux travailleurs par les recruteurs.

Les travailleurs migrants peuvent venir en famille. Dans pareils cas l'employeur bénéficie du travail de toute la famille, y compris les enfants, en payant un seul travailleur. Ainsi les conditions pour le travail des enfants sont mises en place dès le recrutement. Si cette problématique est loin d'être spécifique aux migrants, il est avéré que les enfants migrants sont moins susceptibles de bénéficier de l'éducation publique, notamment dû à des barrières économiques et de la langue.

Par ailleurs, du fait de vivre et travailler en milieu rural dans des zones reculées, beaucoup de travailleurs agricoles sont confrontés à des difficultés d'accès aux services essentiels de base, tant administratif et social que juridique. Ces difficultés peuvent s'accroître pour les travailleurs migrants, qui peuvent se trouver en situation irrégulière ou sans informations sur les services existants. L'inspection du travail est aussi peu présente en zone rurale pour intervenir et contrôler le respect des conditions de travail, dû notamment à des manques de ressources et de moyens de transport. Enfin, les syndicats ruraux – qui pourraient jouer un rôle déterminant dans la protection de ces travailleurs migrants – ont une présence peu significative, et éprouvent des difficultés de fonctionnement pour diverses raisons : manque de moyens financiers et matériels ; absence d'appui institutionnel et technique ; gestion inefficace. Cette précarité multidimensionnelle limite la capacité des travailleurs et travailleuses migrant-e-s agricoles à contribuer pleinement aux économies des pays de destination, mais aussi d'origine.

Les travailleur-euse-s migrant-e-s domestique : Le premier maillon de la 'care economy'

Le travail domestique constitue le premier maillon d'une chaîne de l'économie du soin à autrui en fournissant des services essentiels aux ménages, notamment en l'absence de services publics de garde d'enfants et des personnes âgées. La demande pour des travailleurs et travailleuses domestiques est également générée par l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail en dehors de la maison, enjeux majeurs pour le développement économique des pays de destination.

Cette demande en pleine croissance est alimentée par des réseaux de recrutement bien organisés, qui se partagent entre réseaux informels et agences privées de l'emploi, ainsi que le recrutement informel directement par les ménages. Une étude de cas réalisée par le BIT (2019) a démontré que, au Burkina Faso, des recruteurs informels disposant de réseaux profonds dans la communauté d'origine sont souvent impliqués dans le recrutement de jeunes, notamment des filles, pour travailler en Côte d'Ivoire, sur lesquels peu de contrôles existent. En Côte d'Ivoire, les agences privées de recrutement sont en pleine floraison dans le secteur du nettoyage et du travail domestique, dont il a été établi qu'elles facturent des frais importants aux employeurs mais paient des salaires dérisoires aux travailleurs.

Si le travail domestique peut constituer une source importante de revenus pour de nombreuses femmes migrantes, elles se retrouvent confrontées à de graves déficits en matière de travail décent. Selon une étude réalisée par le Réseau Ivoirien pour la Défense des Droits de l'Enfant et de la Femme (RIDDEF), seulement 0.34% des travailleurs domestiques sont déclarés auprès de la sécurité sociale, et une travailleuse sur quatre serait victime de violences sexuelles. Plus d'un tiers d'entre elles (35 %) n'aurait droit à aucun jour de repos, à aucun salaire et subit, au quotidien, de longues heures de travail, des humiliations, des séquestrations et des privations de nourriture. En outre, le paiement en nature du loyer et des déductions du salaire pour des services de base tels que l'eau et l'électricité restent des pratiques courantes liées à la représentation populaire et la perception des élites du travail domestique.

En effet, la position dominante des employeurs qui disposent d'une main-d'œuvre abondante et précarisée prête à travailler sans reconnaissance préalable de ses droits contribue aux rapports de force inégaux. A cela s'ajoutent des facteurs de risques liés aux profils des travailleuses domestiques : ce sont principalement des jeunes femmes et filles, dont près de 23% auraient moins de 18 ans, et 90% seraient analphabètes et sans qualification professionnelle.

Enfin la nature même du travail domestique, souvent invisible car cantonné à la sphère privée, renforce la perception qu'il ne s'agit pas d'un véritable emploi qui apporte une contribution économique et qui est régie par le droit du travail. L'action de l'inspection du travail et la présence des syndicats est très limitée dans ce secteur - ces acteurs ne sont pas en mesure de garantir l'établissement de contrat de travail et le respect ultérieur des dispositions du Code du travail. Bien qu'il y ait quelques avancées au niveau internationale en termes de reconnaissance de cette

profession, notamment à travers l'adoption de la Convention 189 de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques (2011), la domestication de ses principes en Afrique de l'Ouest reste limitée.

2. Présentation du projet

Le projet AGRIDOM, couvrant la Côte d'Ivoire, le Burkina Faso et la Guinée, ainsi que le niveau sous-régional, vise à optimiser le potentiel de développement des travailleurs migrants dans les secteurs agricoles et du travail domestique à travers une migration plus équitable et un meilleur accès au travail décent. Il est mis en œuvre de décembre 2021 à novembre 2025 avec un budget qui s'élève à USD 2,346,043. La contribution de SDC au projet sur 45 mois est de USD 1,777,793 tandis que celle du BIT s'élève à USD 568,250. Le projet a reçu l'appui du bailleur pour continuer à mettre en place une 2ème phase (AGRIDOM II (Améliorer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre dans les secteurs de l'agriculture, et le service domestique en Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et le corridor Guinée-Côte d'Ivoire) qui va être mis en place du décembre 2025 au mai 2029.

Objectifs, résultats attendus et stratégie de mise en œuvre du projet

Le projet contribuera à permettre aux travailleurs et travailleuses des secteurs agricoles et domestiques y compris les travailleur-euse-s migrant-e-s de contribuer plus pleinement au développement social et économique des pays d'origine et de destination en Afrique de l'Ouest en améliorant leur accès à un travail décent et à une migration équitable dans la sous-région.

Objectif Immédiat 1 : Les cadres politiques, réglementaires, et institutionnels des pays cibles, sensible au genre, assurent une meilleure gouvernance de la migration de main d'œuvre et favorisent le respect des principes du travail décent dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique

Résultat 1.1: Des politiques, réglementations et lois sur la migration et le travail décent, sensibles au genre, sont renforcées en accord avec les normes internationales du travail

Résultat 1.2 : Les capacités des parties prenantes nationales à agir en faveur de l'adoption et de l'application des politiques, réglementations et lois pour une migration équitable et des conditions de travail avec une sensibilité aux questions de genre sont renforcées.

Résultat 1.3 : Les décideurs politiques, les employeurs et les travailleurs acquièrent une meilleure connaissance des droits des travailleur-euse-s y compris les travailleur-euse-s migrant-e-s à travers des actions de communications et de plaidoyer en appui des réformes politiques et législatives

Résultat 1.4: Une feuille de route pour la mise en œuvre de la Directive CEDEAO sur les normes minimales pour l'harmonisation du travail des états membres de la CEDEAO est élaborée

Objectif Immédiat 2 Les dispositifs d'accompagnement des acteurs de l'économie informelle sont renforcés pour une meilleure inclusion des travailleur-euse-s migrant-e-s y compris les travailleurs migrante-s

Résultat 2.1 : Adapter les dispositifs de soutien aux travailleurs de l'économie informelle y compris pour les travailleurs migrants

Résultat 2.2: Les partenaires sociaux ont des capacités renforcées à assurer une meilleure organisation des travailleur-euse-s y compris les travailleur-euse-s migrant-e-s dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique

Résultat 2.2: Les partenaires sociaux ont des capacités renforcées à assurer une meilleure organisation des travailleur-euse-s y compris les travailleur-euse-s migrant-e-s dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique

Résultat 2.3: Les dispositifs de protection sociale, inclus ceux visant à atténuer les effets économiques du COVID-19, sont ajustés pour assurer une meilleure inclusion des travailleur-euses vulnérables y compris les travailleur-euse-s migrant-e-s

Objectif Immédiat 3 : Promotion de l'emploi décent /moyen de subsistance à travers l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences et des services de soutien

Résultat 3.1 : Les structures de formations nationales offrent des modules de formation adaptés aux besoins des travailleur-euse-s domestiques et agricoles y compris les travailleurs migrants pour améliorer leur employabilité et conditions de travail

Résultat 3.2 : Les employeurs et leurs travailleur-euse-s y compris les travailleurs migrants dans des chaînes de valeur agricoles sont appuyés pour améliorer leurs moyens de subsistance dans 2 régions pilotes.

La stratégie de mise en œuvre du projet est caractérisée par les éléments suivants :

Un accent sur les interventions locales et nationales s'appuyant sur des cadres élaborés au niveau sous-régional et continental. Le projet vise à assurer le lien entre les niveaux local national-régional. Au niveau local et national, le projet cherchera à améliorer concrètement les conditions de migration et d'emploi grâce à une combinaison d'interventions pilotes et de travaux sur des cadres macro-politiques. Les leçons apprises et bonnes pratiques tirées de ces expériences seront partagées au niveau sous-régional avec les pays membres de la CEDEAO, notamment à travers le Forum de Dialogue Social. Des possibilités de partager ces expériences à travers le 'Migration dialogue for West Africa' (MIDWA) peuvent aussi être explorés. Cela s'inscrit dans la continuité du travail initié sous le programme FMM Afrique de l'ouest, et a pour objectif de renforcer une vision et des outils communs pour améliorer la gouvernance des migrations de main d'œuvre. En parallèle, le projet soutiendra la CEDEAO dans ses efforts de sensibilisation sur la Convention Générale de Sécurité Sociale de la CEDEAO et d'harmonisation des conditions du travail dans les États membres, éléments essentiels pour garantir une migration de main d'œuvre équitable, en appuyant la diffusion de la directive à ce sujet et la mise en conformité des cadres juridiques dans les pays couverts par le projet.

- **Une approche spécifique au contexte et aux secteurs d'activité.** Les trois pays cibles ont progressé à des vitesses variables et selon diverses priorités nationales dans la mise en place de cadres de gouvernance des migrations de main-d'œuvre. En tant que pays d'émigration nette, le Burkina Faso et la Guinée ont démontré leur engagement à protéger leurs travailleurs à l'étranger en ratifiant un certain nombre de conventions, ainsi qu'en développant des politiques et stratégies de migration de main-d'œuvre. Cependant, des lacunes subsistent dans l'intégration des conventions et les politiques d'opérationnalisation, ainsi que dans la réglementation du recrutement pour l'emploi à l'étranger. En Côte d'Ivoire, principal pays de destination de la sous-région, une méconnaissance du cadre normatif et réglementaire applicable parmi les autorités publiques, et une réticence à mettre en place des dispositions légales tel que le salaire minimum légal, considérées comme trop coûteuses, freinent les réformes réglementaires. Les syndicats, bien que certains soient actifs dans les secteurs cibles, manquent également de connaissances sur les dispositions spécifiques des conventions internationales, limitant leur capacité de faire un plaidoyer et un suivi efficace. Les coopératives sont très peu organisées et s'engagent peu dans des actions pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs malgré leur potentiel. Pour ouvrir la voie à la réforme, il est nécessaire de renforcer les capacités des partenaires tripartites, des coopératives, et des ONGs qui œuvrent pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs migrants et d'accompagner ces processus par un plaidoyer pour assurer une large adhésion aux changements de politiques et réglementations. En adoptant une approche sectorielle, le projet peut aborder les questions de migration et de travail spécifiques à l'agriculture et au travail domestique, en s'appuyant sur l'expérience significative et unique de l'OIT dans l'amélioration des conditions de travail dans ces secteurs. Les deux secteurs retenus constituent les piliers

fondamentaux des économies des pays d'intervention. Pourtant, les travailleurs migrants de ces secteurs ont également besoin d'une protection spécifique, car ils sont particulièrement vulnérables à l'exploitation, au travail forcé et à d'autres formes d'abus graves.

- **Faciliter la transition vers la formalisation tout en améliorant les conditions de travail des travailleurs y compris les travailleurs migrants dans l'économie informelle** Les interventions viseront à encourager la formalisation notamment par des moyens réglementaires, l'extension de la protection sociale, et une meilleure organisation et représentation des travailleurs y compris les travailleurs migrants dans les deux secteurs. En même temps, le projet adopte une approche pragmatique en cherchant à améliorer les conditions de travail dans le secteur informel grâce à un meilleur accès au développement des compétences, à la formation et à la sensibilisation des travailleurs et des employeurs. Une approche similaire sera appliquée au recrutement : les interventions chercheront à réglementer les agences de recrutement formelles tout en cherchant à mieux comprendre le fonctionnement des canaux de recrutement informels dans l'optique d'améliorer leurs pratiques.
- **Une approche sensible au genre** Le travail domestique est principalement effectuée par les femmes et les filles ; dans l'agriculture, les tâches sont séparées par sexe et de nombreuses tâches accomplies par les femmes sont souvent sous-déclarées et sous-évaluées. Les niveaux élevés de ségrégation professionnelle par sexe, dans les deux secteurs, ainsi que les preuves d'inégalité de rémunération et de violence sexiste, justifient une attention particulière aux liens entre le genre, la migration et les conditions de travail. Le projet portera une attention particulière aux désavantages sexospécifiques auxquels sont confrontés les travailleuses migrantes en particulier, au niveau des politiques, des institutions et de l'accès aux services. Cela comprend la sensibilisation et le renforcement des capacités des décideurs et des employeurs à prendre des mesures qui reconnaissent à la fois les contributions économiques et sociales des femmes migrantes et répondent à leurs besoins spécifiques. L'accès des femmes aux opportunités de développement de compétences est également essentiel pour des interventions sensibles au genre. Enfin, une attention particulière sera portée sur la représentativité des femmes - nationales et migrantes - au sein des organisations syndicales et ONGs et d'assurer une égalité de genre quant aux bénéficiaires d'activités de renforcement de capacités au sein de ces organisations.
- **Une approche sensible aux conflits et contribuant à la cohésion sociale et la paix** : La recommandation 205 de l'OIT appelle ses Membres à prendre des mesures, conformément à la législation nationale et au droit international applicable, pour, entre autres, promouvoir l'inclusion des migrants dans les sociétés d'accueil par l'accès au marché du travail, y compris à l'entrepreneuriat et à des possibilités de création de revenus, et par le travail décent ; défendre et s'efforcer d'assurer les droits au travail et un environnement sûr pour les travailleurs migrants, notamment ceux qui ont un emploi précaire, les travailleuses migrantes, les jeunes travailleurs migrants et les travailleurs migrants handicapés, dans tous les secteurs; prendre en considération les travailleurs migrants et leur famille lorsqu'ils élaborent des politiques et des programmes en matière de travail permettant de faire face aux conflits et aux catastrophes.

Les principaux bénéficiaires du projet

En accord avec l'approche tripartite qui caractérise l'action de l'OIT, les groupes directement visés par ce projet sont des agents gouvernementaux chargés de la préparation et la mise en œuvre des politiques de migration de main d'œuvre et autres politiques publiques pertinentes (par ex, emploi, protection sociale), ainsi que les représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs et autres organisations de la société civile. Les bénéficiaires finaux sont les travailleurs de l'économie informelle dans les deux secteurs y compris les travailleurs migrants hommes et femmes et leurs familles dans les pays d'origine et de destination. Ils sont appelés à participer à identifier leurs besoins relatifs aux contraintes en termes de manque d'information, d'organisation, de protection et de reconnaissance des règles de travail au sein des structures existantes. Ces actions seront

principalement effectuées par les partenaires mentionnés ci-dessous. Une attention sera également portée au niveau des communautés dans lesquelles évoluent et travaillent les migrant-e-s afin d'éviter d'engendrer d'éventuelles tensions sociales.

Structure de mise en œuvre du projet

L'équipe du projet comprend :

- Un(e) coordinateur(trice) national(e) à Abidjan ;
- Un(e) coordinateur(trice) national(e) à Burkina Faso (durée initiale 18 mois) ; - Un(e) coordinateur(trice) national(e) à Conakry (durée initiale 12 mois) ;
- Un(e) assistant(e) administratif et financier basée à Abidjan.

Principaux résultats acquis jusqu'à fin mai 2025

- Au Burkina Faso :
 - Une Stratégie nationale de Migration de main-d'œuvre élaborée ;
 - Une feuille de route de renforcement de la protection sociale des travailleurs migrants a été élaborée ;
- En Côte-d'Ivoire :
 - Un avis favorable émis sur le processus de ratification de la Convention 189 par le Comité consultatif tripartite sur les normes internationales du travail (CCTNIT) - ,.
 - Un processus de formulation de la stratégie nationale de migration de main d'œuvre (SNMMO) lancé

Au Guinée :

- Un processus de formulation de la stratégie nationale de la migration de main d'œuvre fondée sur les droits de l'homme et sensible au genre lancé.
- la ratification du Le traité de la CIPRES et de la Convention Multilatérale de la CIPRES sur la Sécurité Sociale ratifié.
- Une feuille de route a été élaborée pour la mise en œuvre de la Convention Générale de la CEDEAO et la Convention Multilatérale de la CIPRES sur la sécurité sociale en Guinée, en
- Côte d'Ivoire et au Sénégal (ce dernier pays fait partie du projet FMM II, pas d'AGRIDOM) ;
- Un comité technique a été mise en place pour coordonner la mise en œuvre de la Convention Générale de la CEDEAO et la Convention Multilatérale de la CIPRES sur la sécurité sociale.
- 2 agences privées de recrutement et de placement ont été outillés sur le processus de recrutement équitable tant sur le plan national que transfrontalier et sensibilisés sur les droits des travailleurs migrants ;

3. Cadre de l'évaluation

L'OIT considère l'évaluation comme une partie intégrante de la mise en œuvre des activités de coopération technique. Conformément aux procédures d'évaluation de l'OIT et du document de projet, il est prévu une évaluation interne à mi-parcours au 18e mois après le début du projet et une évaluation indépendante finale conduite avant la fin du projet.

Dans sa stratégie et ses directives d'évaluation, l'Unité d'Évaluation de l'OIT (EVAL) souligne la nécessité pour tout projet financé dont le budget se situe entre 1 et 5 Millions USD est sujet à une évaluation à mi-parcours et indépendante et une indépendante. Une de ces évaluations sera interne et l'autre sera indépendante. La présente évaluation finale sera indépendante et conduite par un

évaluateur recruté à cet effet et gérée par un gestionnaire d'évaluation certifié par EVAL/BIT n'ayant aucune relation avec le projet.

Pour ce projet, l'évaluation à mi-parcours n'a pas été réalisée.

D'une façon générale, cette évaluation finale suivra les directives de l'OIT en matière d'évaluation axée sur les résultats, la liste de contrôle 4.8 des Directives pour l'élaboration des directives d'EVAL, intitulée « Préparation du rapport initial », la liste de contrôle 4 « méthodologies de validation » et la liste de contrôle 4.2 « Préparation du rapport d'évaluation ».

L'évaluateur prendra en compte les critères d'évaluation fondamentaux, à savoir la pertinence, la cohérence, l'efficacité, l'efficience, l'impact et la durabilité du projet, conformément aux directives de l'OIT pour l'évaluation axée sur les résultats. L'évaluation doit aussi être menée dans le contexte du code de conduite de l'UNEG pour l'évaluation dans le Système des Nations Unies et les lignes directrices de la politique d'évaluation de l'OIT.

4. Objectifs de l'évaluation, champs et acteurs intéressés

Cette évaluation finale d'AGRIDOM I va comprendre un examen critique de la théorie du changement, du cadre logique, plan de travail et budget proposé pour le projet AGRIDOM II et plus particulièrement identifier des pistes pour rendre AGRIDOM II plus gender-responsive. **Objectifs spécifiques de l'évaluation**

La présente évaluation finale indépendante a pour objectifs :

- Établir la validité et la pertinence de la stratégie de mise en œuvre du projet, ainsi que sa cohérence, dans le contexte des politiques nationales de migration de main d'œuvre dans les pays couverts et la CEDEAO.
- Évaluer le niveau d'atteinte des résultats du projet (extrants et résultats initiaux), y compris les résultats imprévus, en identifiant les facteurs externes et internes qui influent sur la mise en œuvre du projet (positivement et négativement).
- Analyser l'efficacité de l'utilisation des ressources financières, humaines et matérielles pendant la mise en œuvre du projet.
- Examiner la structure institutionnelle, la capacité de mise en œuvre des projets, les mécanismes de coordination, l'utilisation et l'utilité des outils de gestion, y compris les outils de suivi des projets et les plans de travail.
- Examiner l'efficacité du projet au regard des ressources mobilisées (financières, humaines, expertise...)
- Fournir un aperçu des changements potentiels du projet en termes d'effets et impacts institutionnels et sur la population ciblée.
- Évaluer dans laquelle les résultats du projet sont durables ou susceptibles de l'être.
- Identifier les leçons et les bonnes pratiques potentielles pour les principales parties prenantes.

Fournir des recommandations aux différentes parties prenantes afin d'améliorer la mise en œuvre des activités du projet et la réalisation des objectifs du projet.

L'évaluation va considérer plus particulièrement la coopération et synergies d'AGRIDOM I avec d'autres projets de l'OIT comme FAIR II, JLMP et FMM II, etc. Cette évaluation va permettre de définir si cette collaboration a été bénéfique et comment elle peut être améliorée dans l'avenir (AGRIDOM II).

5. Destinataires de l'évaluation

Les résultats de l'évaluation s'adressent principalement aux mandants de l'OIT dans les trois pays du projet, au personnel du bureau régional de l'OIT pour l'Afrique et des bureaux de pays à, Abidjan et Dakar, aux partenaires de mise en œuvre ainsi qu'au donateur du projet. Les recommandations, les enseignements tirés et les bonnes pratiques seront utilisés pour améliorer l'approche dans les trois pays et au niveau régional et améliorer le plan de travail, cadre logique, théorie de changement et budget d'AGRIDOM II.

6. Champ / Portée de l'évaluation

6.1. Portée de l'évaluation

Cette évaluation, en tant que produit d'analyse de la mise en œuvre du projet depuis sa phase de démarrage constituera une évaluation des résultats et de leur pérennité. **L'évaluation examinera toute l'intervention du projet à partir du démarrage du projet en décembre 2021 jusqu'à novembre 2025.** Elle considérera l'ensemble des documents susceptibles de soutenir les appréciations y compris le document de projet. L'évaluation prendra également en compte l'évolution du contexte national en Tunisie au niveaux politique, social, économique, sécuritaire et sanitaire.

6.2 Couverture géographique

L'analyse géographique de l'évaluation doit couvrir la Côte d'Ivoire, le Burkina Faso et la Guinée à travers une revue documentaire, et si possible des visites de terrain dans au moins deux pays ainsi que des entretiens avec les parties prenantes aussi avec les partenaires sociaux de la CEDEAO avec lesquelles le projet à collaborer.

7. Critères et questions d'évaluation

Le projet sera évalué en fonction des critères suivants : pertinence du projet par rapport aux besoins des bénéficiaires, validité de la conception du projet, cohérence, efficience et efficacité du projet, impact des résultats et potentiel de durabilité, tels que définis dans le document « ILO policy guidelines for Evaluation, principles, rationale, planning and managing for evaluations 4me édition » (voir Annexe 1).

Elle intégrera les questions transversales de l'OIT (Normes, Dialogue Social, Egalité des sexes, Inclusion du handicap, etc.), ainsi que les effets à moyen et long terme des initiatives de renforcement des capacités, tout au long de la méthodologie d'évaluation et de tous les livrables, y compris le rapport final. L'évaluation accordera une attention à la pertinence du projet par rapport aux documents cadres stratégiques nationaux, du BIT, des ODD et autres. L'évaluation devra analyser comment et pourquoi les résultats ont été obtenus de façon à renforcer l'apprentissage produit par cette évaluation.

Le tableau ci-dessous énumère une liste de questions indicative et non exclusive qui peuvent être enrichi par la personne externe en charge de l'évaluation au besoin :

Critère	Questions d'évaluation
Pertinence du projet	1. Dans quelle mesure le projet était-il pertinent par rapport aux priorités nationales de développement et aux objectifs de l'OIT, aux ODD, à l'UNSDCF et aux besoins, des institutions partenaires et des groupes ciblés dans les trois pays ? 2. Les objectifs, les produits et les activités sont-ils compatibles ou complémentaires avec les programmes et projets gouvernementaux et d'autres projets de l'OIT, de SDC ou d'autres partenaires de développement dans les trois pays ?

Validité de la conception et de la cohérence du projet	3. Dans quelle mesure le cadre logique du projet est-il cohérent ? (Par exemple, les produits ont-ils un lien de causalité avec les effets, qui à leur tour contribuent à l'objectif de développement plus large du projet ? Le cadre de résultats est-il réaliste ? Les indicateurs et les objectifs du projet correspondent-ils logiquement à la chaîne de résultats ?) 4. La conception du projet a-t-elle tenu compte des contraintes majeures qui pourraient entraver la mise en œuvre et les résultats du projet ? Sinon, quelles sont ces principales contraintes non prises en compte et quelles stratégies mettre en place pour y faire face et améliorer les objectifs assignés au projet 5. Quelle est la contribution spécifique, la valeur ajoutée du projet, par rapport aux activités régulières menées par les institutions nationales et au niveau de la CEDEAO concernées ? Dans quelle mesure les résultats attendus du projet complètent-ils les mécanismes de l'État, des partenaires sociaux et des autres parties prenantes au niveau national et de la CEDEAO ?
L'efficacité du projet	6. Dans quelle mesure les résultats et les objectifs sont-ils en voie d'être atteints ou sont-ils susceptibles d'être atteints à la fin du projet ? 7. Les hypothèses de développement qui sous-tendent le cadre logique (la théorie du changement du projet) ont-elles été appuyées pendant la mise en œuvre ? 8. La quantité et la qualité des produits obtenus étaient-elles satisfaisantes ? 9. Y a-t-il des résultats imprévus obtenus ? Pour quoi faire ? 10. Quels sont les facteurs de réussite et les obstacles rencontrés par le projet au cours de la première phase de sa mise en œuvre ? Comment le projet l'a-t-il géré ? 11. Le projet dispose-t-il d'un mécanisme adéquat pour surveiller et mesurer les progrès vers l'atteinte des résultats ?
L'efficience du projet	12. Les ressources (financières, humaines, d'expertise, etc.) ont-elles été affectées stratégiquement pour assurer l'atteinte de résultats et de produits en quantité et en qualité appropriées aux besoins des groupes ciblés ? Les ressources mises à la disposition du projet sont-elles utilisées efficacement ? Les mêmes résultats pourraient-ils être obtenus à moindre coût ?
	Le projet a-t-il reçu le soutien administratif, technique et politique requis du BIT et autres partenaires clés ? Les résultats attendus ont-ils été livrés conformément au plan de travail ?
L'impact des résultats de et potentiel durabilité	13. Les conditions pour que les réalisations du projet soient bien prises en compte dans la mise en œuvre du projet (c'est-à-dire une stratégie de sortie) permettent-elles d'avoir des changements positifs parmi les groupes cibles sur les thèmes de travail du projet ? 14. Les institutions bénéficiant de la mise en œuvre du projet sont-elles les institutions clés ? Quelles mesures et actions ont déjà été mises en place pour assurer l'appropriation des résultats du projet au niveau des mécanismes étatiques et au niveau des régions couvertes ? L'approche et les résultats du projet pourraient-ils être reproduits ou amplifiés par les partenaires nationaux ou d'autres acteurs à la fin du projet ?
Genre et non-discrimination	15. Dans quelle mesure le projet a-t-il intégré dans ses extrants et résultats les besoins et priorités stratégiques différenciés des hommes et des femmes, des jeunes et des personnes handicapées, identifiés précédemment ? Comment améliorer l'approche du projet AGRIDOM II pour qu'elle soit plus gender-responsive ?

Autres thèmes transversaux	16. Le projet a-t-il pris en compte, dans sa conception et sa mise en œuvre, le tripartisme, le dialogue social et les standards internationaux du travail ? 17. Contribue-t-il effectivement à la transition juste dans le contexte du changement climatique ?
----------------------------	---

5.1 Méthodologie d'évaluation

L'évaluation est indépendante et la méthodologie finale et les questions d'évaluation seront déterminées par l'évaluateur en consultation et concertation avec le gestionnaire d'évaluation. L'évaluateur est, cependant, encouragé à appliquer une approche mixte à l'évaluation (alliant des sources de données quantitatives et qualitatives), à suivre une approche participative (associant les parties prenantes à toutes les étapes) et à proposer des approches innovantes d'évaluation.

L'évaluation sera conforme aux normes et standards d'évaluation et suivra les garanties éthiques, le tout comme spécifié dans les directives d'évaluation de l'OIT.

L'évaluation appliquera une approche mixte, y compris la triangulation pour accroître la validité et la rigueur des résultats de l'évaluation, en faisant appel, dans la mesure du possible, aux principales parties prenantes du projet à tous les niveaux pendant les phases de conception, de collecte des données et de rapport.

Ci-après les principales phases

Phase 1. La phase de démarrage inclut une étude et analyse de l'ensemble des documents importants du projet : notamment documents de projet, lettre d'accord entre le partenaire financier et l'OIT, comptes rendus des principales réunions (notamment des Comités locaux du projet et du Comité National de Pilotage), ateliers et études réalisés, rapports d'activités annuels, plans de travail, etc.

Le/la Consultant(e) procédera à des entretiens préliminaires à distance avec le personnel du projet. Il/Elle va également interviewer le personnel du BIT responsable de l'appui financier, administratif et du backstopping technique (Bureau de l'OIT Abidjan et Dakar, Bureau régional) et le bailleur. Ces entretiens couplés avec la revue documentaire devraient permettre au consultant de recueillir les avis et les orientations de ces cibles citées plus haut pour élaborer le rapport de démarrage.

Phase 2. Réalisation d'entretiens et focus groups avec les principales parties prenantes et partenaires du projet dans chacun des pays de mise en œuvre du projet, aussi bien relevant de l'OIT, du donateur, du gouvernement, des partenaires sociaux et des autres institutions impliqués dans la mise en œuvre du projet et les bénéficiaires directs et indirect, y compris les bénéficiaires finaux. Les entretiens se feront à la fois en présentiel comme à distance selon les cibles.

Une liste indicative des personnes à interroger par pays dans la phase de collecte des données sur le terrain sera fournie par l'équipe de gestion du projet à la suite d'une consultation avec le gestionnaire de l'évaluation.

Une sélection des zones à visiter sera faite dans la phase de démarrage, tenant compte de critères relatifs plus ou moins aux cas de succès pour mieux comprendre les résultats obtenus.

Phase 3. Atelier des parties prenantes et élaboration des rapports provisoire et final.

Un atelier (physique/virtuel) avec les parties prenantes sera organisé pour présenter les résultats préliminaires et combler les lacunes en matière de données avec les principales parties prenantes, le personnel de l'OIT, le bailleur et les autres partenaires. L'atelier sera organisé par le projet à Abidjan sous la responsabilité technique de l'évaluateur au terme de la collecte des données sur le terrain.

L'évaluateur/trice devra élaborer la méthodologie finale pour l'évaluation et pourra l'adapter en concertation et en accord avec le gestionnaire de l'évaluation. Les méthodes devront être choisies

pour leur rigueur et leur capacité à produire des évidences empiriques pour répondre aux critères d'évaluation, répondre aux questions d'évaluation et rencontrer les objectifs de l'évaluation.

Durant le processus de collecte des données, l'évaluateur/trice devra comparer et faire des validations croisées (triangulation) de données issues de différentes sources (staff du projet, partenaires du projet et bénéficiaires) afin de vérifier leur exactitude, et de différentes méthodologies (revue documentaire, visites sur le terrain et interviews) qui se compléteront mutuellement.

A la fin du processus de collecte des données, après l'atelier et l'analyse des données, l'évaluateur élaborera le projet de rapport final (voir ci-dessous pour les détails). Le projet de rapport fera l'objet d'un examen méthodologique par le gestionnaire de l'évaluation et, après les ajustements nécessaires, sera diffusé auprès des principales parties prenantes pour recueillir leurs contributions dans le but d'améliorer la qualité du rapport. Ensuite, le gestionnaire de l'évaluation consolidera les commentaires et les transmettra à l'évaluateur principal pour qu'il/elle élabore la version finale en tenant compte des commentaires ou en expliquant la raison pour laquelle il n'en tient pas compte, le cas échéant. Le rapport sera considéré comme finalisé à la suite de l'approbation de celui-ci par EVAL/BIT, ce qui consacrera la fin du contrat d'évaluation.

2. Principaux produits attendus de l'évaluation

Les produits suivants (en français et en version Word) devront être produits et livrés par l'évaluateur

Rapport de démarrage rédigé suivant le « Checklist No. 4.8 Writing the inception report » précisant l'envergure de l'évaluation et les questions d'évaluation, la liste indicative des personnes à interviewer, décrivant de manière détaillée la méthodologie qui sera utilisée pour répondre aux questions d'évaluation y compris les outils d'évaluation, détaillant le plan de travail

- **Un atelier de présentation de résultats préliminaires aux parties prenantes** qui aura lieu à la fin de la mission de terrain. Un rapport d'évaluation préliminaire (maximum 30 pages plus annexes) concis selon la structure proposée dans les lignes directrices d'évaluation de l'OIT et répondant aux différentes questions et précisions d'analyse citées ci-dessous
- Page de couverture avec les données clé du projet et de l'évaluation
- Acronymes
- Résumé exécutif
- Description du projet
- Cadre, champ et clients de l'évaluation ;
- Méthodologie utilisée et ses contraintes et limites ;
- Résultats clairement identifiés pour chaque critère d'évaluation
- Conclusions ;
- Recommandations (entre 8 et 12 recommandations pertinentes) ; préciser les destinataires des recommandations, le niveau de priorité (faible, moyenne, haute), l'implication temporelle (court, moyen, long terme), l'implication des ressources (faible, moyenne, haute) ;
- Leçons apprises et bonnes pratiques ;
- Des annexes (incluant les TdR ; la matrice des questions de l'évaluation, la liste des personnes rencontrées, la documentation consultée ; le chronogramme de l'évaluation, le tableau des résultats pour chaque projet par indicateurs planifiés (résultats et produits) et obtenu avec commentaires courtes par chacun, et les leçons et bonnes pratiques par rapport au format BIT/EVAL ; etc.) ;

- **Un résumé exécutif du rapport** rédigé suivant un Template spécifique du BIT en vue d'une publication sur le site de l'OIT.
- **Un rapport final de l'évaluation**, et le résumé exécutif dans le format EVAL selon la même structure proposée au point précédent.

Gestion de l'évaluation

L'évaluateur adressera le rapport au gestionnaire de l'évaluation, qui recevra un soutien technique et des conseils du chargé régional des évaluations du ROAF

Le projet donnera l'appui logistique, et administratif comprenant l'envoi des principaux documents et toute information dont l'évaluateur aura besoin pour mener à bien sa mission et faciliter les contacts avec les différents partenaires. Des visites seront organisées dans les régions d'implantation du projet en fonction du programme qui aura été établi par le projet. Des rencontres seront organisées à cette occasion avec les autorités, partenaires et bénéficiaires concernées par le projet.

3. Principales étapes et chronogramme

Phases	Activité	Responsable	Date limite	Nb de jours de travail
Préparation des TDR	Préparation du projet + des TdR Préparation du budget Publication de l'offre pour le recrutement de l'évaluateur	Gestionnaire de l'évaluation	Aout 2025	0
Sélection du consultant	Sélection du consultant et signature du contrat	Gestionnaire de l'évaluation	5 septembre 2025	0
Phase démarrage	Réunion d'information avec l'équipe du projet ; note méthodologique	Evaluateur/ trice	15 octobre 2025	0.5
	Conception d'outils d'évaluation basés sur l'examen de la littérature, des documents de projet et des discussions initiales avec l'équipe de projet Elaboration du rapport initial (ébauche à examiner par le gestionnaire de l'évaluation) ;	Evaluateur/ trice	15 au 22 octobre 2025	6.5
	Révision et approbation du rapport de démarrage	Gestionnaire de l'évaluation	23 au 24 octobre 2025	0
Phase de collecte de données sur le terrain	Consultations avec l'équipe de gestion du projet ; Bureau régional de l'OIT et bureaux de pays de l'OIT à Abidjan et Dakar, consultations avec les bénéficiaires du projet, les représentants gouvernementaux, les partenaires sociaux, les partenaires d'exécution, le donateur et d'autres institutions concernées.	Evaluateur/ trice	27 octobre au 13 novembre 2025	14
	Animer un atelier des parties prenantes en ligne en français pour rendre compte des résultats préliminaires aux intervenants, y compris la saisie et la consolidation des commentaires fournis ;	Evaluateur/ trice	14 novembre 2025	1

Phase de rapportage	Ébauche du rapport d'évaluation fondée sur l'examen de la littérature, les consultations et la collecte de données.	Evaluateur/ trice	15 au 21 novembre 2025	6
	Commentaires des parties prenantes sur le rapport provisoire de l'évaluation	Gestionnaire de l'évaluation	24 novembre au 06 Décembre 2025	0
	Consolidation des commentaires des parties prenantes (y compris l'examen interne de l'OIT et l'examen externe par les partenaires) par le			
	responsable de l'évaluation et envoi à l'évaluateur			
	Intégration des commentaires des parties prenantes dans le rapport	Evaluateur/ trice	8 et 9 Décembre 2025	2
	Révision et approbation du rapport par le BIT/EVAL	Point focal M&E régional	10 au 12 Décembre 2025	0
	Total			30

4. Budget de l'évaluation

Le budget alloué à cette évaluation est entièrement pris en charge par le projet et son exécution est sous le contrôle du gestionnaire de l'évaluation pour le recrutement du consultant, les missions de terrain, l'organisation d'atelier et de réunions de consultations avec les parties prenantes.

Pour le/la consultant(e) :

Les frais de consultance pour le/la consultant(e), 30 jours ouvrables ; à cela s'ajoutent les coûts dédiés aux DSA (si nécessaire), au billet d'avion (si applicable) à la logistique pour l'organisation de l'atelier de restitution.

Le budget global de l'évaluation inclut les coûts relatifs aux aspects logistiques sur le terrain, incluant la location d'espace pour l'atelier des parties prenantes et la location d'un véhicule pour les activités de collecte de données (si applicable). Ces activités sont directement gérées par l'équipe du projet.

5. Compétences / expérience requises du consultant

Le/la consultant doit avoir le profil suivant :

- Au moins un Master en sciences sociales, en études du développement, en économie ou toute autre qualification équivalente ;
- Avoir au moins 7 années d'expérience professionnelle dans la conduite d'évaluations, en particulier dans le domaine des projets/programmes de coopération au développement. Une expérience de l'évaluation de projets de développement dans les domaines de la Migration de main-d'œuvre dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique est préférable ;
- La connaissance et l'expérience d'évaluation avec le système des Nations Unies, et le BIT en particulier serait un atout ;
- Une expérience prouvée en gestion axée sur les résultats, dans les approches du cadre logique, la théorie du changement et d'autres approches de planification stratégique, les méthodes et

approches de S & E (y compris quantitative, qualitative et participative), l'analyse de l'information et la rédaction de rapports ;

- Expérience avérée dans l'animation d'ateliers pour rendre compte des résultats des évaluations ;
- Excellente maîtrise du français. La connaissance pratique de l'anglais et l'expérience de travail en Afrique de l'Ouest sont considérées comme un atout ;
- Le consultant ne doit pas avoir de liens avec la gestion du projet ou tout autre conflit d'intérêts qui pourrait nuire à l'indépendance de l'évaluation.

6. Documents joints aux termes de référence

Annexe 1 : Evaluator's [Code of Conduct Form](#)

Annexe 2 : [Guidance Note 3.1. Integrating gender equality in monitoring and evaluation of projects](#), and UNEG documents

Annexe 3 : [Guidance Note 3.2 on adaptive evaluation methods to the ILO's normative and tripartite mandate](#)

Annexe 4 : [Checklist 4.8. Writing the inception report](#)

Annexe 5 : [Checklist 4.2. Preparing the evaluation report and Checklist 4.4. Writing the evaluation report summary](#)

Annexe 6 : Templates for the evaluation [lessons learned](#) and [good practices](#)

Annexe 7 : [SDG related reference material](#)

Annexe 2 : Matrice d'évaluation

Questions	Mesure/Indicateur	- Source données - Partie prenante - Informateurs	Méthode de collecte de données	Méthode d'analyse
Pertinence du projet				
1. Dans quelle mesure le projet était-il pertinent par rapport aux priorités nationales de développement et aux objectifs de l'OIT, aux ODD, à l'UNSDCF et aux besoins, des institutions partenaires et des groupes ciblés dans les trois pays ?	- Convergence du projet par rapport, aux ODD, UNSDCF, et PPTD des 3 pays, - Convergence par rapport aux cadres stratégiques nationaux/sectoriels de développement, priorités/besoins des institutions nationales et groupes cibles ; - Complémentarité avec d'autres projets de l'OIT, SDC et d'autres partenaires	- Ressources documentaires - Informateurs clefs : du BIT, des partenaires, de l'équipe du programme, des institutions nationales et sous-régionales, des parties prenantes, de spécialistes techniques et des bénéficiaires ;	- Revue documentaire - Entrevues individuelles - Focus Groupes - Discussion en ligne - Observation directe	Analyse de contenus ; - Examen de la consistance des critères de la 2 ^{ème} colonne ; - Identification de zones de convergence ; - Examen de l'approche du projet ; - Triangulation des sources de données ;
2. Les objectifs, les produits et les activités sont-ils compatibles ou complémentaires avec les programmes et projets gouvernementaux et d'autres projets de l'OIT, de SDC ou d'autres partenaires de développement dans les trois pays ?				
Validité de la conception et de la cohérence du projet				

Questions	Mesure/Indicateur	- Source données - Partie prenante - Informateurs	Méthode de collecte de données	Méthode d'analyse
3. Dans quelle mesure le cadre logique du projet est cohérent ? (Ex : les produits ont-ils un lien de causalité avec les effets, qui à leur tour contribuent à l'objectif de développement plus large du projet ? Le cadre des résultats est-il réaliste ? Les indicateurs et les objectifs du projet correspondent-ils logiquement à la chaîne de résultats ?)	- Logique d'intervention - Texte/schéma sur la théorie du changement - Cadre de résultats ; - Données de base ; - Chaîne de résultats ; - Indicateurs, Données de base, Cibles ;	- Ressources documentaires - Informateurs clefs du BIT, des partenaires, de l'équipe du programme, des institutions nationales et sous régionales, des représentants des parties prenantes - Spécialistes techniques	- Revue documentaire	Analyse de contenus ; - Examen de la qualité, la complétude, la cohérence et la pertinence des critères de la 2^{ème} colonne ; - Examen de la convergence des objectifs et de la stratégie d'intervention du projet avec la mission des institutions nationales concernées et les besoins prioritaires des groupes cibles ; - Triangulation des sources de données
4. La conception du projet a-t-elle tenu compte des contraintes majeures qui pouvaient entraver la mise en œuvre et les résultats du projet ? Sinon quelles sont ces principales contraintes non prises en compte et quelles stratégies mettre en place pour y faire face et améliorer les objectifs assignés au projet ?	- Théorie du changement - Logique d'intervention - Études réalisées ; - Hypothèses, Risques, Mesures de mitigation ; - Convergence des réalisations du projet avec les missions et attributions des institutions nationales et sous régionales particulièrement au niveau de la CEDEAO	- Ressources documentaires - Informateurs clefs du BIT, des partenaires, de l'équipe du programme, des institutions nationales et des représentants des parties prenantes - Spécialistes techniques	- Entrevues individuelles - Focus Groupes - Discussion en ligne	Analyse de contenus ; - Examen de la qualité, la complétude, la cohérence et la pertinence des critères de la 2^{ème} colonne ; - Examen de la convergence des objectifs et de la stratégie d'intervention du projet avec la mission et les attributions des institutions nationales et sous régionales concernées et les besoins prioritaires des groupes cibles ; - Triangulation des sources de données
5. Le projet a-t-il considéré et intégré de manière réaliste les risques et hypothèses dans son contexte ?				
6. Quelle est la contribution spécifique, la valeur ajoutée du projet, par rapport aux activités ordinaires déployées par les institutions nationales concernées et au niveau de la CEDEAO ? Dans quelle mesure les résultats attendus du projet complètent-ils les mécanismes de l'Etat, des partenaires sociaux et des autres parties prenantes au niveau national et de la CEDEAO ?				
Efficacité du projet				
7. Dans quelle mesure les résultats et les objectifs sont-ils en processus	- Atteinte des cibles ;			Analyse de contenus

Questions	Mesure/Indicateur	- Source données - Partie prenante - Informateurs	Méthode de collecte de données	Méthode d'analyse
d'être atteints ou sont-ils susceptibles de l'être en fin de projet	- Qualité des produits ;	- Ressources documentaires ; - Informateurs clefs du BIT, de l'équipe du projet et des représentants des parties prenantes ; - Spécialistes techniques - bénéficiaires finaux ; - Visites de sites ;	- Revue documentaire - Entrevues individuelles - Focus Groupes - Discussion en ligne - Observation directe ;	- Analyse du taux de livraison des produits, de l'appropriation et de l'utilisation des produits ;
8. Les hypothèses de développement qui sous-tendent le cadre logique (la théorie de changement du projet) ont-elles été soutenues pendant l'implémentation	- Effets à court terme ; - Réussites clefs ; - Résultats inattendus ;			- Examen de l'occurrence et de la consistance des critères de la 2 ^{ème} colonne ;
9. La quantité et la qualité des produits obtenus sont-elles satisfaisantes ?	- Facteurs de succès ;			- Examen de la mise en œuvre du plan de mitigation des risques ;
10. Y a-t-il des résultats inattendus développés ? Pourquoi ?	- Contraintes clefs ; - Dispositifs correctifs et mesures palliatives déployés ;			- Examen des dispositifs et mesures palliatives déployés pour lever les blocages survenus ;
11. Quels sont les facteurs de succès et les obstacles que le projet a rencontrés durant la première phase de sa mise en œuvre ? Comment le projet y a-t-il fait face ?	- Adéquation des ressources ;			- Examen des données du suivi (quantité, qualité) ;
12. Le projet a-t-il mis en place un dispositif adéquat pour assurer le suivi et mesurer les progrès en vue de l'atteinte des résultats ?	- Cadre/plan/budget ou activité de suivi ; - Données produites ;			- Triangulation des sources de données
Efficiences du projet				
13. Les ressources (financières, humaines, expertises...) ont-elles été allouées stratégiquement de façon à assurer l'atteinte des résultats et des produits en quantité et qualité appropriées aux besoins des groupes ciblés ? Les ressources mises à la disposition du projet sont-elles utilisées de façon efficiente ? Pourrait-on obtenir les mêmes résultats à un coût moindre ?	- Disponibilité des ressources ; - Allocation des ressources ; - Absorption des ressources ; - Dépassements budgétaires ; - Respect des délais de livraison des produits ;	- Ressources documentaires ; - Informateurs clefs du BIT, de l'équipe du programme et des représentants des parties prenantes ; - Spécialistes techniques - bénéficiaires finaux - Visites de sites ;	- Revue documentaire - Entrevues individuelles - Focus Groupes - Discussion en ligne - Observation directe ;	- Analyse de contenus
14. Le projet a-t-il reçu le soutien administratif, technique et politique requis du BIT et des autres partenaires clés ? Les résultats attendus ont-ils été livrés conformément au plan de travail ?	- Appui technique, programmatique, administratif et financier du BIT à tous niveaux au profit du projet ;			- Examen de la situation exacte des critères de la 2 ^{ème} colonne
15. Quel a été le niveau de partenariat établi (synergie entre le projet et les autres projets du BIT)	- Documentation sur la concertation, le cofinancement, la			- Triangulation des sources de données

Questions	Mesure/Indicateur	- Source données - Partie prenante - Informateurs	Méthode de collecte de données	Méthode d'analyse
ainsi qu'avec les autres projets des partenaires ou institutions régionales	collaboration effective et l'appui mutuel efficace			
16. Comment s'effectuent les modalités de collaboration entre le Projet et les ministères de tutelle ? Y a-t-il une collaboration fructueuse avec les partenaires clés ?				
L'impact des résultats et le potentiel de durabilité				
17. Est-ce que les conditions pour avoir les réalisations du projet sont bien considérée dans la mise en œuvre du projet (i.e. une stratégie de sortie pour avoir des changements positifs auprès des groupes cibles sur les thèmes de travail du projet ?	- Appropriation des résultats ; - Existence de la volonté politique et d'appuis législatifs et réglementaires convenables, de financements et de ressources humaines et matérielles de qualité pour l'approfondissement et le suivi des résultats ; - Institutionnalisation des interventions ; - Partenariats pour le renforcement et la pérennisation des résultats ;	- Ressources documentaires ; - Informateurs clefs du BIT, de l'équipe du programme et des représentants des parties prenantes ; - Spécialistes techniques - bénéficiaires finaux ; - Visites de sites ;	- Revue documentaire - Entrevues individuelles - Focus Groupes - Discussion en ligne - Observation directe	- Analyse de contenus - Examen de la qualité des critères de la 2^{ème} colonne - Triangulation des sources de données
18. Les institutions bénéficiant de la mise en œuvre du projet sont-elles les institutions clés ? Quelles mesures et actions ont déjà été mises en place pour assurer l'appropriation des résultats du projet au niveau des mécanismes étatiques et au niveau des régions couvertes ? L'approche et les résultats du projet pourraient-ils être reproduits ou amplifiés par les partenaires nationaux ou d'autres acteurs à la fin du projet ?				
Genre et non-discrimination				
19. Dans quelle mesure le projet a-t-il intégré dans ses produits et résultats les besoins stratégiques et priorités, différenciés des hommes et des femmes, des jeunes et les personnes handicapées, préalablement identifiés ?	- Cibles et indicateurs du cadre de résultats ; - Format des interventions du projet ; - Représentation des groupes vulnérables dans les organes de gouvernance et parmi les bénéficiaires ; - Désagrégation des données du suivi ;	- Ressources documentaires ; - Informateurs clefs du BIT, de l'équipe du programme et des représentants des parties prenantes ; - Spécialistes techniques - bénéficiaires finaux ; - Visites de sites ;	- Revue documentaire - Entrevues individuelles - Focus Groupes - Discussion en ligne - Observation directe	- Analyse de contenus - Examen de la qualité des critères de la 2^{ème} colonne - Triangulation des sources de données
20. Comment améliorer l'approche du projet AGRIDOM II pour qu'elle soit plus « gender-responsive » ?				

Questions	Mesure/Indicateur	- Source données - Partie prenante - Informateurs	Méthode de collecte de données	Méthode d'analyse
	- Effets à court terme des interventions du projet sur les groupes vulnérables et leur statut ;			
Autres thèmes transversaux				
21. Le projet a-t-il pris en compte, dans sa conception et sa mise en œuvre, le tripartisme, le dialogue social et les standards internationaux du travail ?	- Cibles et indicateurs du cadre de résultats ; - Format des interventions du projet ;	- Ressources documentaires ; - Informateurs clefs du BIT, de l'équipe du programme et des représentants des parties prenantes ;	- Revue documentaire - Entrevues individuelles - Focus Groupes - Discussion en ligne	- Analyse de contenus - Examen de la qualité des critères de la 2 ^{ème} colonne - Triangulation des sources de données
22. Contribue-t-il effectivement à une transition juste dans le contexte du changement climatique ?	- Participation des mandants triparties - Intégration de problématiques liés au dialogue social, aux standards internationaux du travail et au changement climatique dans les interventions et les résultats du projet ;	- Spécialistes techniques - Bénéficiaires finaux ; - Visites de sites ;	- Observation directe	

Annexe 3 : Liste des acteurs interviewés

	Prénom Nom	Structure	Fonction	Date
1.	Mme Coumba Diop	BIT bureau pays Abidjan	Directrice	17 /11/2025
2.	Mme Gloria Moreno-Fontes,	BIT Spécialiste Migration de main-d'œuvre et mobilité	CTP du projet AGRIDOM	10/11/2025
3.	M. Cheikh Khadim Mboup	Direction du développement et de la coopération (DDC) Ambassade de Suisse au Sénégal	Chargé de programme Section Migration et Déplacements forcés pour l'Afrique de l'Ouest	02 avril 2026
4.	Mme Claire Hobden,	BIT	Spécialiste des travailleurs domestiques	10/11/2025
5.	Kotty Noëlie Sandrine	BIT	Coordonnatrice Côte d'Ivoire	27/10/2025
6.	Alassane Traoré	BIT	Coordonnateur Burkina Faso	5/11/2025
7.	Guité Diop	FMM II	Project Manager FMM II	26/11/2025
8.	SANOU Adama,	Projet « Bâtir des Socles de protection sociale pour tous »	Coordonnateur national	4/11/2025

9.	Kongo Ngaitta Ch. Koffi	BIT	AAF Projet	30/10/2025
10.	Mme Alida TANO,	BIT	CNP du projet FAIR III	10/11/2025
11.	M. Karim Toumi,	BIT	Spécialiste Skills and Employability	10/11/2025
12.	Ahmed Diomande	Staff	OIM	11/11/2025
13.	Amenan Efrazi Kouamé	Staff Projets	OIM	11/11/2025
14.	M. DJE Kouamé Olivier	Ministère intégration Cote d'Ivoire	Directeur DGPI	10/11/2025
15.	Sylva Ndehi	Ministère de la jeunesse Côte d'Ivoire	Directrice Agence emploi jeune	11/11/2025
16.	Mme Messou	Ministère du travail cote d'Ivoire	Directrice inspection du travail	11/11/2025
17.	M. BODO Léopold,	CNDS	Chef de département capital humain et relations sociales	11/11/2025
18.	Mme AGNERO Pélagie FIPME	Fédération ivoirienne des PME	Directrice	10/11/2025
19.	Mme Adjoua Isabelle N'GUESSAN,	Cabinet Adonai Agence Victoire Sarl	Gérante	11/11/2025
20.	Lanciné Condé	BIT	Coordonnateur Guinée	31/10/2025
21.	Elhadji Mamadou Diallo	Ministère de l'enseignement technique, de la formation professionnelle et de l'emploi	Directeur national de l'emploi et de l'entrepreneuriat	29/10/2025
22.	Mamadou Hassimiou Souaré	METFPE	Directeur National de l'apprentissage et de la formation	29/10/2025
23.	Ibrahima Sory Touré DGA	DGA Ministère des affaires étrangères	Direction des Guinéens de l'étranger	29/10/2025
24.	Koumba Mady Conde	Ministère de l'agriculture Guinée	Directeur préfectoral de l'agriculture de Beyla	29/10/2025
25.	Aly Badara Keita	Direction nationale du travail et des lois sociales	Directeur	30/10/2025
26.	Ouo Penal Traoré	Min Aff étran, de l'intégr afr et des Guin établis à l'étranger	Chef division observatoire national des migrations	30/10/2025
27.	Vamba Fofana	Agence nationale de la promotion rurale du conseil agricole et formation entrepreneuriale	Chef des opérations agricoles représentant préfectoral à Beyla	30/10/2025
28.	Mamady Cissé	Ministère de l'enseignement technique de la formation professionnelle et de l'emploi	Chef de la division observatoire de l'emploi	30/11/2025
29.	Dr Alia Camara	CNDS	Président	31/10/2025
30.	Zoma Zoumanigui	CNDS	Secrétaire Permanent	31/10/2025

31.	Mme Faber Zenab	CNDS	Camara Conseillère en charge de la prévention et la gestion de conflit	31/10/2025
32.	Mamadou Issa Dilé DIALLO,	CNDS	Expert en charge du Dialogue Social	31/10/2025
33.	Alfousseny Magassouba	CNDS	Expert en charge de la législation social et la réglementation du travail	31/10/2025
34.	Mme Baldé A. Barry	CNDS	Assistante du Président	31/10/2025
35.	Mr Daouda Traoré	CNDS	Assistant Administratif	31/10/2025
36.	Eric Florent Haba	CNDS	Assistant Administratif	31/10/2025
37.	Mohamed L. Fofana	CNDS	Assistant du Régisseur	31/10/2025
38.	Pape Ousmane Sarr	CNDS	Community Manager.	31/10/2025
39.	Dantary Barry	Syndicat National de la promotion et protection des travailleurs migrants en Guinée	Responsable	29/10/2025
40.	OniPogui Makoura	SNPPTMG Syndicat national protection promotion travailleurs migrants Guinée	Responsable	29/10/2025
41.	Cheikh Bandian Kourouma	CG-GUI confédération générale des entreprises de Guinée	Responsable	30/10/2025
42.	Thierno Madiou Diallo	CNTG	Syndicaliste	30/10/2025
43.	Moussa Camara	Coopérative Fepako Beyla Fédération des paysans du KONIA	Pdt	29/10/2025
44.	Karamokho Sarang Keita	Coopérative agricole Fekapo SINKO Beyla	Travailleur	29/11/2025
45.	Fallilou Niane	Association des migrants	Président	30/11/2025
46.	KABORE Ousmane	Ministère de l'Agriculture, des Ressources animales et halieutiques	Directeur des écoles et Centres de Formation Agropastorale et Halieutique	02/11/2025
47.	BORO Tianè,	Ministère de la Fonction publique, du travail et de la Protection sociale	Directeur des relations et normes internationales du travail à la DGT	3/11/2025
48.	OUEDRAOGO Jude,	Comité national tripartite de suivi d'AGRIDOM	Président	3/11/2025
49.	Tendeno Ben Omar	Ministère des affaires étrangères	Directeur de l'appui à l'organisation et à la mobilisation de la Diaspora	3/11/2025
50.	SAWAODOGO Oumarou	Ministère de la Fonction publique, du travail et de la Protection sociale	Directeur général de la Protection sociale	3/11/2025
51.	Issoufou Ouedraogo	Ministère de la Fonction publique, du travail et de la Protection sociale	Directeur de la sécurité sociale	3/11/2025

52.	BELEMGNEGRE Hilaire Tewindé	Ministère des Sports, de la Jeunesse et de l'Emploi	Chef de service Membre du comité technique	5/11/2025
53.	ZARE Christian,	Conseil national du patronat burkinabè	Économiste, Planificateur	3/11/2025
54.	OUEDRAOGO Ernest Abdoulaye,	Union syndicale des travailleurs burkinabè	SG	3/11/2025
55.	SOURA Mifitassé Abraham	Conseil national de l'économie informelle	Chargé d'appui technique	4/11/2025
56.	OUEDRAOGO Sakinatou,	Association de Défense des Droits des Aide-ménagères et Domestiques	Présidente	4/11/2025
57.	Samira Ouedaraogo	Association de Défense des Droits des Aide-ménagères et Domestiques	Secrétaire générale	4/11/2025
58.	Assana Tassambedo	Association de Défense des Droits des Aide-ménagères et Domestiques	Trésorière	4/11/2025
59.	KOBE Adama,	Collectif des retraités burkinabè des caisses de retraites de Côte-d'Ivoire et d'Ailleurs	Secrétaire exécutif	5/11/2025
60.	SABA RABO Alimata	Burkina Faso	Travailleurs agricoles	4/11/2025
61.	BELEM Maimouna	Burkina Faso	Travailleuse agricole	4/11/2025
62.	Traoré Samba	Burkina Faso	Travailleur agricole	5/11/2025
63.	KONATE Seydou	Burkina Faso	Travailleur agricole et responsable syndicale	6/11/2025
64.	SANOU Aboudramane	Burkina Faso	Travailleurs agricoles	5/11/2025
65.	YOUGMA Rosalie	Burkina Faso	Travailleuse domestique	5/11/2025
66.	OUEDRAOGO Sali	Burkina Faso	Travailleuse domestique	5/11/2025
67.	BANCE Awa	Burkina Faso	Travailleuse domestique	5/11/2025
68.	SAWADOGO Martine	Burkina Faso	Travailleuse domestique	5/11/2025
69.	SANOU Habibata	Burkina Faso	Travailleur domestique	5/11/2025
70.	M. DJIBIGOU Daouda	Communauté togolaise d'Adiaké,	Producteur agricole	25/10/2025
71.	GUINDO Mamadou,	Représentant de la communauté malienne de Ferkessédougou	Producteur agricole	25/10/2025
72.	M. ZONGO Braïma,	Chef communauté Burkinabè Yaou,	Producteur agricole	25/10/2025
73.	SANGARE Alassane,	représentant de la communauté peulh de Boundiali,	Producteur agricole	25/10/2025
74.	M. OUATTARA Karime,	Représentant de la communauté Sénoufo, Ferkessédougou	Producteur agricole	25/10/2025
75.	Mme POODA Oho Agnès epse Kambou	Coopérative agricole SIDONOBIEL	Présidente	
76.	M. SAWADOGO Momini	Chauffeur cote d'ivoire	Chauffeur	25/10/2025

77.	Mme KACOU Chi-Monnet Marie Erolia,	Lingère cote d'ivoire	lingère	25/10/2025
-----	------------------------------------	-----------------------	---------	------------

Annexe 4 : Chronogramme de l'évaluation

ACTIVITÉS - LIVRABLES	Octobre 2025			Novembre 2025				Décembre 2025	
	Sem2	Sem3	Sem4	Sem5	Sem6	Sem7	Sem8		
PHASE PRÉPARATOIRE									
(i) Réunion de cadrage - Entretiens préliminaires									
(ii) Revue documentaire									
(iii) Draft du rapport de démarrage									
(iv) Finalisation du rapport de démarrage									
PHASE DE TERRAIN									
(v) Visites de sites - Collecte de données primaires									
(vi) Atelier des parties prenantes pour la présentation des constats préliminaires									
PHASE DE RÉDACTION									
(vii) Analyse des données - Rédaction et dépôt de la version provisoire du rapport de l'évaluation									
(viii) Relecture par les parties prenantes, consolidation des commentaires par le responsable de l'évaluation et envoi au consultant									
(ix) Prise en compte des observations des parties prenantes									
(x) Révision et approbation du rapport par le BIT/EVAL									

Annexe 6 : Bibliographie

- 20210803 PRODOC SDC AGRIDOM West Africa
- AGRIDOM (PHASE I et NCTE) 07_05_2025
- Plan de travail 2025_AGRIDOM BF_CI_GN_Consolidé
- AGRIDOM_Theory of Change Migrant West Africa_Annex A
- Annexe B Cadre logique SDC AGRIDOM West Africa revue 14mars2025
- Rapport d'avancement AGRIDOM 2023
- Rapport d'avancement AGRIDOM 2024 BF CIV Guinée 03.04.2024.pdf
- Rapport du forum CG_CEEAO_Conakry
- Rapport des activités 2024
- Rapport des activités 2025

- Rapports 2023 des activités AGRIDOM au Burkina Faso
- Rapports 2024 des activités AGRIDOM au Burkina Faso
- Rapports 2025 des activités AGRIDOM au Burkina Faso
- PNE 2024 - 2030_ VF2 10 juillet v5_Atelier Validation + préface PRIMA
- Politique de Migration de la Guinée
- PPTD GUINEE 2025-A4.pdf BROCHURE COMPLETE
- RAPPORT ATELIER D'ECRITURE SNMMO_GUINEE
- PND 2021 2025 Cote d'Ivoire Orient Strat
- Diagnostics PND 2021-2025
- PPTD 2020_2024 VF 2023BF
- Rapport de l'atelier sur la C.181
- MTF_Stratégie MT Guinée clean Version
- AGRIDOM en chiffres au BFA
- UNSDCF Guinée
- PPTD Guinée
- UNSDCF Côte d'Ivoire
- PPTD Côte d'Ivoire
- PPTD Burkina Faso
- Guidance Note 3.1 integrating gender equality in monitoring and evaluation of projects, and UNEG documents ;
- Guidance Note 4.1 Evaluation manager ;
- Checklist 4.2 Préparer le rapport d'évaluation ;
- 4.4. Writing the evaluation report summary
- Checklist 4.6. Préparer le rapport initial ;
- Check-list 4.8 writing inception report;
- Evaluator's Code of Conduct Form
- Guidance Note 3.2 on adaptive evaluation methods to the ILO's normative and tripartite mandate
- Templates for the evaluation lessons learned and good practices

Annexe 7 : Bonnes pratiques et leçons apprises



Modèle 4.1: Leçons apprises

Renforcement de la gouvernance de la migration de main d'œuvre dans les secteurs de l'Agriculture et du Travail Domestique (AGRIDOM I)

Project de coopération pour le développement / SYMBOLE : RAF/21/05/CHE

Nom de l'évaluateur : Ibou Kassé

Date : 10 novembre 2025.

Les enseignements tirés qui suivent ont été retenus au cours de l'évaluation. On peut en étoffer le contenu dans le rapport complet d'évaluation.

ENSEIGNEMENT TIRÉ	La mise en place d'un projet pour prendre en compte des besoins spécifiques de migrants peut être assez mal perçue par les décideurs politiques du pays d'accueil si la formulation de la problématique, des objectifs et des cibles intègre assez peu la population générale.
Brève description de la leçon apprise (lien avec une action ou une tâche donnée)	Les premiers échanges de l'équipe du projet avec les partenaires institutionnels des 3 pays couverts, la Côte d'Ivoire, le Burkina Faso et la Guinée, ont été assez peu motivants pour la suite du projet dans la mesure où les priorités nationales étaient plutôt orientées vers des défis liés aux populations autochtones
Contexte et éventuelles conditions préalables	L'objectif de développement du projet était de « Faciliter la contribution des travailleur-euse-s migrant-e-s au développement durable en Côte d'Ivoire et dans leurs pays d'origine à travers une migration plus équitable et un meilleur accès au travail décent ». Le projet ciblait la Côte d'Ivoire comme Pays d'accueil et le Burkina Faso et la Guinée comme pays de départ. Au lancement du projet en 2021, la situation dans la sous-région était marquée par des défis sécuritaires, identitaires et socioéconomiques
Utilisateurs/bénéficiaires visés	Les gouvernements, les partenaires techniques et financiers, les chercheurs et les représentants de la société civile et du secteur privé engagés dans des actions de préparation, formulation, gestion et évaluation de projets
Difficultés rencontrées /Enseignements négatifs – Facteurs de causalité	Un « <i>dialogue de sourd</i> » était en cours entre les représentants du BIT en charge du lancement du projet et qui s'exprimaient en termes de « meilleure gouvernance de la migration de la main d'œuvre » et les dirigeants des pays qui avaient des défis liés à la prise en charge des besoins prioritaires des nationaux
Réalisations accomplies / Points positifs - Facteurs de causalité	Les phases ultérieures de discussions ont permis d'intégrer la problématique du projet dans un cadre plus global prenant en compte les besoins des populations locales



Modèle 4.2 – Bonnes pratiques

Renforcement de la gouvernance de la migration de main d'œuvre dans les secteurs de l'Agriculture et du Travail Domestique (AGRIDOM I)

Project de coopération pour le développement / SYMBOLE : RAF/21/05/CHE

Nom de l'évaluateur : Ibou Kassé

Date : 10 novembre 2025.

Les bonnes pratiques émergentes qui suivent ont été retenues au cours de l'évaluation. On peut en étoffer le contenu dans le rapport complet d'évaluation.

BONNE PRATIQUE	La contribution des partenaires sociaux aux côtés des institutions gouvernementales a été un important facteur de succès pour le projet AGRIDOM et une source de cohésion sociale
Bref résumé de la bonne pratique (lien avec un objectif ou résultat tangible attendu, le contexte, le but du projet, etc.)	Le projet AGRIDOM dispose d'une équipe réduite : 1 CNP en Guinée, 1 CNP au Burkina Faso, 1 CNP et 1 assistant administratif et financier en Côte d'Ivoire. Les ressources financières du projet sont assez limitées et l'équation de la mise en œuvre a été résolue par l'approche participative développée par le projet qui a mis en avant les partenaires tripartites nationaux pour une large implication dans la mise en œuvre
Conditions pertinentes et contexte : restrictions ou conseils en matière d'applicabilité et de reproductibilité	Le projet a donc démarré la mise en œuvre avec un programme consistant de renforcement des capacités techniques, de sensibilisation, de facilitation d'un dialogue social inclusif et de mise en place d'un environnement juridique et réglementaire convenable. Les parties prenantes nationales étaient donc aux commandes avec une exigence claire : l'alignement avec les objectifs du projet et le respect des principes et normes du BIT en matière de travail décent, protection sociale, prise en compte du genre et de la vulnérabilité etc.
Établir un lien de cause à effet clair	La participation et la responsabilisation des acteurs nationaux sur la base du mandat, des prérogatives et de la compétence en fait des acteurs au courant de l'évolution du projet, habitués à cogérer le projet et entraînés à l'usage des différents outils et méthodologies mise en place. Cela réduit les coûts d'une expertise étrangère, permet la contribution des Etats (logistiques, ressources humaines) et constitue les premiers pas d'une appropriation nationale
Indiquer les résultats mesurables et les bénéficiaires visés	Parmi les résultats mesurables, on peut citer la consolidation du dialogue et de la cohésion sociale, la résolution des contraintes aléatoires qui ralentissent la délivrance des produits, la réduction des coûts, l'appropriation et la durabilité des résultats

Possibilité de reproduction et qui en sera responsable	La répliquabilité de cette bonne pratique ne semble pas poser de problèmes particuliers à partir du moment où les phases préparatoires de sensibilisation et de capacitation des acteurs et d'approfondissement du dialogue social sont au point
Liens avec des objectifs plus globaux de l'OIT (PPTD, résultats des programmes par pays ou cadre stratégique de l'OIT)	Cette bonne pratique est cohérente avec les normes et principes de travail du BIT
Autres documents ou commentaires pertinents	

Renforcement de la gouvernance de la migration de main d'œuvre dans les secteurs de l'Agriculture et du Travail Domestique (AGRIDOM I)

Project de coopération pour le développement / SYMBOLE : RAF/21/05/CHE

Nom de l'évaluateur : Ibou Kassé

Date : 10 novembre 2025.

Les bonnes pratiques émergentes qui suivent ont été retenues au cours de l'évaluation. On peut en étoffer le contenu dans le rapport complet d'évaluation.

BONNE PRATIQUE	Les référentiels métiers/compétences élaborés et les outils de sensibilisation développés notamment les capsules vidéo qui parlent à tous les publics en laissant des empreintes rémanentes constituent de bons facteurs d'appropriation
Bref résumé de la bonne pratique (lien avec un objectif ou résultat tangible attendu, le contexte, le but du projet, etc.)	Le projet AGRIDOM a obtenu en Côte d'Ivoire, au Burkina Faso et en Guinée, avec la contribution d'experts du BIT et la participation des structures nationales compétentes, pour lancer un travail de recherche et d'élaboration de référentiels métiers compétences, de référentiels de formation et de sensibilisation sur les thématiques en rapport avec les besoins prioritaires des travailleuses (eurs) migrants des secteurs du travail domestique et de l'agriculture.
Conditions pertinentes et contexte : restrictions ou conseils en matière d'applicabilité et de reproductibilité	Après une sensibilisation et des formations au bénéfice des mandants tripartites, le souci de la durabilité a poussé l'équipe du projet et les parties prenantes nationales à s'inscrire dans un travail d'ingénierie pédagogique pour la production de référentiels en vue d'harmoniser les enseignements et d'améliorer les compétences, l'employabilité et les salaires des sortants. S'assurer de la pleine participation des structures nationales compétentes pour la validation des référentiels
Établir un lien de cause à effet clair	Les ministères en charge de la formation professionnelle pourront internaliser ces référentiels qui seront alors appliqués dans les structures de formation et donc accessibles au plus grand nombre et dans la durabilité
Indiquer les résultats mesurables et les bénéficiaires visés	Parmi les résultats mesurables, on peut citer l'harmonisation des enseignements pour assurer la qualité des formations, la diversification des opportunités d'insertion pour les migrants et migrants potentiels, l'appropriation nationale et la durabilité

Possibilité de reproduction et qui en sera responsable	La répliquabilité de cette pratique sera largement facilitée par les documents mis en place par AGRIDOM
Liens avec des objectifs plus globaux de l'OIT (PPTD, résultats des programmes par pays ou cadre stratégique de l'OIT)	Cette bonne pratique est importante pour soutenir les efforts en vue de la création d'emplois décents et durables
Autres documents ou commentaires pertinents	