Organisation internationale du Travail

Financé par l'Union européenne

Le potentiel du développement et de reconnaissance des compétences pour une mobilité réglementée de la main-d'œuvre dans la région de l'IGAD

Étude de cadrage
couvrant Djibouti, l'Éthiopie,
le Kenya, l'Ouganda, la Somalie,
le Soudan du Sud et
le Soudan

Le potentiel du développement et de reconnaissance des compétences pour une mobilité réglementée de la main-d'œuvre dans la région de l'IGAD

Étude de cadrage couvrant Djibouti, l'Éthiopie, le Kenya, l'Ouganda, la Somalie, le Soudan du Sud et le Soudan

Copyright © Organisation internationale du travail 2020
Première publication (2020)

Les publications du Bureau international du travail bénéficient du droit d'auteur en vertu du Protocole 2 de la Convention universelle sur le droit d'auteur. Néanmoins, de courts extraits peuvent être reproduits sans autorisation, à condition que la source soit indiquée. Les demandes de droits de reproduction ou de traduction doivent être adressées aux Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Le Bureau international du travail accueille favorablement ces demandes.

Les bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'une organisation de droits de reproduction peuvent effectuer des copies conformément aux licences qui leur ont été délivrées à cette fin. Consultez le site www.ifrro.org pour trouver l'organisme chargé des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN: 978-92-2-134027-0 (version papier)

ISBN: 978-92-2-134028-7 (version PDF)

Les appellations employées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du travail aucune prise de position quant au statut juridique des pays, zones ou territoires, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières.

La responsabilité des opinions exprimées dans les articles, études et autres contributions signés incombe uniquement à leurs auteurs, et leur publication ne constitue pas une approbation par le Bureau international du travail des opinions qui y sont exprimées.

La référence à des noms d'entreprises et de produits et processus commerciaux n'implique pas leur approbation par le Bureau international du travail, et le fait de ne pas mentionner une entreprise, un produit ou un processus commercial particulier n'est pas un signe de désapprobation.

Des informations sur les publications et les produits numériques de l'OIT sont disponibles à l'adresse suivante: www.ilo.org/publns.

Conception et mise en page par le Centre international de formation de l'OIT, Turin – Italie

Table des matières

Acronymes et abréviations viii

Remerciements xi

Avant-propos xii

Résumé xiv

Chapitre 1. Introduction et contexte 1

1.1 Vue d'ensemble . . . 1

1.2 Architecture de gouvernance des migrations de l'IGAD . . . 1

1.2.1 Défis pour l'intégration de la migration de main-d'œuvre dans la planification du développement. . . . 4

1.3 Objectifs de l'étude . . . 8

1.4 Conception de la recherche . . . 9

Chapitre 2. Analyse de la littérature 13

2.1 Introduction . . . 13

2.2 Le lien entre développement des compétences et reconnaissance des compétences. . . . 14

2.2.1 Reconnaissance des compétences dans les pays en développement . . . 16

2.2.2 Secteur informel . . . 17

2.2.3 Professions réglementées . . . 18

2.3 Le rôle des institutions d'EFTP dans une approche inclusive. . . . 18

2.4 Systèmes de reconnaissance . . . 22

2.4.1 Connaissances, aptitudes et compétences . . . 23

2.4.2 Reconnaissance de l'apprentissage . . . 23

2.4.3 Qualifications et cadres de qualifications . . . 24

2.4.4 Évaluation des titres de compétences . . . 27

2.4.5 Conventions régionales . . . 29

2.4.6 Accords de reconnaissance . . . 30

2.4.7 Normes professionnelles et licences professionnelles . . . 32

2.4.8 Autres formes de reconnaissance ayant un avenir potentiel. . . . 33

2.4.9 Reconnaissance de l'apprentissage antérieur. . . . 34

2.4.10 La pertinence des méthodologies de reconnaissance pour la mobilité des compétences dans l'IGAD . . . 36

2.4.11 Comparaison régionale avec la SADC et la CEDEAO . . . 38

Chapitre 3. Examens par pays 43

3.1 Introduction . . . 43
3.2 Rapport sur l'Éthiopie . . . 45
3.2.1 Contexte en Éthiopie . . . 45
3.2.2 Développement des compétences en Éthiopie . . . 47
3.2.3 Répartition des réfugiés et des migrants en Éthiopie . . . 51
3.2.4 La demande du marché du travail en Éthiopie . . . 54
3.2.5 Reconnaissance des compétences des réfugiés et des migrants en Éthiopie . . . 56
3.2.6 Observations générales: Éthiopie . . . 60
3.3 Le rapport sur le Soudan . . . 60
3.3.1 Contexte au Soudan . . . 60
3.3.2 Développement des compétences au Soudan . . . 62
3.3.3 Répartition des migrants et des réfugiés au Soudan . . . 64
3.3.4 La demande du marché du travail au Soudan . . . 66
3.3.5 Reconnaissance des compétences des réfugiés et des migrants au Soudan . . . 67
3.3.6 Observations générales: le Soudan . . . 68
3.4 Rapport national sur Djibouti . . . 69
3.4.1 Contexte à Djibouti . . . 69
3.4.2 Développement des compétences à Djibouti . . . 70
3.4.3 Répartition des migrants et des réfugiés à Djibouti . . . 72
3.4.4 La demande du marché du travail à Djibouti . . . 73
3.4.5 Reconnaissance des compétences des réfugiés et des migrants à Djibouti . . . 75
3.4.6 Observations générales: Djibouti . . . 76
3.5 Rapport sur l'Ouganda . . . 77
3.5.1 Contexte en Ouganda . . . 77
3.5.2 Développement des compétences en Ouganda . . . 78
3.5.3 Répartition des migrants et des réfugiés en Ouganda . . . 80
3.5.4 La demande du marché du travail en Ouganda . . . 84
3.5.5 Reconnaissance des compétences des réfugiés et des migrants en Ouganda . . . 84
3.5.6 Observations générales: Ouganda . . . 86
3.6 Rapport sur le Kenya . . . 87
3.6.1 Contexte au Kenya . . . 87
3.6.2 Développement des compétences au Kenya . . . 88
3.6.3 Répartition des migrants et des réfugiés au Kenya . . . 89
3.6.4 La demande du marché du travail au Kenya . . . 91

3.6.5 Reconnaissance des compétences des réfugiés et des migrants au Kenya 91
3.6.6 Observations générales: Kenya. 92
3.7 Rapport sur la Somalie 92
3.7.1 Contexte en Somalie 92
3.7.2 Développement des compétences en Somalie 94
3.7.3 Répartition des migrants et des réfugiés en Somalie 102
3.7.4 La demande du marché du travail en Somalie 105
3.7.5 Reconnaissance des compétences des réfugiés et des migrants en Somalie. 108
3.7.6 Observations générales: la Somalie 109
3.8 Rapport sur le Soudan du Sud 111
3.8.1 Contexte au Soudan du Sud 111
3.8.2 Développement des compétences au Soudan du Sud 114
3.8.3 Répartition des migrants et des réfugiés au Soudan du Sud 122
3.8.4 La demande du marché du travail au Soudan du Sud. 128
3.8.5 Reconnaissance des compétences des réfugiés et des migrants au Soudan du Sud 131
3.8.6 Observations générales: le Soudan du Sud. 133

Chapitre 4. Conclusions et recommandations 135

4.1 Introduction. 135
4.2 Conclusions et recommandations transversales. 135
4.2.1 Intégrer d'emblée les migrants dans le renforcement des compétences et dans l'emploi 136
4.2.2 Faire le point sur les compétences des migrants 137
4.2.3 Envisager la reconnaissance des compétences dans sa multiplicité 138
4.2.4 Développer des 'systèmes d'information sur le marché du travail' inclusifs 140
4.2.5 Utiliser les nouvelles technologies pour automatiser la collecte de données sur les migrants. 142
4.2.6 Développer des approches sur mesure pour le renforcement et la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants et des réfugiés. 143
4.2.7 Étendre les avantages issus de politiques plus ouvertes en matière d'accès et de droits 145
4.2.8 Accorder la priorité au développement de systèmes d'EFTP dans les États membres. 146
4.2.9 Écouter les migrants 147
4.2.10 Adopter une vision large du rôle de l'IGAD 147
4.3 Observations finales 148

Références 151

Liste des Tableaux

Tableau 1. Aperçu sur les personnes interrogées lors des visites de pays (y compris certains groupes de discussion) . . . 12

Tableau 2. Population urbaine dans sept États membres de l'IGAD, 2015 . . . 20

Tableau 3. Rapport emploi/population dans sept États membres de l'IGAD, 1991 et 2016 . . . 21

Tableau 4. Taux d'activité des femmes (15 ans et plus) dans sept États membres de l'IGAD, 2015 . . . 21

Tableau 5. Taux d'achèvement du primaire et du premier cycle du secondaire en pourcentage du groupe d'âge concerné dans sept États membres de l'IGAD, 2015. . . . 22

Tableau 6. Nombre d'étudiants inscrits dans les instituts d'EFTP publics et privés en Éthiopie en 2015. . . . 48

Tableau 7. Diaspora de l'Ouganda, ventilée par pays, 2016 . . . 80

Tableau 8. Réfugiés en Ouganda par pays d'origine, à la fin juin 2016. . . . 81

Tableau 9. Réfugiés en Ouganda par tranche d'âge, à la fin juin 2016 . . . 82

Tableau 10. Réfugiés en Ouganda par sexe, à la fin juin 2016 . . . 82

Tableau 11. Chiffres du revenu national de la Somalie, 2015-2020 . . . 94

Tableau 12. Inscriptions dans les universités par rapport aux exigences de l'importante population de jeunes . . . 97

Tableau 13. Taille des populations concernées . . . 103

Tableau 14. Catégories professionnelles en Somalie par nombre de travailleurs et par sexe . . . 106

Tableau 15. Nombre et pourcentage d'étudiants par type d'institution au Soudan du Sud, 2016. . . . 115

Tableau 16. Coûts unitaires publics par niveau d'éducation, 2013-14. . . . 115

Tableau 17. Frais annuels moyens payés par les étudiants par type d'école, 2015 . . . 116

Tableau 18. Liste indicative des acteurs impliqués dans l'offre de formation professionnelle . . . 121

Tableau 19. Estimation du nombre de réfugiés du Soudan du Sud dans six États voisins . . . 123

Tableau 20. Réfugiés et demandeurs d'asile d'autres pays au Soudan du Sud, par pays d'origine (2018/19) . . . 124

Tableau 21. Conditions générales et conditions d'éducation vécues par les communautés de réfugiés du Soudan du Sud. . . . 126

Tableau 22. Emploi des jeunes (15-24 ans), par catégorie d'emploi et par zone urbaine/rurale (%) . . . 129

Liste des Figures

Figure 1. Aperçu sur les personnes interrogées lors des visites de pays (y compris certains groupes de discussion) xiv

Figure 2. Réfugiés et demandeurs d'asile en Éthiopie au 30 septembre 2017 52

Figure 3. Participation à la population active en Somalie selon le niveau d'éducation, 2014 (%) 107

Figure 4. Cartographie de l'environnement institutionnel et des sources de la demande d'EFTP 118

Figure 5. Carte montrant les mouvements de population: entre le Soudan du Sud et la région et à l'intérieur des frontières du pays, fin 2018 124

Figure 6. Phases de l'émergence du marché à Juba 131

Acronymes et abréviations

ACQF	Cadre continental africain des qualifications/certifications
ACR	Autorité compétente en matière de reconnaissance
AES	Système d'éducation alternatif
AQRF	Cadre de référence des qualifications de l'ASEAN
ARM	Accord de reconnaissance mutuelle
ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
BAD	Banque africaine de développement
BTVET	Enseignement et formation commerciaux, techniques et professionnels
CAE	Communauté de l'Afrique de l'Est
CARICOM	Communauté des Caraïbes
CECCP	Centres d'évaluation et de certification des compétences professionnelles
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CEDEFOP	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CITP	Classification internationale type des professions
CNI	Centre national d'information
CNQ	Cadre national des qualifications
CNUCED	Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement
COMESA	Marché commun de l'Afrique orientale et australe
CPA	Accord de paix global
CRRF	Cadre d'action global pour les réfugiés
CFP	Centres de formation professionnelle [Soudan]
CUA	Commission de l'Union africaine
DIT	Direction de la formation industrielle [Ouganda]
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
ESSP	Plan stratégique du secteur de l'éducation [Somalie]
EUTF	Fonds fiduciaire d'urgence de l'Union européenne pour l'Afrique
FAO	Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture
FBO	Organisation confessionnelle
FMI	Fonds monétaire international
FNUAP	Fonds des Nations unies pour la population
GCIM	Commission mondiale sur les migrations internationales
GIZ	Agence allemande pour la coopération internationale
GTP	Plan de croissance et de transformation
HCR	Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés
IGAD	Autorité intergouvernementale pour le développement

IGAD-MIGA	Architecture de gouvernance des migrations de l'IGAD
IIPE	Institut international de planification de l'éducation
JICA	Agence japonaise de coopération internationale
JLMP	Programme commun pour les migrations de main-d'œuvre
KNEA	Autorité nationale de l'emploi du Kenya
KNQA	Autorité nationale kenyane de qualification
KOICA	Agence coréenne de coopération internationale
LIC	Lycée industriel et commercial [Djibouti]
MENFOP	ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle [Djibouti]
MOCYS	ministère de la culture, de la jeunesse et des sports [Soudan du Sud]
MOECHE	ministère de l'Éducation, de la culture et de l'enseignement supérieur [Somalie]
MOEST	ministère de l'Éducation, de la science et de la technologie [Soudan du Sud]
MOGEI	ministère de l'Éducation générale et de l'instruction [Soudan du Sud].
MOGLSD	ministère de l'égalité des sexes, du travail et du développement social [Ouganda]
MOLPSHRD	Ministère du travail, du service public et du développement des ressources humaines [Soudan du Sud]
MOLSA	Ministère du travail et des affaires sociales [Somalie]
MPE	Micro et petites entreprises
NDS	Stratégie nationale de développement [Soudan du Sud].
NITA	Autorité nationale de formation industrielle [Kenya]
NOKUT	Agence norvégienne pour l'assurance de la qualité dans l'éducation
OC	Organisation communautaire
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du travail
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	[Organisation des] Nations Unies
ONUDI	Organisation des Nations unies pour le développement industriel
OUI	Programme conjoint sur l'emploi des jeunes en Somalie
PAS	Compétences acquises par la pratique
PASDEP	Plan de développement accéléré et durable pour mettre fin à la pauvreté
PDI	Personnes déplacées à l'intérieur du pays
PESD	Programmes de développement du secteur de l'éducation [Éthiopie]
PIB	Produit intérieur brut
PNE	Politique nationale de l'emploi [Somalie]
PNUD	Programme des Nations unies pour le développement
POC	Point de concentration
R-ARCISS	Accord revitalisé sur la résolution du conflit au Soudan du Sud

REC	Communauté économique régionale
RMMS	Secrétariat régional des migrations mixtes
RPL	Reconnaissance des acquis
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
SADCQF	Cadre de qualifications de la SADC
SAQA	Autorité sud-africaine des qualifications
SCVTA	Conseil suprême pour la formation professionnelle et l'apprentissage [Soudan]
SDG	Objectif de développement durable
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TVETA	Autorité chargée de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels [Kenya]
UA	Union africaine
UE	L'Union européenne
UNDESA	Département des affaires économiques et sociales des Nations unies
UNECA	Commission économique des Nations unies pour l'Afrique
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture
UNESCO-UNEVOC	Centre international de l'UNESCO pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels
UNICEF	Fonds des Nations unies pour l'enfance
USAID	Agence des États-Unis pour le développement international
UVQF	Cadre des qualifications professionnelles en Ouganda
VQF	Cadre des qualifications professionnelles

Remerciements

Ce rapport a été commandé par l'Organisation internationale du travail (OIT) et le Secrétariat de l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD) et produit par James Keevy, Andrew Paterson, Kedibone Boka et Hoosen Rasool des services éducatifs du JET, dans le cadre du projet financé par l'Union européenne sur «La libre circulation des personnes et la transhumance dans la région de l'IGAD: Améliorer les opportunités de la mobilité régulière de la main-d'œuvre» (2017-2020).

Ce rapport a été rendu possible grâce au généreux partage de connaissances et d'informations par les gouvernements de Djibouti, de l'Éthiopie, du Kenya, de la Somalie, du Soudan du Sud, du Soudan et de l'Ouganda; les partenaires sociaux de ces États membres de l'IGAD; le Secrétariat de l'IGAD; l'OIT; ainsi que les délégations de l'Union européenne dans la région de l'IGAD.

Nous remercions tout particulièrement Christine Hofmann, Richard Lavellee, Laura Brewer et Ephrem Getnet de l'OIT pour leurs conseils généraux, leurs commentaires sur les projets et leur supervision, ainsi que Yemane de l'OIT pour sa précieuse contribution à la vérification croisée des données de terrain et à l'édition, la lecture des épreuves et la conception des versions finales des rapports. Les auteurs reconnaissent également le soutien d'Ashley Manuels (JET) et d'Amare Negash (OIT), qui ont coordonné efficacement la logistique du projet. John Maloy a assuré la rédaction du rapport.

Il est essentiel de reconnaître les importantes contributions de Suzan Abdelsalam et Milok Saeed (Soudan); Solomon Abebe (Éthiopie); Daniel Joloba (Ouganda); Abdiaziz Yakub (Kenya); Said Carton (Djibouti); Saad Gilani (Somalie); et Martin Mariaka, Patrick Oyet et Charlie Abuni (Soudan du Sud). Les auteurs remercient tous les participantes et participants aux entretiens qui ont aimablement donné de leur précieux temps pour se rencontrer et se concentrer sur la recherche. Ce travail a grandement bénéficié de la bonne volonté des personnes interrogées qui ont partagé leurs connaissances, discuté et abordé les questions litigieuses par des réponses franches, mais sensibles et nuancées.

Cette publication[1] est financée par le Fonds fiduciaire d'urgence de l'Union européenne, dans le cadre du projet OIT-IGAD «Libre circulation des personnes et transhumance dans la région de l'IGAD: Améliorer les opportunités de la mobilité régulière de la main-d'œuvre» (2017-2020).

[1] Ce rapport couvre la période de décembre 2017 à janvier 2019. Les États membres ont fait part de contributions ultérieures, qui ont été ajoutées après l'Atelier de validation du rapport qui s'est déroulé en mai 2019.

Avant-propos

Les qualifications fonctionnent comme une forme de monnaie d'échange et facilitent le commerce des compétences sur les marchés du travail. Le manque d'informations fiables fournies par des tiers quant à leurs compétences oblige souvent les demandeurs d'emploi à s'engager sur le marché du travail en étant grandement désavantagés. Cela est particulièrement vrai pour les migrants – et davantage encore pour les réfugiés – qui sont souvent gravement défavorisés lorsqu'il s'agit de pouvoir fournir des preuves de leurs qualifications. Ils peuvent acquérir les compétences souhaitées et/ou être en mesure de les mettre en pratique, mais ne peuvent pas justifier leurs compétences par un certificat, en particulier dans les cas où une qualification accordée dans un pays n'est pas automatiquement reconnue par le pays d'accueil. Dans ce contexte, les systèmes de reconnaissance jouent un rôle important en ce qu'ils permettent de produire des informations sur les compétences des travailleurs qui leur permettent de participer au marché du travail de manière à être équitablement récompensés pour les compétences qu'ils possèdent et pour leur contribution au développement du pays en question.

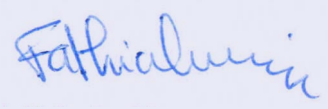
À cet égard, en s'appuyant sur le travail substantiel de l'Organisation internationale du travail (OIT), de l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD) et d'autres parties prenantes dans ce domaine, le présent rapport examine le rôle potentiel que peuvent avoir le développement et la reconnaissance des compétences pour soutenir et étendre les effets d'un système régional de mobilité de la main-d'œuvre réglementée au sein de l'IGAD et entre ses États membres. Il contient sept chapitres, chacun portant sur un pays, qui comprennent un bref aperçu des facteurs géographiques et politiques qui ont une influence directe sur la capacité de chacun de ces pays à offrir des opportunités de renforcement des compétences, non seulement à ses propres citoyens, mais aussi aux populations migrantes et réfugiées, et ce notamment par le biais de l'Enseignement et formation techniques et professionnels (EFTP). Ce rapport donne également un aperçu des systèmes et des processus en place pour renforcer et reconnaître les compétences des citoyens et des étrangers, ainsi qu'une vue d'ensemble de la question des compétences sur les marchés du travail nationaux.

Ce rapport sur «*Le potentiel du développement et de reconnaissance des compétences pour une mobilité réglementée de la main-d'œuvre dans la région de l'IGAD: Étude de cadrage couvrant Djibouti, l'Éthiopie, le Kenya, l'Ouganda, la Somalie, le Soudan du Sud et le Soudan*» est le fruit de la collaboration entre l'Organisation internationale du travail (OIT) et le Secrétariat de l'IGAD dans le cadre du projet sur «La libre circulation des personnes et la transhumance dans la région de l'IGAD: Améliorer les opportunités de mobilité régulière de la main-d'*œuvre»,* financé par l'Union européenne. Il fait partie de la composante de génération de connaissances du projet, et vise à générer une base de données probantes afin d'améliorer la gouvernance de la migration et de la mobilité de main-d'œuvre dans la région de l'IGAD, qui se caractérise par des déplacements forcés, des flux migratoires mixtes et des options limitées en matière de migration et de mobilité de main-d'œuvre régulière.

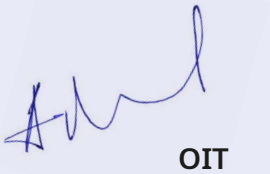
Le fait de stimuler les opportunités de mobilité de la main-d'œuvre par le biais d'un Protocole de l'IGAD sur la Libre circulation des personnes devrait contribuer à promouvoir l'intégration régionale et à réduire la pression sur les marchés du travail nationaux, qui ne sont pas en mesure d'offrir suffisamment d'opportunités d'emplois décents. Lorsque les opportunités de migration régulière augmentent dans la région de l'IGAD, alors davantage de ressortissants peuvent émigrer et ainsi accroître leurs opportunités de travail décent, notamment par le biais de la reconnaissance de leurs compétences et qualifications de manière générale. En outre, les pays de destination au sein de l'IGAD et au-delà pourraient bénéficier de la main-d'œuvre et des compétences dont ils ont besoin pour leur développement socio-économique.

Nous pensons que les conclusions de cette étude fourniront une vue d'ensemble et un état des lieux complets du développement et de la reconnaissance des compétences, et contribueront de manière significative à la mise en œuvre du Protocole de l'IGAD sur la Libre circulation des personnes.

Nous remercions l'Union européenne pour son soutien financier, les gouvernements de Djibouti, de l'Éthiopie, du Kenya, de la Somalie, du Soudan du Sud, du Soudan et de l'Ouganda, ainsi que les partenaires sociaux de ces États membres de l'IGAD pour avoir généreusement partagé leurs connaissances et les informations à leur disposition.



Secrétariat de l'IGAD
Mme Fathia Alwan
Directrice, Développement social et Santé

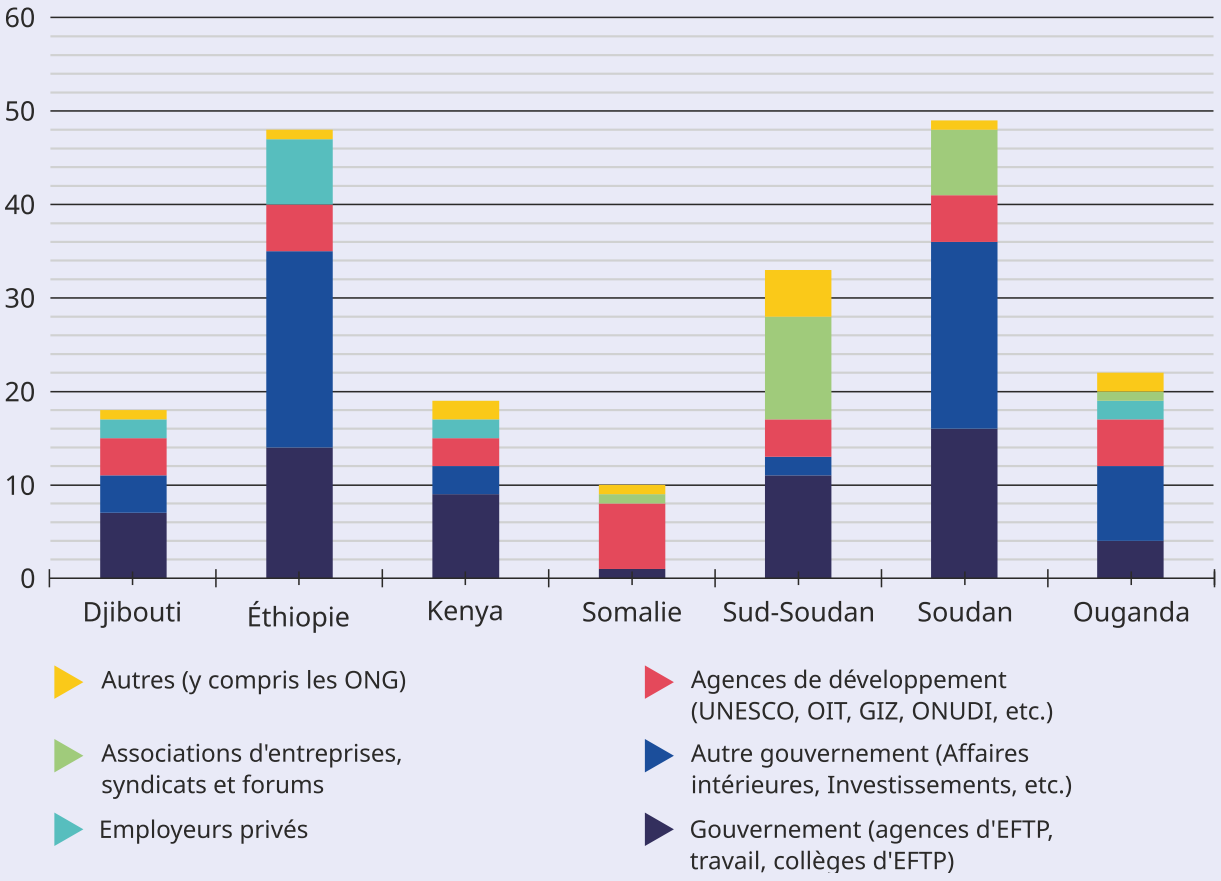


OIT
M. Alexio Musindo
Directeur, OIT CO-Addis

Résumé

Cette étude porte principalement sur le rôle potentiel du développement et de la reconnaissance des compétences pour soutenir et étendre l'impact d'un système régional de mobilité réglementée de la main-d'œuvre au sein et entre les États membres de l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD). L'IGAD est le successeur de l'Autorité intergouvernementale sur la sécheresse et le développement (IGADD), créée en 1986 par Djibouti, l'Érythrée, l'Éthiopie, le Kenya, la Somalie, le Soudan et l'Ouganda, et à laquelle le Soudan du Sud se joindra en 2011.[2] S'appuyant sur le travail considérable de l'Organisation internationale du travail (OIT) et d'autres acteurs dans ce domaine, l'étude utilise le prisme de la reconnaissance des compétences et se concentre spécifiquement sur sept des pays de l'IGAD.

Figure 1. Aperçu sur les personnes interrogées lors des visites de pays (y compris certains groupes de discussion)



Ce rapport d'étude comprend des chapitres par pays sur Djibouti, l'Éthiopie, le Kenya, la Somalie, le Soudan du Sud, le Soudan et l'Ouganda (voir chapitre 3). Ces rapports par pays comprennent un bref aperçu des facteurs géographiques et politiques qui ont une influence directe sur la capacité de chaque pays à offrir des possibilités de développement des

[2] Il convient de noter que l'Érythrée est également un État membre de l'IGAD, mais qu'elle n'est pas couverte dans le cadre de l'étude.

compétences, non seulement à ses propres citoyens, mais aussi aux migrants et aux réfugiés, notamment par le biais de l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP). On y trouve également un aperçu des systèmes et des processus mis en place pour développer et reconnaître les compétences des citoyens et des ressortissants d'autres pays, la répartition des migrants et des réfugiés dans chaque pays et un aperçu de la demande sur le marché du travail.

Bien qu'il soit reconnu que le Secrétariat de l'IGAD entreprend actuellement des consultations pour un Protocole sur la libre circulation des personnes, la recherche constate que l'intégration de la migration de la main-d'œuvre[3] dans la planification du développement est un point faible qui doit trouver une solution dans la région. Ce rapport soutient fermement l'idée que les interventions spécifiquement conçues pour soutenir le développement des compétences des migrants, dans une région dont la capacité à offrir une éducation et une formation de qualité à ses propres citoyens est relativement faible, exerceront une pression supplémentaire sur les États membres et ne seront finalement ni durables ni réalistes. Il est en outre avancé que, quelle que soit l'efficacité des systèmes d'aide aux migrants et aux réfugiés, ces systèmes devront inévitablement être développés à partir des systèmes gouvernementaux établis à des fins de qualification ou dans le but d'améliorer le fonctionnement du marché du travail, ou dépendre de ces systèmes. Il est généralement admis que les États membres de l'IGAD manquent d'informations valables et fiables en matière de gestion des migrations dans leurs propres frontières et dans la région, ce qui entrave la gestion et la planification efficaces des stratégies de migration. À cela s'ajoute le manque d'informations sur le marché du travail. Pour la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre, il est essentiel de disposer d'un système d'information viable sur le marché du travail national.

Alors que les qualifications fonctionnent comme une forme de monnaie sur le marché du travail, en particulier lorsque les qualifications sont de grande qualité et issues d'établissements d'enseignement réputés et fiables, les migrants – et plus encore les réfugiés – sont souvent très désavantagés lorsqu'il s'agit de fournir des preuves de ces certifications. L'opacité des changements dans les systèmes professionnels nationaux et étrangers et les qualifications apparemment non pertinentes ou dépassées, tant au niveau national qu'à l'étranger, découragent l'exploration des options. À l'heure actuelle, en raison du volume croissant et de la diffusion géographique des migrations liées à l'emploi et au travail dans le monde entier, il est difficile d'apprécier comment, au cours des décennies précédentes, les employeurs avaient des connaissances ou une expérience limitées en matière de gestion proactive du profil de qualification de leur main-d'œuvre, que ce soit à l'intérieur du pays ou au-delà de ses frontières.

Les conclusions présentées dans ce rapport s'appuient sur trois grands principes:

- Des systèmes nationaux stables, avec des cadres de gouvernance solides et mis en œuvre, constituent la base de tout processus régional et doivent être soutenus à tout prix.
- En tant qu'organisme régional, l'IGAD peut jouer un rôle efficace en fixant des normes communes pour les qualifications et les compétences ainsi qu'en élaborant des instruments politiques normatifs.

[3] Le terme générique de «migrant» est utilisé tout au long de ce rapport (tel que défini par l'OCDE, 2016), tandis que le terme de «réfugié» est utilisé selon la définition fournie par la Convention de Genève de 1951.

- Entre ces niveaux nationaux et régionaux, il existe une possibilité unique de s'inspirer des nouvelles mesures innovantes mises en place dans d'autres parties du monde. Étant donné que ces interventions sont également dictées par les priorités internationales, la possibilité de les adapter à l'IGAD est très réelle et sera également rentable.

Les conclusions suivantes et les recommandations y afférentes sont présentées plus en détail dans le chapitre 4 du présent rapport:

1. Intégrer les migrants dès que possible – Les conclusions des études de cas ont fortement corroboré les recherches internationales selon lesquelles plus les migrants peuvent être intégrés tôt sur le marché du travail du pays d'accueil, plus ils peuvent apporter une contribution significative rapidement. La recommandation 1.1 fait valoir qu'une architecture globale de migration pour l'IGAD doit inclure l'intégration précoce des migrants comme priorité stratégique importante.

2. Faire le bilan des compétences des migrants – Les migrants, et plus encore les réfugiés, ont peu de chances d'avoir des documents prouvant leurs compétences acquises formellement et encore moins s'ils ou elles ont suivi un apprentissage informel. Conformément à la directive de la Commission de l'Union africaine (CUA) selon laquelle la Reconnaissance des acquis (RPL) doit être envisagée pour les migrants, il faut évoluer vers l'évaluation des compétences antérieures ou la RPL. La recommandation 2.1 propose de renforcer les mécanismes de saisie des données aux points d'entrée. Les pays de l'IGAD devraient identifier les profils démographiques des migrants, des réfugiés et des demandeurs d'asile à des fins de planification et d'appui. Ces processus reposent en outre sur l'existence de ces points d'entrée qui, dans de nombreux cas, ne sont pas en place, ou du moins, ne sont pas fonctionnels. Malgré ce point faible au sein de l'IGAD, la capacité de saisir des données adéquates et fiables est la seule solution à long terme pour une mobilité réglementée de la main-d'œuvre dans la région de l'IGAD. La recommandation 2.2 propose la création d'une structure centralisée au sein de l'IGAD, en collaboration avec la CUA, qui devrait être en mesure de soutenir les autres États membres et de fournir des orientations et des instruments aux fins de reconnaissance des compétences. Dans l'idéal, cela devrait impliquer l'identification d'un centre d'excellence existant dans l'un des États membres. Une autre option consisterait à créer une certaine capacité à cet égard au niveau de l'IGAD, avec au moins un expert de la région en RPL, basé (ou détaché) au Secrétariat de l'IGAD. Il est proposé que le Centre développe des capacités et/ou des partenariats et se concentre spécifiquement sur la reconnaissance de l'expérience professionnelle à des fins d'emploi. Il est également proposé que les résultats soient centralisés dans un Système d'information sur le marché du travail (SIMT) dans un format consultable par les employeurs en particulier, et par les gouvernements en général.

3. Envisager la reconnaissance des compétences dans sa multiplicité – Il existe différentes formes de reconnaissance, dont beaucoup sont utilisées dans le contexte international, allant d'approches établies de longue date à des approches plus modernes, en passant par des approches qui commencent seulement à gagner du terrain. L'IGAD a la possibilité d'aller plus loin que les autres pays et régions en tirant les leçons de ces développements et en contextualisant leur application dans la région. La recommandation 3.1 propose d'étudier la faisabilité, les avantages et les coûts d'un cadre régional de qualifications pour l'IGAD. Dans l'ensemble, les visites de l'équipe de recherche dans les pays soulignent la nécessité de combiner des normes régionales communes, des systèmes nationaux renforcés et des

projets innovants. L'ensemble régional de qualifications devrait s'inspirer des qualifications existantes offertes dans les États membres et bien reconnues par les employeurs. Après quelques consultations et mises en contexte, ces qualifications peuvent être offertes au niveau régional. La recommandation 3.2 préconise un examen plus détaillé des innovations introduites par les agences d'accréditation dans d'autres contextes migratoires, comme en Allemagne et en Norvège. La recommandation 3.3 propose que le rôle potentiel de la Convention d'Addis pour promouvoir la reconnaissance des qualifications de l'enseignement supérieur, y compris certaines qualifications basées sur les compétences, dans les pays de l'IGAD, soit exploré par le Secrétariat de l'IGAD. À cet égard, il est proposé d'inclure les associations de professionnels, qui jouent un rôle important dans l'établissement de normes et la reconnaissance des compétences. La récente recommandation sur la reconnaissance des qualifications des réfugiés dans le cadre de la Convention de Lisbonne sur la reconnaissance des qualifications pour l'enseignement supérieur (Conseil de l'Europe et UNESCO, 2017) est un très bon exemple de la manière dont la reconnaissance des compétences peut être promue dans le cadre plus large d'une convention régionale. Le Secrétariat de l'IGAD est encouragé à soulever cette option auprès de la CUA et d'autres organismes continentaux. Recommandation 3.4: Pour relever les défis centraux que sont le développement et la reconnaissance des compétences pour une mobilité réglementée de la main-d'œuvre, il est nécessaire de reconnaître le rôle central que jouent les partenaires sociaux dans les systèmes de compétences de l'IGAD. La participation active des syndicats de travailleurs et des organisations patronales à différents niveaux est essentielle pour garantir l'utilité, la pertinence et la qualité des systèmes de développement et de reconnaissance des compétences. Des recherches récentes ont été entreprises pour mieux comprendre le niveau d'implication des syndicats et des organismes patronaux dans l'élaboration de politiques nationales en matière de compétences (Bridgford, 2017; OIT, 2018c).

4. Développer des systèmes d'information inclusifs sur le marché du travail – Dans les études de cas nationales, nous avons observé que dans différentes configurations, diverses institutions de chaque pays de l'IGAD génèrent des informations pertinentes pour le marché du travail et l'emploi dans le cadre de leurs processus internes. Ces données et bases de données pourraient être considérées comme les fondements d'un environnement national naissant en matière d'information sur le marché du travail. La recommandation 4.1 propose que des systèmes d'information normalisés sur les réfugiés et les migrants soient élaborés en relation avec ces initiatives nationales. La recommandation 4.2 souligne que les systèmes d'information doivent être développés dans un cadre institutionnel englobant qui puisse fournir le soutien, la continuité et la qualité *nécessaires.* La recommandation 4.3 ajoute que l'approche stratégique consisterait à inclure les données relatives aux réfugiés et aux migrants dans les systèmes existants, tels que les systèmes de santé et de scolarisation. *À cet égard, il est proposé* de concevoir et de mettre en œuvre un programme de recherche sur le marché du travail. Ce programme pourrait *être hébergé dans* un centre d'excellence de l'IGAD et *éventuellement* servir de plateforme pour des *études d'évaluation systématique* – y compris des études de suivi – comme pour étudier l'impact du système de l'EFTP sur l'emploi, les revenus salariaux, et sa pertinence par rapport aux besoins économiques et sociaux a été soulignée. La recommandation 4.4 suggère qu'il est essentiel de renforcer les capacités des bureaux nationaux de statistiques et d'autres institutions cibles dans les pays de l'IGAD afin d'améliorer leur compréhension des normes statistiques internationales et des lignes directrices de la Conférence internationale des statisticiens du travail concernant les statistiques sur la migration internationale de main-d'œuvre.

5. Avoir recours aux nouvelles technologies pour automatiser la collecte de données sur les migrants – Les nouvelles technologies disponibles pour automatiser l'identification des êtres humains, telles que les méthodes biométriques (dont la reconnaissance de l'iris), sont testées dans plusieurs contextes, notamment en Éthiopie. La recommandation 5.1 propose qu'un projet soit lancé pour tirer davantage de leçons des solutions technologiques qui sont actuellement développées au niveau international, et pour examiner comment celles-ci pourraient être utilisées pour les migrants dans le contexte de l'IGAD. Les recherches récentes de l'UNESCO dans ce domaine peuvent fournir un point de départ utile (UNESCO, 2018a).

6. Concevoir des approches sur mesure pour le développement des compétences des migrants – Les possibilités de développement des compétences des citoyens dans les pays de l'IGAD sont très limitées. Il n'est pas réaliste de penser que ces opportunités pourront, d'une certaine manière, s'adresser également aux migrants. Des programmes de compétences pilotes systématiquement développés pour les migrants et les réfugiés dans les pays d'origine et de destination sont une option viable, tout en garantissant qu'ils sont intégrés dans le système de compétences national pertinent. Si l'IGAD et ses États membres veulent faire avancer ce processus, ces programmes devraient inclure des processus de RPL bien définis auxquels les employeurs peuvent faire confiance. La recommandation 6.1 propose qu'au moins une initiative de formation sur mesure aux compétences dans le cadre de l'IGAD soit entreprise en tant que projet pilote dans un domaine qui a les meilleures chances de succès. La recommandation 6.2 explore l'option d'accords de reconnaissance multilatérale spécifiques pour les secteurs pertinents, tels que l'agriculture en tant que secteur central des économies des pays de l'IGAD, ou pour les professions les plus touchées par la migration au sein de l'IGAD, en s'inspirant de tentatives internationales similaires. La recommandation 6.3 propose d'intégrer autant que possible la formation professionnelle dans l'EFTP pour les groupes qui ont connu des conflits.

7. Étendre les avantages de politiques plus ouvertes en matière d'accès et de droits – L'élaboration de politiques en matière de migration doit être éclairée par l'engagement de toutes les parties à veiller à ce que les droits d'accès aux opportunités, ressources et statuts clés soient progressivement étendus par référence aux principes et droits fondamentaux au travail et aux protections sociales dans un contexte mondialisé. Un manque de coordination entre ces fonctions semble être ressenti par les migrants, et en particulier par les réfugiés. À cet égard, l'Ouganda est un bon exemple: les réfugiés ne sont pas contraints de vivre dans des camps, ils peuvent s'intégrer librement, avec, par exemple, le droit d'acheter des terres. La recommandation 7.1 propose une *étude de cas centrée sur le processus en Ouganda* et s'inspirant des programmes de l'OIT en Jordanie, au Liban et en Turquie qui pourraient être utiles à d'autres pays de l'IGAD. L'étude devrait se concentrer sur la communication gouvernementale concernant les questions liées aux travailleurs étrangers.

8. Accorder la priorité au développement des systèmes d'EFTP dans les États membres – Les systèmes d'EFTP dans les États membres ont tendance à être sous-développés par rapport aux besoins sociaux et aux demandes de compétences économiques. La solidité de l'architecture de gouvernance des migrations de main-d'œuvre pour l'IGAD dépend en grande partie de la capacité de l'EFTP dans les États membres. Bien que les interventions ponctuelles (c'est-à-dire les interventions qui sont largement ad hoc et ne font pas partie d'un processus de planification plus global) dans la région puissent avoir certains avantages

à court terme, elles ne réussiront finalement pas. La recommandation 8.1 souligne que les *États membres de l'IGAD doivent donner la* priorité à un développement systématique, à long terme et bien planifié des infrastructures et des capacités de l'EFTP. La recommandation 8.2 ajoute à cela, en suggérant de ne pas uniquement axer la croissance des investissements sur la croissance en soi, mais sur la croissance de la capacité d'absorption de main-d'œuvre de l'économie. L'investissement dans des secteurs adaptés aux besoins des économies des pays de l'IGAD et à forte intensité de main-d'œuvre peut faire une grande différence.

9. Écouter les migrantes et les migrants – Il ne semble pas que de gros efforts aient été fournis pour impliquer directement les migrants, et moins encore pour les réfugiés. Bien qu'il y ait des limites à cette interaction directe, tout mécanisme d'intervention sera incomplet s'il ne prend pas en considération l'expérience des migrants et des migrantes eux/elles-mêmes. La recommandation 9.1 propose de mener des recherches ciblées utilisant des méthodes participatives afin de mieux comprendre les besoins des migrants et la manière dont ils et elles peuvent être soutenu(e)s. Les complexités associées aux différentes langues doivent être prises en compte, y compris la capacité des interprètes à recueillir des informations fiables.

10. Adopter une vision large du rôle de l'IGAD – Les phénomènes relatifs à l'asile et aux migrations sont multilatéraux; il est logique que les pays touchés qui partagent des frontières communes et donc des intérêts économiques communs travaillent en collaboration. C'est le principe fondamental de l'IGAD. En effet, l'IGAD peut être présentée comme l'organisme prééminent pour traiter du fait migratoire car celui-ci concerne la région entière. Certains États membres de l'IGAD sont parties à plusieurs Communautés économiques régionales (par exemple, le Kenya, le Soudan du Sud et l'Ouganda font également partie de la CAE) et doivent donc également respecter de multiples protocoles, même s'il peut exister des incohérences dans certains cas. La recommandation 10.1 propose de renforcer l'approche multilatérale et le rôle de coordination de l'IGAD en utilisant l'architecture de gouvernance de la migration existante de l'IGAD, comme le processus de consultation régionale de l'IGAD et le Comité régional de coordination de la migration, et de poursuivre les efforts visant à améliorer la coordination avec des structures similaires d'autres Communautés économiques régionales. La recommandation 10.2 propose que l'IGAD examine de près les protocoles et programmes existants des autres Communautés économiques régionales auxquelles ses États membres sont parties. Cette complexité doit être examinée et gérée avec soin. Enfin, la recommandation 10.3 plaide pour le renforcement des initiatives et des programmes bilatéraux entre les États membres de l'IGAD, y compris les accords de collaboration entre les États membres eux-mêmes dans le cadre plus large de l'intégration et du développement de la région.

Malgré les progrès réalisés dans l'élaboration de cadres généraux, la fixation de priorités d'action et les interventions, nous soutenons qu'une des faiblesses des tactiques des États membres en matière migratoire réside dans le fait qu'ils n'intègrent pas la migration de main-d'œuvre dans la planification du développement (Groupe mondial sur la migration, 2010). Bien qu'un exercice complet de cartographie retraçant le parcours d'un travailleur migrant, par exemple, en dehors de la région de l'IGAD, dépasse le cadre de cette évaluation, la recherche met en évidence les nombreuses étapes qu'un migrant doit traverser pour enfin atteindre le point où il interagit avec le système d'EFTP, soit en tant qu'étudiant, soit en tant que demandeur de RPL. La recherche montre clairement qu'il existe de nombreux

obstacles potentiels à l'accès des migrants à la libre circulation de la main-d'œuvre dans les États membres et à la reconnaissance des compétences en matière d'emploi. Autrement dit, il sera essentiel que les États travaillent à tous les niveaux où le mouvement est possible. La Convention (révisée) de l'OIT (n° 97) sur les migrations pour l'emploi, de 1949, la Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), de 1975, et le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre (2006) constituent le fondement de ces tentatives.

Le développement des compétences et la reconnaissance des compétences ont le potentiel de soutenir et d'étendre l'impact d'un système régional de mobilité de la main-d'œuvre réglementée au sein et entre les États membres de l'IGAD, mais seulement lorsque les relations entre les concepts sont comprises, puis développées et mises en œuvre de manière coordonnée et réaliste – et également liées aux systèmes nationaux d'éducation et de formation, afin d'assurer la durabilité. En outre, il est nécessaire de mieux coordonner les politiques de migration de la main-d'œuvre avec celles de l'emploi, de l'éducation et de la formation. Cela nécessite une coopération entre les ministères nationaux de l'éducation et du travail et avec les autres ministères responsables de la politique migratoire, ainsi qu'avec les organisations patronales et syndicales. L'adoption d'un Protocole sur la libre circulation des personnes sera essentielle à cet égard.

Chapitre 1. Introduction et contexte

1.1 Vue d'ensemble

Ce rapport se compose de trois chapitres principaux. Ce premier chapitre présente l'introduction de l'étude et donne des précisions sur la conception de la recherche, en particulier pour permettre la réplicabilité et la comparaison avec d'autres régions du monde. Le deuxième chapitre est une version condensée d'une analyse documentaire qui a été réalisée dans le cadre de l'étude. Le troisième chapitre présente un aperçu des résultats obtenus dans les 7 pays, en se concentrant sur les systèmes et les programmes de développement des compétences en relation avec les migrants. Le dernier chapitre donne un aperçu des résultats ainsi que des recommandations pour améliorer le développement des compétences et la reconnaissance de la mobilité réglementée de la main-d'œuvre dans la région de l'IGAD.

1.2 Architecture de gouvernance des migrations de l'IGAD

L'étude de cadrage présentée dans ce rapport se concentre sur le rôle potentiel du renforcement et de la reconnaissance des compétences pour soutenir et étendre l'impact d'un système régional de mobilité réglementée de la main-d'œuvre au sein et entre sept États membres de l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD): Djibouti, Éthiopie, Kenya, Somalie, Soudan du Sud, Soudan et Ouganda[4]. La recherche s'appuie spécifiquement sur les instruments normatifs développés par l'IGAD pour la gouvernance de la migration depuis plus d'une décennie, dont les suivants:

a. La création d'un environnement favorable à la libre circulation des biens, des services et des personnes, et l'établissement de droits de résidence (selon l'article 7 de l'accord qui a établi l'IGAD).
b. Le Processus consultatif régional de l'IGAD sur les migrations, lancé en 2008, a été créé pour offrir aux États membres[5] une plateforme de dialogue et de coopération. Les décisions et les recommandations qui émanent du Processus consultatif régional sont approuvées par les organes politiques de l'IGAD, ce qui garantit que des mesures sont prises (OIT, 2017a). Le Processus consultatif régional est mis en place par le biais d'un Comité régional de coordination des migrations et de Mécanismes nationaux de coordination dans chacun des États membres.
c. Un cadre politique régional de migration adopté en 2012, qui fournit un cadre normatif pour le traitement des migrants, y compris les personnes déplacées à l'intérieur de leur pays (PDI) et les réfugiés dans tous les États membres de l'IGAD (IGAD, 2012).

---

4 Le huitième État membre de l'IGAD – l'Érythrée – n'est pas couvert par cette étude.

5 Mais aussi aux acteurs non-étatiques (ONU, CUA, autres CER, autres pays et régions de transit et de destination, monde universitaire, société civile, etc.)

d. Le plan d'action de l'IGAD sur les migrations 2015-2020 que le Secrétariat de l'IGAD a introduit pour identifier les priorités validées au niveau régional dans les États membres (IGAD, 2014).

Les instruments mentionnés ci-dessus montrent comment, sur une décennie ou plus, des efforts acharnés ont été déployés afin de développer une structure complète de cadres politiques et de mécanismes institutionnels qui, ensemble, constituent l'Architecture de gouvernance des migrations de l'IGAD (IGAD-MIGA). Pour ce faire, l'IGAD a travaillé au renforcement de la gouvernance des migrations par des efforts nationaux et régionaux:

Le cadre politique régional de l'IGAD sur les migrations reconnaît que le renforcement de la coopération et de la coordination dans la gestion de la migration aux niveaux national et régional est vital pour améliorer la gouvernance de la migration dans la région (IGAD, 2012).

Au niveau régional, juste en dessous de l'Assemblée des chefs d'État et de gouvernement de l'IGAD, les structures suivantes jouent un rôle essentiel dans la supervision de la mise en œuvre de l'IGAD-MIGA (IGAD, 2016a):

- le Conseil des ministres;
- le Comité des ambassadeurs qui supervise toutes les actions en matière de migration;
- le Comité interministériel sectoriel sur les migrations, qui complète les fonctions de deux des plateformes régionales mentionnées ci-dessus:
  - Comité régional de coordination des migrations – une plateforme politique visant à faciliter le partage d'informations et la coordination entre les États membres de l'IGAD et les institutions ayant des fonctions et des responsabilités liées aux migrations,
  - Processus consultatif régional – un mécanisme informel et non contraignant dont l'objectif général est de faciliter le dialogue et la coopération régionale en matière de gestion des migrations en créant une plateforme permettant l'échange d'informations, le partage des meilleures pratiques et la recherche de solutions aux défis communs.
- le Secrétariat de l'IGAD,
- le groupe de travail technique de l'IGAD sur la migration, composé d'experts du Secrétariat de l'IGAD et des instituts spécialisés de l'IGAD, qui travaillent ensemble sur le fonctionnement quotidien de la MIGA de l'IGAD et du Cadre régional de politique migratoire de l'IGAD. Ces instituts spécialisés comprennent le Mécanisme d'alerte précoce et de réponse aux conflits de l'IGAD, le Centre de prévision et d'applications climatiques de l'IGAD, le Centre de l'IGAD pour le développement des zones pastorales et du bétail et le Programme du secteur de la sécurité de l'IGAD.

L'IGAD-MIGA a été clairement bien développée selon le Cadre politique régional de migration de l'IGAD. L'IGAD-MIGA «exige des structures nationales fortes qui sont liées à la superstructure de l'IGAD sur la gestion des migrations» (IGAD, 2012, p. 53). C'est particulièrement le cas en ce qui concerne la migration de la main-d'œuvre, comme l'affirme le Cadre politique régional de migration de l'IGAD: «La migration de main-d'œuvre est au cœur des politiques, de la législation, des structures et des réglementations nationales en matière de migration, en particulier dans les pays de destination, ce qui affecte le processus lui-même et, en particulier, la vie des migrants et des personnes à leur charge» (IGAD, 2012, p. 26). La gouvernance de la migration de main-d'œuvre met l'accent sur l'harmonisation, l'intégration et la coordination des législations, politiques, structures et programmes nationaux «pour réaliser la cohérence des politiques migratoires» dans la région (IGAD, 2012, p. 65).

Par conséquent, au niveau national de chaque État membre de l'IGAD, les mécanismes de coordination nationale intégrés dans les ministères de l'Intérieur et les cabinets des premiers ministres de certains États membres, ainsi que d'autres plateformes de coordination nationale liées à la migration, sont en état de développement concerté. La Priorité stratégique 2 du Plan d'action de l'IGAD sur les migrations 2015-2020 vise spécifiquement à «édifier une architecture nationale efficace de gouvernance des migrations». Les principales actions entreprises par les États membres sont les suivantes: (1) élaborer un Plan d'action national sur la migration; (2) établir un Mécanisme national de coordination pour la migration en élargissant les Groupes de travail interministériels nationaux sur la migration; et (3) faire en sorte que chaque Mécanisme national de coordination pour la migration délibère sur les rapports d'évaluation des besoins en matière de capacités menés par l'IGAD et par les Conférences consultatives nationales.

La mise en place et le renforcement des capacités du système de gouvernance global de l'IGAD, en mettant l'accent sur le renforcement des systèmes nationaux des États membres, comprendra les actions suivantes, énoncées dans le Plan d'action sur les migrations 2015-2020 (IGAD, 2014, p. 22):

- procéder à des évaluations des besoins concernant la capacité des États membres à assurer une gouvernance efficace des migrations;
- réorganiser les groupes de travail nationaux et mettre en place des Mécanismes nationaux de coordination des migrations;
- aider les États membres à renforcer leurs capacités sur la base des lacunes identifiées dans les évaluations des besoins;
- procéder à des évaluations et des analyses des besoins en formation pour une gouvernance efficace des migrations;
- les délibérations du Processus consultatif régional sur les rapports d'évaluation des besoins en capacités liés à une gouvernance efficace des migrations
- offrir aux États membres des cours de formation au renforcement des capacités en matière de gouvernance des migrations et de gestion des frontières.

Il faut ajouter à cela l'importance de la capacité à développer des systèmes fondés sur des faits probants et des systèmes d'information afin de soutenir les politiques et la législation nationales en matière de migration de la main-d'œuvre (IGAD, 2012).

L'élan en faveur du renforcement de la gouvernance de la migration de l'IGAD a été soutenu par l'objectif général du 7e Processus consultatif régional visant à faciliter le dialogue et la coopération entre les États membres de l'IGAD en vue d'une meilleure compréhension et cohérence politique sur la migration de la main-d'œuvre, en particulier en renforçant les efforts de coordination nationale et régionale dans la région de l'IGAD pour mieux aborder les initiatives et programmes régionaux (IGAD, 2016b; IGAD, 2016c). Le Processus consultatif régional a reconnu que dans les États membres de l'IGAD, il existe différentes institutions / agences gouvernementales responsables des différentes facettes de la migration (y compris la migration de la main d'œuvre), et que les États membres doivent rendre équivalents les statuts opérationnels des mécanismes nationaux de coordination homologues, tout en notant également que chaque enjeu relatif aux migrations nécessitera probablement un régime de gouvernance unique. En ce qui concerne ces développements nationaux, les progrès dépendent simultanément de la manière dont le Secrétariat de l'IGAD à Djibouti

peut améliorer sa capacité à gérer le développement des compétences et la reconnaissance dans la région, tant au niveau des politiques que des pratiques.

Lors d'un Sommet spécial de l'IGAD à Nairobi en mars 2017, les chefs d'État de la sous-région se sont réunis afin de discuter des réfugiés comme unique point à l'ordre du jour. Ils ont adopté la Déclaration de Nairobi sur les Solutions durables pour les réfugiés somaliens et la réintégration des rapatriés en Somalie, ainsi que son Plan d'action global, s'engageant à poursuivre conjointement une approche régionale pour traiter la situation prolongée des réfugiés somaliens. Sous la direction de l'IGAD, et avec le soutien de l'Union européenne, du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), de la Banque mondiale, du Programme des Nations Unies pour le développement et de nombreux autres partenaires, cela a conduit à l'application régionale du Cadre global d'intervention pour les réfugiés (Gouvernement fédéral de Somalie, 2017). La première conférence thématique régionale sur l'éducation des réfugiés s'est tenue à Djibouti en décembre 2017 et a abouti à l'adoption de la Déclaration de Djibouti sur l'éducation des réfugiés dans la région et du Plan d'action y afférent, y compris l'engagement historique de tous les États membres de l'IGAD d'inclure les réfugiés dans leurs plans nationaux d'éducation respectifs (Gouvernement fédéral de Somalie, 2017).

Le Secrétariat de l'IGAD mène actuellement des consultations en vue de la conclusion d'un Protocole sur la libre circulation des personnes. Malgré ces progrès dans la construction de cadres généraux pour la migration, la définition de priorités d'action et les interventions réalisées, il ressort qu'une faiblesse des tactiques des États membres à l'égard de la migration est qu'ils n'intègrent pas la migration de main-d'œuvre dans la planification du développement (OIT, 2017a). Il s'agit d'un point important qui sera réexaminé tout au long de cette recherche, car on fera valoir que les interventions ponctuelles (c'est-à-dire les interventions qui sont largement ad hoc et ne font pas partie d'un processus de planification plus global) dans une région ayant une capacité relativement faible à offrir une éducation et une formation de qualité à ses propres citoyens exerceront une pression supplémentaire sur les États membres et ne seront finalement ni durables ni réalistes. Gardant à l'esprit ce défi plus large, cette recherche devrait contribuer de manière significative à l'élaboration d'une Architecture de gouvernance de la migration qui peut harmoniser le potentiel de développement de la migration et le bien-être des migrants, y compris les PDI (citoyens) et les réfugiés, dans la région de l'IGAD.

1.2.1 Défis pour l'intégration de la migration de main-d'œuvre dans la planification du développement

Cette étude a le potentiel d'étendre les progrès de la gouvernance de la migration de l'IGAD, et en particulier de contribuer à la compréhension de la manière dont la migration de la main-d'œuvre pourrait être intégrée dans la planification du développement. Il est important de prendre en compte la manière dont les conditions du marché du travail dans les pays membres pourraient réagir d'une manière qui n'est pas prévue par les architectes de la gouvernance.

Un cadrage exploratoire de la dynamique du marché du travail en présence de compétences des migrants est utile pour éclairer l'élaboration d'instruments de gouvernance – qu'il s'agisse de politiques, de législation ou de réglementation – dans le cadre de la libre circulation

des personnes et de l'intégration régionale. Il s'agit d'explorer, d'une part, la manière dont les migrants de tous niveaux de compétences interagissent avec le(s) marché(s) du travail de chaque pays et, d'autre part, la manière dont les employeurs traitent les migrants à la recherche de possibilités d'emploi. Cette étude de cadrage a donc tenté d'examiner l'impact des migrants de différents niveaux de compétences sur les marchés du travail dans chacun des pays participants, et ce dans deux dimensions: (1) la contribution des compétences de la main-d'œuvre migrante à une plus grande productivité; et (2) l'impact de la main-d'œuvre migrante sur les taux d'emploi des ressortissants du pays. Ce type d'approche met en évidence les coûts et les avantages de l'introduction de migrants peu, moyennement et hautement qualifiés sur les marchés du travail nationaux, professionnels ou locaux.

Une autre approche pour comprendre ce qu'implique d'investir dans l'intégration de la migration de main-d'œuvre consiste à définir la chaîne des interventions liées à la gouvernance qui sont nécessaires pour intégrer un migrant qualifié sur un parcours allant de l'arrivée/entrée sur le territoire national souverain jusqu'au recrutement équitable et à l'emploi légal par une entreprise officielle, et dans certains cas, jusqu'à la réintégration dans le pays d'origine. À cette analyse s'ajoute l'investissement nécessaire pour renforcer la chaîne de valeur de la coopération en matière de gouvernance et le développement institutionnel nécessaire à l'amélioration de la coopération interétatique et intrarégionale en matière de gouvernance des migrations de main-d'œuvre. Il pourrait s'agir de dispositions visant, par exemple, à minimiser les effets négatifs sur le marché du travail de l'exploitation des travailleurs migrants en situation irrégulière dans l'économie informelle. Cette étude de cadrage a cherché à identifier les caractéristiques, les principaux acteurs et les processus impliqués dans l'intégration de la migration de la main-d'œuvre afin d'exploiter la productivité et les avantages sociaux pour les participants. L'intention était de fournir des conseils politiques sur la mise en place d'un cadre de gouvernance de la migration de main-d'œuvre qui facilite les possibilités de développement et de reconnaissance des compétences adéquates parmi les États membres de l'IGAD.

La conception de systèmes de gouvernance pour l'intégration d'une migration internationale qualifiée devrait tenir compte des contextes multiples. Par conséquent, la configuration optimale de la politique, de la législation et de la réglementation serait probablement différente en fonction de l'ensemble unique d'interactions entre les populations migrantes et leurs pays d'accueil et les marchés du travail. Comme on l'a observé, la migration humaine est intrinsèquement liée à la relocalisation des compétences et, par conséquent, elle nécessitera constamment des efforts pour suivre l'équilibre insaisissable entre les besoins totaux en compétences du marché du travail d'accueil et les compétences offertes par les migrants entrants. Si le système de gouvernance des migrations de main-d'œuvre ne répond pas aux besoins du marché du travail, ces migrants peuvent s'ajouter au nombre des chômeurs existants et à la production attendue de diplômés. Les systèmes de gouvernance des migrations de main-d'œuvre doivent être adaptés aux besoins du marché du travail afin de garantir que les travailleurs migrants comblent les pénuries de main-d'œuvre et qu'ils et elles bénéficient du même traitement, des mêmes droits et des mêmes opportunités que les ressortissants nationaux.

Il est également important de noter que la migration est largement motivée par la recherche d'opportunités de travail décent (plutôt que par une relocalisation intentionnelle des compétences). Dans de telles situations, le défi consistant à faire correspondre les

compétences aux opportunités ne doit pas être sous-estimé comme s'il s'agissait d'un simple exercice technique. Dans de nombreux scénarios de migration, il est très probable que des intérêts économiques, sociaux ou politiques contradictoires aient un impact sur la manière dont les demandeurs d'emploi migrants sont accueillis. Les travailleurs locaux, les chômeurs locaux et les employeurs du marché du travail local, ainsi que les organismes sectoriels, les syndicats, les autorités locales et les groupes de pression/lobbys politiques peuvent influencer le nombre et l'identité des travailleurs migrants accueillis ainsi que les conditions dans lesquelles ces travailleurs et travailleuses se voient offrir des possibilités de travail. Dans des circonstances extrêmes, les migrants peuvent connaître des conditions du marché du travail local si inhospitalières qu'ils ne trouvent que des emplois relevant de l'exploitation, irréguliers, de courte durée, informels et non protégés, avec de faibles salaires et dans de mauvaises conditions de travail. Ces circonstances défavorables peuvent également comprendre des violations des droits de l'homme liées au travail forcé, au travail des enfants et/ou à la traite des êtres humains.

Du point de vue des migrants, ce scénario catastrophe les oblige à considérer le travail comme un moyen de parvenir à une fin – comme une obligation inacceptable mais nécessaire à leur survie. C'est-à-dire comme une opportunité de gagner un maigre salaire suffisant à financer le voyage aller depuis leur pays d'origine. Ce schéma prive l'économie locale des avantages qu'elle peut tirer en attirant les migrants – en tant que ressources potentielles de main-d'œuvre qualifiée – afin qu'ils et elles restent dans le pays et soient employés suffisamment longtemps pour que leurs compétences et leur expérience soient absorbées et pour que les chaînes de valeur des produits et services locaux en bénéficient. Les circonstances évoquées ci-dessus peuvent également se manifester en raison de lacunes dans les cadres politiques, législatifs et réglementaires des territoires ou des régions dans lesquels les migrants et les migrantes se déplacent. Dans d'autres situations où la législation est ouverte à l'intégration des travailleurs migrants, il peut être difficile de concrétiser les intentions, notamment: la capacité limitée de l'État à différents niveaux à mettre en œuvre la législation; le manque d'adhésion des employeurs; les formes culturelles de résistance des communautés locales; la faible sensibilisation à la valeur potentielle de ce que les migrantes et migrants ont à offrir; l'absence de systèmes de reconnaissance des compétences des migrants; et la résistance des ressortissants ou des locaux au chômage.

Ensuite, il y a la barrière de l'accès à l'information. Un grand nombre de personnes sont prises dans différents flux migratoires qui souffrent des déficits d'information dans de multiples dimensions. En général, la connaissance limitée du marché du travail est l'un de ces déficits en ce qui concerne, par exemple, les types de garanties et de conditions de travail que permettent la législation ou la réglementation, ou les informations sur les possibilités réelles offertes sur le marché du travail local. Sans ce type d'informations, les migrants risquent d'être canalisés vers des situations de travail dans lesquelles ils sont exploités. Les difficultés d'accès à l'information peuvent être encore plus compliquées pour les migrants dont les affinités linguistiques, ethniques et religieuses sont distinctes au niveau local. Même les demandeurs d'emploi locaux peuvent généralement être confrontés à un ensemble de défis similaires en ce qui concerne l'accès aux informations sur le marché du travail.

Enfin – et non des moindres – en ce qui concerne la disponibilité des informations, il est reconnu que les États membres de l'IGAD semblent ne pas gérer de manière valable ni fiable les informations sur les migrations à l'intérieur de leurs propres frontières et dans la région, ce qui a entravé la planification et la gestion efficaces des stratégies de migration. À cela s'ajoute le manque d'informations sur le marché du travail. Pour intégrer la migration de la main-d'œuvre, il est essentiel de disposer d'un système d'information viable sur le marché du travail national. Les ressources en matière d'information sur le marché du travail sont inégalement réparties au sein de l'IGAD. Alors que le Kenya dispose du Système kényan d'informations sur le marché du travail[6], d'autres États membres ont progressé plus lentement dans l'institutionnalisation de la capacité d'un système d'information sur le marché du travail et de collecte d'informations sur l'économie informelle (OIT, 2015b).

Étant donné le caractère central de se doter de bons systèmes de données, les États membres de l'Union africaine, y compris les membres de l'IGAD, ont été encouragés à élaborer des feuilles de route régionales et nationales pour la mise en œuvre d'un Cadre d'harmonisation et de coordination des Systèmes d'information sur le marché du travail (OIT, 2015b). Il s'agira d'un instrument utile pour prendre pleinement en compte les multiples formes de migration, notamment: les nombreux travailleurs semi-qualifiés qui sont mobiles dans la région de l'IGAD et au-delà; les personnes de retour depuis d'autres pays de l'IGAD (OIT, 2017b); les migrants au Moyen-Orient; les rapatriés depuis l'Union européenne (UE); la diaspora; et les éleveurs vulnérables qui ont perdu l'accès à leurs terres traditionnelles en raison du changement climatique.

La documentation sur la gouvernance de la migration partage une hypothèse commune selon laquelle il est nécessaire de se doter de lois harmonisées et d'accords communs sur la migration de la main-d'œuvre pour gérer en coopération la mobilité des personnes dans les pays de l'IGAD, mais ceux-là doivent être élaborés selon une logique commune et un processus convenu, des normes internationales du travail, un dialogue social et des données précises (OIT, 2017a). Ces accords communs permettraient de répondre à des questions centrales, telles que celles posées lors de la troisième réunion du Processus consultatif régional de l'IGAD sur les migrations en 2013 (IGAD, 2013, p. 8):

- Comment allons-nous calibrer une gestion efficace des frontières permettant de favoriser la croissance régionale ?
- Comment allons-nous mettre en conformité les protocoles relatifs aux migrations (Libre circulation) afin de tenir compte des intérêts et des politiques nationales?
- Comment allons-nous parvenir à une mobilité efficace de la main-d'œuvre?
- Comment allons-nous établir des cadres de gestion des frontières qui répondent aux déplacements irréguliers?
- Comment allons-nous harmoniser nos mécanismes de gestion des migrations en tenant compte des priorités nationales et de la disparité des niveaux de développement ?

Pour atteindre l'objectif de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre, ces questions doivent être abordées sous l'angle de la migration de la main-d'œuvre.

[6] Voir www.labourmarket.go.ke [consulté le 2 novembre 2017].

1.3 Objectifs de l'étude

Dans le contexte des migrations, le défi pour les gouvernements est de pouvoir, de vouloir et de s'engager à mettre les populations migrantes en interaction avec le marché du travail national. Les gouvernements doivent donc trouver des moyens de guider et de soutenir les populations migrantes ayant des compétences et des inclinaisons professionnelles disparates dans leurs relations avec le système d'emploi formel. Il est important pour le gouvernement du pays d'accueil d'explorer les moyens d'élaborer des dispositions politiques, législatives et réglementaires susceptibles d'encourager une meilleure intégration des migrants sur les marchés du travail locaux et nationaux.

Cette étude de cadrage a été commandée par l'Organisation internationale du travail (OIT) et s'est déroulée entre 2017 et 2019, dans le but spécifique d'étudier le potentiel du développement et de la reconnaissance des compétences pour une mobilité professionnelle réglementée. S'appuyant sur les travaux substantiels de l'OIT et d'autres acteurs du monde entier dans ce domaine, l'étude utilise le prisme de la reconnaissance des compétences et se concentre spécifiquement sur sept des pays de l'IGAD: Djibouti, Éthiopie, Kenya, Somalie, Soudan du Sud, Soudan et Ouganda. En tant que région qui a été affectée par une série de facteurs environnementaux et politiques, une forte croissance démographique avec un pourcentage élevé de jeunes et des liens faibles entre l'offre et la demande de compétences (OIT, 2017a), la région de l'IGAD présente un contexte unique dans lequel une contribution significative peut être apportée à la construction des connaissances ainsi qu'à la mise en œuvre opérationnelle du développement et de la reconnaissance des compétences sur le continent africain.

C'est pourquoi l'OIT a lancé le projet «Libre circulation des personnes et transhumance dans la région de l'IGAD: Améliorer les opportunités de mobilité régulière de la main-d'œuvre», un projet dont l'objectif général est «d'améliorer les opportunités de mobilité réglementée de la main-d'œuvre et de travail décent dans les pays de l'IGAD par l'élaboration de modèles d'intervention, dans le contexte plus large du processus d'intégration régionale» (OIT, 2017c, p. 3). L'OIT, en étroite collaboration avec l'IGAD, mène une série d'études dans le cadre de la composante de renforcement des connaissances du projet, qui vise à approfondir la compréhension de la migration et de la dynamique du marché du travail dans la région, y compris les contraintes et les possibilités de création d'emplois et les causes des déficits de compétences.

Cette étude de cadrage s'inscrit dans le cadre de la composante «développement des connaissances» et poursuit trois objectifs principaux:

1. Examiner le statut des politiques de l'IGAD sur la libre circulation de la main-d'œuvre qualifiée dans les États membres, en particulier pour les compétences techniques/professionnelles (c'est-à-dire la main-d'œuvre hautement, semi-qualifiée et peu qualifiée);
2. Examiner les systèmes, programmes et activités actuels des pays en matière de développement des compétences (par exemple, les politiques, les normes et les systèmes de reconnaissance des compétences) et analyser leurs implications en ce qui concerne la promotion de la reconnaissance mutuelle des compétences pour les travailleurs migrants tant au départ qu'au retour;
3. Fournir des recommandations sur la voie à suivre pour améliorer le développement des compétences et la reconnaissance de la mobilité réglementée de la main-d'œuvre dans la région de l'IGAD.

1.4 Conception de la recherche

L'étude de cadrage était basée sur une méthode selon laquelle les activités d'un demandeur d'emploi migrant étaient décrites comme une série d'étapes. L'objectif de ce cycle était d'identifier les défis particuliers auxquels sont confrontés les migrants alors qu'ils se rapprochent de leur objectif d'emploi décent. Le fait de cartographier ces activités a permis d'identifier des points spécifiques où les gouvernements pourraient intervenir pour aider les migrants dans leur désir de trouver un travail décent.

Nos principales questions de recherche étaient les suivantes:

1. Quelle est l'adéquation entre les compétences d'un migrant et la demande du marché du travail de destination?
2. Comment le type de migration (forcée, volontaire) influe-t-il sur la capacité des migrants à se préparer à l'emploi en suivant une formation ou en s'assurant qu'ils ont à leur disposition/en leur possession des preuves de leur qualification ?
3. Comment les personnes qui émigrent à l'étranger, mais aussi celles qui migrent dans leur propre pays, peuvent-elles bénéficier de systèmes de reconnaissance afin de faire reconnaître officiellement leur actif personnel de compétences?
4. Quelles sont les formations professionnelles proposées aux migrants de retour afin de faciliter leur réintégration sur le marché du travail national?

S'il existe certaines stratégies qu'un gouvernement pourrait, en principe, être disposé à adopter pour intégrer les migrants à la recherche d'un emploi, le défi crucial pour les gouvernements est celui de la rareté des informations concernant les migrantes et les migrants. Étant donné que les informations sur les migrants peuvent aider à concevoir des programmes appropriés pour leur inclusion dans l'économie nationale, il est important de désigner des points spécifiques où les migrants devront interagir avec le gouvernement comme étant des occasions d'obtenir des données essentielles. Un tel processus de cartographie s'est avéré utile pour identifier les points particuliers du voyage d'un migrant où il pourrait bénéficier d'un accès à l'information dans le but de prendre des décisions.

Par conséquent, si les démarches que les migrants à la recherche d'un emploi peuvent entreprendre pour atteindre leur objectif sont documentées, le gouvernement peut être en mesure de proposer des informations qui permettent aux migrants de prendre des décisions et qui mettent également en évidence les options productives. Les séquences d'interventions que les gouvernements peuvent adopter pour augmenter les chances des migrants de réussir leur transition entre leur arrivée dans une nouvelle destination et une situation où ils ont obtenu un emploi dans des conditions raisonnables et même des perspectives d'avenir sont particulièrement intéressantes.

La réalisation d'une cartographie complète du parcours d'un travailleur migrant, par exemple, en dehors de la région de l'IGAD, dépassait la portée de cette évaluation. Toutefois, la perspective adoptée met en évidence les autres étapes qu'un migrant doit traverser pour atteindre le point où il interagit avec les systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) d'autres pays de l'IGAD, soit en tant qu'étudiant, soit en tant que demandeur d'une possibilité d'évaluer ses compétences et son expérience antérieure. Cela implique qu'il existe de nombreux obstacles potentiels à la migration de main-d'œuvre et à l'accès des migrants à la libre circulation de la main-d'œuvre dans les États membres de l'IGAD.

Autrement dit, il sera essentiel que les États travaillent à tous les niveaux où le mouvement est possible. La chaîne de valeur des transactions de libre circulation menant à l'accès au marché du travail doit être totalement intègre, faute de quoi elle peut ne pas atteindre son objectif ou fonctionner de manière moins qu'optimale. Par ailleurs, même si des possibilités de reconnaissance des acquis étaient créées pour les migrants, ceux-ci pourraient constater que les employeurs n'acceptent pas leurs justificatifs de compétences sur papier, soit parce que les employeurs ne connaissent pas la validité de ces titres, soit parce qu'ils préfèrent employer de la main-d'œuvre migrante informelle à un taux plus faible relevant de l'extorsion en raison du manque d'application des lois par les autorités pour décourager cette pratique.

Les questions centrales abordées dans cette étude relèvent d'un éventail relativement large d'agences multilatérales, qui disposent toutes de beaucoup d'informations en ligne. Par conséquent, un grand nombre de documents issus de sources primaires et secondaires ont été obtenus auprès de diverses sources identifiées au cours de l'analyse documentaire. Des profils de pays relativement récents pour les États membres de l'IGAD sur des thèmes liés à l'objet de cette étude – tels que la migration, le développement du système d'EFTP, les performances du marché du travail, la démographie des jeunes, l'emploi et le chômage, et autres – ont été publiés par un ensemble d'organisations multilatérales, dont l'IGAD, l'OIT, l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), l'Union africaine, la Banque mondiale et la Commission économique des Nations unies pour l'Afrique (CEA). Ces ressources ont fourni une base standardisée et comparable d'informations contextuelles de base, permettant des perspectives comparatives entre les pays. Le recours à des opérateurs de recherche et à des modificateurs de requêtes appliquant la logique booléenne a permis de trouver des sources de publications officielles, de littérature «grise» et de publications universitaires.

Les principales méthodes de collecte de données durant la phase de travail sur le terrain comprenaient: des entretiens, des entretiens avec des groupes de discussion et l'observation (voir Tableau 1). Ainsi, la collecte de données primaires s'est faite principalement par des méthodes qualitatives, complétées par des données quantitatives. Des instruments ont été mis au point afin de structurer les entretiens, ce qui a permis aux chercheurs d'obtenir des informations sur les questions et problèmes particuliers ciblés. De plus, des entretiens semi-structurés ont été menés avec des groupes de discussion lorsque cela était possible. Les chercheurs et les chercheuses ont également pris de nombreuses notes de terrain. Des entretiens ont été organisés avec:

a. les fonctionnaires des ministères et des institutions de soutien identifiés;
b. des fonctionnaires dans les collèges d'EFTP;
c. les acteurs du marché du travail, à savoir des travailleurs salariés (migrants si possible), des demandeurs d'emploi au chômage, des employeurs et des organisations syndicales;
d. les organes représentatifs de l'industrie;
e. les organismes de formation; et
f. les organisations multilatérales dont l'activité principale est liée aux thèmes clés de cette étude de cadrage, telles que l'OIT, l'UNESCO, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), entre autres.

Le Secrétariat de l'IGAD a choisi d'interroger les représentant(e)s des petites Organisations non gouvernementales (ONG) et des organisations communautaires lorsque l'occasion se présentait. Des contraintes de temps ont empêché la couverture complète de cet échantillon d'acteurs dans chaque étude de cas nationale.

Les rapports par pays portent sur Djibouti, l'Éthiopie, le Kenya, la Somalie, le Soudan du Sud, le Soudan et l'Ouganda. Ces rapports comprennent:

a. un bref aperçu des facteurs géographiques et politiques qui ont une influence directe sur la capacité du pays à offrir des possibilités de développement des compétences, non seulement à ses propres citoyens, mais aussi aux migrants et aux réfugiés;
b. l'éventail des institutions de développement des compétences et des qualifications disponibles et la manière dont elles sont organisées;
c. si les données le permettent, un aperçu de la situation géographique des migrants et des réfugiés et, dans quelques cas, la répartition connue des compétences;
d. la demande de compétences spécifiques dans le pays, ce qui permet de faire correspondre cela avec les compétences dont disposent les migrants et réfugiés;
e. les systèmes et processus mis en place pour reconnaître les compétences des non-citoyens
f. quelques observations clés qui sont spécifiques au pays.

La plupart des entretiens ont eu lieu avec des ministères et des institutions gouvernementales, puisque la gestion de phénomènes sociaux tels que la migration relève principalement de l'action de l'État. L'équipe s'est appuyée sur une assistance locale pour organiser la majorité des entretiens et des groupes de discussion. L'équipe de recherche principale a effectué les visites d'étude de cas de pays avec le soutien logistique de l'équipe du Bureau national de l'OIT à Addis-Abeba, en Éthiopie. Le bureau de l'OIT à Addis-Abeba est doté d'un mandat régional en tant que Bureau national de l'OIT pour l'Éthiopie, Djibouti, la Somalie, le Soudan et le Soudan du Sud, et le Bureau de l'OIT à Dar es-Salaam pour la République-Unie de Tanzanie, le Burundi, le Kenya, le Rwanda et l'Ouganda. Le soutien du Bureau de l'OIT à Addis-Abeba comprenait la coordination au niveau national avec leurs points de contact respectifs à Djibouti, au Kenya, au Soudan et en Ouganda. Le personnel du Bureau national de l'OIT à Addis-Abeba a assuré la liaison avec ses homologues dans les pays participants, qui ont à leur tour pris la responsabilité d'organiser des entretiens. La recherche s'est déroulée entre novembre 2017 et mars 2019 et comprenait une visite d'une semaine dans chacun des pays étudiés.

Tableau 1. Aperçu sur les personnes interrogées lors des visites de pays (y compris certains groupes de discussion)

Pays de l'IGAD	Gouvernement (agences d'EFTP, Travail, établissements d'EFTP)	Autre gouvernement (Intérieur, Investissements, etc.)	Agences de développement (UNESCO, OIT, GIZ, etc.)	Employeurs privés	Associations professionnelles, syndiats et forums	Autres (y compris les ONG)	Totaux
Éthiopie	14	21	5	7	–	1	**48**
Kenya	9	3	3	2	–	2	**19**
Ouganda	4	8	5	2	1	2	**22**
Djibouti	7	4	4	2	–	1	**18**
Soudan	16	20	5	–	7	1	**49**
Soudan du Sud	11	2	4	–	11	5	**33**
Somalie	9	5	9	–	3	2	**28**
Secrétariat de l'IGAD et organes régionaux de mise en œuvre	–	–	–	–	–	2	**2**
Totaux	**70**	**63**	**35**	**13**	**22**	**16**	**219**

- = aucun

L'utilisation du terme «migrant»

L'interprétation du terme générique «migrant», tel qu'il est utilisé dans ce rapport, est basée sur la prise en compte des définitions de l'OIT et de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

L'OCDE (2016, p. 7) définit un migrant comme suit:

> Le terme «migrant» est un terme générique désignant toute personne qui se rend dans un autre pays avec l'intention d'y rester pendant un certain temps – et non, en d'autres termes, les touristes ou les visiteurs d'affaires. Il comprend les migrants permanents et temporaires avec un permis de séjour ou un visa valide, les demandeurs d'asile et les migrants sans papiers qui n'appartiennent à aucun des trois groupes.

Le terme «travailleur migrant» est défini comme suit par l'article 11(1) de la Convention de l'OIT (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), de 1975: Une personne qui migre ou qui a migré d'un pays à l'autre en vue d'être employée autrement que pour son propre compte et cela comprend toute personne régulièrement admise comme travailleur migrant.

En outre, l'analyse de ce rapport s'appuie sur les *Directives de l'OIT concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre* (OIT, 2018b), qui visent à normaliser l'utilisation des termes relatifs à la migration afin d'assurer la comparabilité et l'exactitude. Par conséquent, le terme «réfugié» est utilisé pour se référer spécifiquement à la définition donnée dans la Convention de Genève de 1951. Les migrants sans papiers peuvent ne pas avoir demandé de protection formelle, ne pas pouvoir ou être empêchés de le faire, ou préférer ne pas le faire.

Chapitre 2. Analyse de la littérature

2.1 Introduction

La gouvernance des migrations a été, et restera, un grand défi pour les États et les fédérations d'États, en particulier dans les conditions de la mondialisation et du changement climatique, où les frontières économiques de l'État-nation ne coïncident plus avec ses frontières politiques (Deeg, 2006). L'OIT observe que la migration de travail «est un phénomène de plus en plus complexe et dynamique qui se produit dans et entre toutes les régions du monde» (OIT, 2017d, p. 5). Par exemple, en termes d'ampleur et de direction de la migration, «le volume de la migration Sud-Sud (migration entre pays en développement) est plus important que la migration du Sud vers les pays à haut revenu appartenant à l'Organisation de coopération et de développement économiques» (Banque mondiale, 2011a, p. ix).

Dans le contexte africain, le Cadre politique de l'Union africaine en matière de migration pour l'Afrique (UA, 2006a, révisé en 2017) et la Position commune africaine sur la migration et le développement (2006) facilitent et orientent les actions nationales, régionales et continentales en matière de migration (voir Lavenex et al., 2015). Malgré l'effort consacré à l'élaboration d'un cadre solide de gouvernance des migrations, il existe des difficultés de mise en œuvre au niveau national et au niveau des Communautés économiques régionales, ainsi qu'au niveau continental. Les migrations humaines impliquant intrinsèquement la circulation des compétences, une attention particulière doit être accordée, aux niveaux national et régional, à la conception de mesures de gouvernance qui contribuent à une répartition des compétences optimisant la concordance entre l'offre et la demande et permettant une intégration mutuelle des migrants, tant sur le plan social qu'économique.

Nous constatons qu'il existe un vaste corpus de littérature sur la migration en tant que sujet général, mais dans cette étude de cadrage, nous avons considéré la migration spécifiquement sous l'angle de la reconnaissance des compétences. Cet accent plus spécifique est conforme à la portée de l'étude et a été mis en place pour développer une meilleure compréhension des systèmes de développement et de reconnaissance des compétences dans le contexte de la migration, de la mobilité et de la libre circulation des personnes dans la région de l'IGAD.

Nous prenons également note que la conception de systèmes de gouvernance pour l'intégration de la migration internationale qualifiée et de la mobilité devrait tenir compte de multiples contextes. Par conséquent, la configuration optimale de la politique, de la législation et de la réglementation serait probablement différente en fonction de l'ensemble unique d'interactions entre les populations migrantes et leurs pays d'accueil et les marchés du travail. Comme on l'a observé ci-dessus, la migration humaine est intrinsèquement liée à la délocalisation des compétences et nécessitera donc des efforts constants pour suivre l'équilibre entre les besoins totaux en compétences du marché du travail d'accueil et les compétences offertes par les migrants entrants, qui s'ajoutent potentiellement aux stocks existants de chômeurs et à la production attendue de diplômés.

Dans la section suivante, nous présentons un synopsis de la littérature disponible sur le développement des compétences et l'EFTP du point de vue de la migration, tout en examinant les implications pour l'IGAD. Il est suivi d'un examen des systèmes de reconnaissance des compétences, également basé sur la littérature disponible, puis d'une section finale qui examine les implications d'une meilleure compréhension des systèmes de développement et de reconnaissance des compétences pour les migrations au sein de l'IGAD.

2.2 Le lien entre développement des compétences et reconnaissance des compétences

Au moment où la structure de cette analyse documentaire a été définie, l'objectif était de procéder à un examen des systèmes d'EFTP dans la région de l'IGAD et de la manière dont ces systèmes se sont développés en réponse aux facteurs sociaux et économiques. Cependant, on s'est rendu compte que la production de données à l'appui de ce type d'approche lors de la phase d'examen de la littérature était très limitée, étant donné le peu de matériel disponible. Il est apparu que ce n'est que par des contacts personnels et des discussions avec les acteurs pendant la phase de travail sur le terrain que l'équipe pouvait espérer obtenir des informations suffisamment approfondies. Nous pouvons nous référer à l'EFTP de deux manières: d'une part, le secteur de l'EFTP en tant que forme institutionnelle qui produit des diplômés ayant des compétences et des qualifications d'EFTP; d'autre part, le domaine des compétences techniques et professionnelles, qui peuvent être apprises ou acquises pratiquement n'importe où, que ce soit à la maison, sur le lieu de travail, ou par un travail rémunéré formel organisé ou autre. La Stratégie continentale de l'Union africaine (UA) pour l'Éducation (2016-25) reconnaît que l'EFTP devrait couvrir tous les aspects du développement et de l'acquisition des compétences, qu'elles soient formelles, non formelles ou informelles, et que la plupart des acquisitions de compétences se font dans l'économie informelle – une observation qui vaut également pour les pays de l'IGAD. À notre avis, cette dernière compréhension doit être exprimée tout en reconnaissant la forme institutionnelle formelle. Par conséquent, cette section:

- observe comment les systèmes de reconnaissance – ou peut-être les établissements – peuvent être utilisés pour valider les compétences acquises de manière informelle par les actifs sur le marché du travail et pour confirmer la possession de compétences par les travailleurs qui ont perdu leurs certificats officiels sur papier,
- plaide en faveur de l'utilité des systèmes de reconnaissance des compétences, qui permettent de générer de meilleures informations pour le marché du travail, ce qui rend le marché plus efficace,
- soutient en outre que les systèmes de reconnaissance des compétences ont une contribution positive à apporter pour faciliter le marché du travail dans les pays/régions en développement et pour soutenir une compensation adéquate des compétences, ce qui peut contribuer à l'amélioration des revenus, à une plus grande productivité, à la mobilité sociale et à de meilleures performances économiques des entreprises,
- note que les systèmes de reconnaissance des compétences contribueront à améliorer les chances des demandeurs d'emploi de trouver du travail dans des contextes migratoires,
- observe que, pour que les systèmes de reconnaissance des compétences fonctionnent de manière optimale, ils doivent être soutenus par d'autres systèmes de reconnaissance,

notamment par la reconnaissance de la certification des compétences par les acteurs du marché du travail, en particulier par les employeurs,

- observe que les systèmes de reconnaissance des compétences doivent être liés à un système national de qualifications bien développé et structuré. Dans le contexte de migrations internationales importantes, il est important de suivre également un processus par lequel les pays membres d'une région donnée négocient un cadre régional commun de qualifications qui peut être servi par un système commun de reconnaissance.

Pour commencer, nous devons répondre à la question suivante: «Que signifie le terme de reconnaissance des compétences?» Il existe plusieurs façons d'aborder cette question. La reconnaissance des compétences peut être présentée comme un moyen de remédier à un manque d'information impliquant une personne qualifiée qui ne peut pas fournir de preuve de l'origine de ses compétences. La reconnaissance des compétences peut également être présentée comme un ensemble très important de techniques qui peuvent être utilisées pour identifier les personnes qui ont acquis des compétences commercialisables sans formation formelle. À cet égard, la reconnaissance des compétences est un instrument important pour atténuer les désavantages au niveau individuel et pour permettre à un individu de rivaliser pour obtenir des salaires à la hauteur de ses compétences. En ces termes, il s'agit d'un mécanisme important de reconnaissance sociale, d'inclusion économique individuelle et, en fin de compte, d'amélioration économique au profit de toutes les personnes à charge de l'individu dont les compétences sont ainsi reconnues. Il est important de noter que la reconnaissance des compétences permet d'enrichir la main-d'œuvre nationale ou régionale par l'inclusion formelle des compétences sur le marché, et représente donc un élargissement du choix des employeurs et un approfondissement de la disponibilité des compétences (voir Lavenex et al. , 2015). Il s'agit d'une contribution positive à l'augmentation de la productivité potentielle et des perspectives de production dans l'économie. Les défis de la reconnaissance des compétences mis en évidence dans cette discussion sont abordés dans les recommandations de l'OIT concernant le développement des ressources humaines (OIT, 2004), ainsi que dans les principes et directives de l'OIT pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits (OIT, 2006) et les principes directeurs de l'OIT sur l'accès au marché du travail pour les réfugiés et autres personnes déplacées de force (OIT, 2016).

Premièrement, il est fait explicitement référence aux systèmes de reconnaissance des compétences et à la manière dont ces systèmes peuvent être appliqués afin d'identifier, de vérifier et de diagnostiquer les compétences dont font preuve les personnes qui ne disposent pas de documents attestant qu'elles ont légitimement acquis leurs compétences en remplissant les exigences d'une qualification technique/professionnelle. Dans ce cas, les systèmes de reconnaissance des compétences peuvent être utilisés pour identifier et vérifier les compétences démontrées par les personnes qui ont acquis leurs compétences par un processus d'apprentissage qui était:

- formel, mais ne peut être vérifié,
- non-formel, où l'apprentissage était structuré, mais où la possibilité de reconnaissance n'a jamais été offerte,
- informel, où il n'existait aucune possibilité d'apprentissage structuré, mais où l'individu pouvait acquérir des compétences par le biais d'activités quotidiennes.

Alors que les qualifications fonctionnent comme une forme de monnaie d'échange sur le marché du travail, en particulier lorsque les qualifications sont de grande qualité, qu'elles proviennent d'établissements d'enseignement réputés et qu'on peut leur faire confiance, les migrants – et plus encore les réfugiés – sont souvent gravement désavantagés lorsqu'il s'agit de fournir des preuves de ces réalisations. Les qualifications facilitent le commerce des compétences sur un marché où, en fin de compte, le prix payé pour la main-d'œuvre qualifiée est lié aux facteurs de l'offre et de la demande s'appliquant à une qualification à un moment et dans un espace donnés (Werquin, 2010; NOKUT, 2016). Les systèmes de reconnaissance des compétences ont un rôle important à jouer dans les environnements du marché du travail où les demandeurs d'emploi sont désavantagés par la perte de la preuve documentaire de l'obtention d'une qualification donnée, ou lorsque les demandeurs d'emploi ont acquis les compétences souhaitées et peuvent exécuter ces compétences avec le même degré de précision et de répétition qu'un travailleur officiellement accrédité, mais ne peuvent étayer leurs prétentions de compétence par une garantie institutionnelle. Cela s'applique également aux cas où le diplôme a été délivré dans un autre pays et n'est pas automatiquement reconnu dans le pays d'accueil.

La fonctionnalité d'un marché du travail dépend de la qualité de ses informations. Les systèmes de reconnaissance jouent un rôle important dans la production d'informations sur les compétences des personnes qui leur permettent de participer au marché du travail de manière à ce qu'elles soient équitablement récompensées pour les compétences qu'elles possèdent. Le manque d'informations fiables fournies par des tiers sur leurs compétences oblige les demandeurs d'emploi à s'engager sur le marché du travail dans une situation très désavantageuse, car soit ils ne peuvent pas rivaliser pour obtenir un emploi, soit, lorsqu'on leur fait une offre d'emploi, ils sont obligés d'accepter un travail à des tarifs très réduits par rapport à leur niveau de compétences réel. Le manque ou la mauvaise information peut donc désavantager les acteurs du marché du travail. La perte d'un document ou, pire encore, l'absence d'accréditation peut avoir de graves conséquences pour les demandeurs d'emploi concernés, selon que leur environnement quotidien comprend ou non un accès facile et peu coûteux à des technologies d'information et de communication fiables et à des sous-systèmes de soutien, notamment l'électricité. Dans les contextes où un tel accès est possible, les systèmes de documents électroniques ont presque entièrement supprimé la nécessité pour les demandeurs d'emploi de produire physiquement des documents originaux authentifiés attestant de leurs qualifications. Bien que nous soyons parfaitement conscients que le contexte de l'IGAD est moins propice à de telles solutions, nous sommes d'avis qu'elles sont de plus en plus rentables et moins dépendantes des infrastructures locales.

2.2.1 Reconnaissance des compétences dans les pays en développement

Cependant, ces conditions ne sont pas réunies sur de vastes étendues du globe où les humains se livrent à un travail salarié plus informel dont le prix de base et la qualité ne sont pas nécessairement garantis par des qualifications. Dans ces contextes, les individus ont souvent les compétences mais n'ont pas suivi de formation formelle pour acquérir les compétences et les diplômes les prouvant. Il s'agit généralement d'un problème de pauvreté, les ménages n'ayant pas les moyens de payer les frais de scolarité des programmes scolaires

ou d'enseignement professionnel qui déboucheraient sur une certification. Dans ces circonstances, les ménages ont également du mal à soutenir les apprentis ou les étudiants en raison des coûts associés aux livres, à l'équipement et au transport. Dans le pire des cas, les ménages ne sont pas en mesure d'assumer le manque à gagner engendré par la retenue de la contribution au travail d'un membre du ménage afin de lui permettre d'étudier.

La valeur et la contribution de la reconnaissance des compétences ont été décrites ci-dessus à l'aide d'exemples de personnes qui pourraient bénéficier d'une telle opportunité. Il est donc important de replacer le potentiel de la reconnaissance des compétences dans le contexte de l'économie en se demandant quel peut être l'impact cumulé d'une reconnaissance généralisée des compétences. Les pays développés qui offrent une éducation de haute qualité, gratuite ou presque, et qui garantissent un accès universel, peuvent avoir un besoin relativement limité de reconnaissance des compétences. En revanche, les pays qui en bénéficient sont ceux où il existe des populations importantes de personnes ayant un accès limité à la formation formelle et qui ont accumulé une expérience sur le lieu de travail, où elles ont acquis des compétences techniques et professionnelles en dehors d'un processus de certification formel. Les travailleurs qui en bénéficient sont ceux qui ont suivi une formation en entreprise auprès d'un employeur reconnu en interne mais qui ne serait pas reconnu sur le marché du travail au sens large.

2.2.2 Secteur informel

Les plus grands bénéficiaires d'un système de reconnaissance des compétences professionnelles sont peut-être les travailleurs et les travailleuses qui acquièrent des compétences sur le tas dans l'économie informelle (Werquin, 2010). Cela ne veut pas dire qu'il n'y aurait pas de travailleurs de l'économie informelle ayant des qualifications obtenues auprès d'institutions crédibles et reconnues. L'économie informelle, étant l'espace dans lequel les entreprises informelles opèrent, génère un marché du travail informel pour des compétences qui ne sont pas nécessairement limitées par les exigences de compétences formellement documentées – comme cela peut être le cas dans le secteur formel. Le point essentiel ici est que la main-d'œuvre de l'économie informelle est susceptible de contenir un grand nombre de travailleurs qui pourraient vouloir faire reconnaître leurs compétences afin de pouvoir rivaliser plus largement pour l'emploi sur les marchés du travail tant informels que formels. Il est également évident que les pays en développement ont des économies informelles plus importantes, avec une offre relativement large de biens et de services, et qui génèrent une demande pour certains types de compétences.

Au niveau international, le manque de reconnaissance des qualifications formelles par-delà les frontières a longtemps persisté en raison de conditions diverses. Dans de nombreux pays, la réflexion sur une dimension internationale a été retardée par le manque de sensibilisation à l'existence de mécanismes de qualification et de reconnaissance. Dans d'autres cas, l'utilité des procédures de reconnaissance et de validation existant dans d'autres pays n'a pas été beaucoup reconnue. L'opacité des changements dans les systèmes professionnels nationaux et étrangers et les qualifications apparemment non pertinentes ou dépassées, tant au niveau national qu'à l'étranger, ont découragé l'exploration des options disponibles. À l'heure actuelle, le volume croissant et la diffusion spatiale des migrations liées à l'emploi et au travail dans le monde entier font qu'il est difficile d'apprécier comment, au cours des décennies précédentes, non seulement les demandeurs d'emploi mais aussi les employeurs

avaient des connaissances ou une expérience limitées dans la gestion proactive du profil de qualification de leur main-d'œuvre, que ce soit à l'intérieur du pays ou au-delà des frontières internationales.

Les systèmes de reconnaissance n'étant pas encore considérés par les gouvernements comme des instruments de première ligne pour faciliter la migration de la main-d'œuvre, l'idée même de droit à ce service ou à cette opportunité n'avait pas encore émergé. Comme les systèmes de qualification et de reconnaissance – s'ils existaient sous une forme cohérente – n'étaient pas encore promus, on manquait d'informations complètes et fiables, et le processus de reconnaissance était donc considéré comme risqué (Ecorys, 2016). L'utilité des procédures de reconnaissance et de validation dans les situations de réfugiés et de migration serait limitée si elles n'étaient pas associées à des processus de transition fiables et stables et à un accès ouvert à ces procédures. L'évolution rapide des systèmes de reconnaissance et des processus de qualification bien signalés et soutenus dans l'UE, par exemple, contraste fortement avec les conditions vécues dans les pays en développement, comme dans la région de l'IGAD.

2.2.3 Professions réglementées

Une autre facette importante des migrations réside dans la réglementation des marchés du travail spécifique à une profession, qui étaient isolés les uns des autres lorsque la certification officielle constituait un obstacle à l'entrée sur le marché du travail professionnel. C'est le cas, par exemple, pour les licences professionnelles, comme dans les métiers et professions réglementés (par exemple, comptables, infirmières, ingénieurs). On fait valoir que pour faire progresser l'intégration économique régionale, les accords doivent aller au-delà du commerce des marchandises et intégrer la libre circulation de la main-d'œuvre, et que la répartition du capital humain en fonction des besoins de la main-d'œuvre peut stimuler l'activité économique. Des efforts dans ce sens sont en cours dans la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), dans la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), et également dans la Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE), où les pays membres s'accordent sur les exigences, les certificats et les licences des uns et des autres, car ils sont harmonisés, considérés comme équivalents ou adhèrent à une norme internationale (Cronjé, 2015).

2.3 Le rôle des institutions d'EFTP dans une approche inclusive

La discussion ci-dessus part du principe que l'apprentissage technique et professionnel informel et non-formel continuera à soutenir l'accumulation de compétences parallèlement au système public formel d'EFTP et aux offres privées d'EFTP. Il existe de nombreuses possibilités pour ces personnes – plus pour certaines que pour d'autres – d'acquérir des compétences techniques et professionnelles; bien que, dans la pratique, la capacité à profiter de ces possibilités ne soit pas égale en raison du positionnement particulier d'un individu (âge, sexe, lieu, ressources du ménage, expérience professionnelle, statut d'emploi, qualifications, ressources en temps personnel, politique gouvernementale, etc.). Les

individus sont susceptibles de faire des choix d'études et d'apprentissage en fonction de leur «positionnement», mais aussi en fonction de leurs attentes, de leur confiance en soi et du rôle que l'enseignement technique et professionnel joue dans leurs projets.

Dans le contexte de cette étude, il est important de reconnaître les niveaux élevés de la demande en enseignement général et en enseignement professionnel technique que l'on peut trouver actuellement et dans un avenir prévisible parmi les populations de la région de l'IGAD. Par conséquent, en principe, il convient d'encourager les individus à investir dans l'acquisition de compétences techniques et professionnelles plus nombreuses et de qualité raisonnable, que ces compétences soient acquises par des voies formelles, non formelles ou informelles – publiques ou privées. Cet argument est avancé en partant du principe que les types d'apprentissage formel et non formel peuvent être conçus différemment pour répondre aux besoins définis des participants et aux résultats escomptés dans le cadre de contraintes de ressources définies. Les modalités de conception de l'apprentissage comprendraient (selon l'adaptation de Simkins, 1977): l'objectif; la durée (fréquence d'un ou de plusieurs cycles); le temps plein/partiel; les diplômes ou l'absence de diplôme; le calendrier; le contenu; la pédagogie (centrée sur l'enseignant ou sur l'apprenant); individualisée/normalisée; théorique/manuelle/informative; basée sur des conditions préalables; la méthode d'évaluation; et la méthode de prestation.

Ce point de départ est adopté pour éviter d'exclure toute possibilité d'apprentissage ou de formation de qualité suffisante et adaptée à l'objectif (de l'apprenant). Dans les établissements d'EFTP, l'approche de l'offre de compétences ne doit donc pas se limiter à une approche formelle restrictive. Le secteur de l'EFTP peut être de plus en plus considéré comme une forme institutionnelle qui produit des diplômés ayant des compétences et des qualifications dans le domaine de l'EFTP, des certificats aux diplômes de deuxième cycle. D'autre part, comme on l'a observé plus haut, il y a le domaine des compétences techniques et professionnelles qui peuvent être apprises ou acquises pratiquement n'importe où, que ce soit à la maison, sur le lieu de travail, par un travail rémunéré organisé formel, dans l'économie informelle ou dans la communauté.

Il s'agit d'une approche holistique et systémique des problèmes de développement et de reconnaissance des compétences. Cela signifie que les besoins des migrants en matière de développement et de reconnaissance des compétences ne peuvent être considérés isolément et doivent être mis en relation avec les besoins des citoyens en âge de travailler en matière de compétences et de reconnaissance. Cette situation est accentuée par les problèmes évidents de chômage et de sous-emploi des jeunes qui mettent sous pression tous les marchés du travail nationaux de la communauté de l'IGAD. En outre, il est nécessaire de traiter les questions de développement et de reconnaissance des compétences des migrants en même temps que la situation sur chaque marché du travail national, et de ne pas créer de systèmes parallèles pour les travailleurs migrants et les ressortissants nationaux.

La disponibilité des informations sur les systèmes d'EFTP des États membres de l'IGAD est mitigée. Un bon exemple de cet état de fait est tiré de la base de données mondiale sur l'EFTP du Centre international de l'UNESCO pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (UNESCO-UNEVOC), qui contient une réserve inestimable d'études sur les systèmes nationaux d'EFTP, pays par pays. Cependant, parmi les pays membres de l'IGAD, seuls l'Ouganda (2014) et le Kenya (2013) ont des aperçus nationaux dans la base de données (UNESCO-UNEVOC, 2015a; 2015b). Il ne s'agit en aucun cas d'une critique

de l'UNESCO-UNEVOC, car l'expansion de la base de données dépend de la collaboration avec les institutions locales qui sont invitées à soumettre et d'autres institutions locales qui valident ces études.

Par conséquent, cette analyse documentaire s'est concentrée sur l'utilisation de données offrant une comparabilité suffisante entre les sept pays étudiés pour mettre en évidence les paramètres de la population (par exemple, la jeunesse, le lieu, le sexe, la dernière année d'études) qui poseraient des défis à chaque système national d'EFTP pour répondre à la demande des citoyens et des migrants.

Hormis Djibouti, qui est l'État le plus urbanisé, l'urbanisation est de 40% et moins dans les États membres de l'IGAD (Tableau 2). Cela signifie que toutes les interventions en matière de formation technique et professionnelle doivent tenir compte d'une population dispersée avec des revenus relativement limités par rapport aux populations urbaines compactes qui sont plus faciles à desservir.

Tableau 2. Population urbaine dans sept États membres de l'IGAD, 2015

État membre	Population urbaine (en millions)	% du total population	% de croissance 1990–2015
Djibouti	0.717	77	1.8
Éthiopie	19.447	19	4.8
Kenya	12.103	26	4.3
Somalie	5.501	40	4.1
Soudan du Sud	5.502	19	4.1
Soudan	13.065	34	2.9
Ouganda	6.464	16	5.4

Source: Banque mondiale, 2016a

Dans tous les États membres, les populations de jeunes ont des taux d'emploi inférieurs à ceux de la population totale en âge de travailler. La gravité du problème varie considérablement d'un pays à l'autre (Tableau 3). Il convient également de noter qu'une partie de la tranche d'âge des 15-24 ans est hors du marché du travail parce qu'elle est scolarisée (et donc ne cherche pas d'emploi).

Tableau 3. Rapport emploi/population dans sept États membres de l'IGAD, 1991 et 2016

	Population totale en âge de travailler % de personnes âgées de 15 ans et plus		La population des jeunes % de personnes âgées de 15 à 24 ans	
État membre	**1991**	**2016**	**1991**	**2016**
Djibouti	43.6	49.0	41.4	37.6
Éthiopie	76.5	78.2	72.3	71.2
Kenya	66.7	59.8	45.1	30.5
Somalie	52.2	50.7	41.4	38.8
Soudan du Sud	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Soudan	44.1	41.8	31.6	22.7
Ouganda	81.0	83.1	62.8	72.5

n.a. = non disponible

Source: Banque mondiale, 2016a

Le thème principal du Tableau 4 ci-dessous porte sur les disparités entre les sexes dans la participation à la vie active au sein de l'IGAD, telles que reflétées par les taux de participation des femmes et par le pourcentage de travailleuses dans la population active réelle. La faible participation des femmes au marché du travail entraîne une perte de productivité et réduit les possibilités de vie des jeunes femmes. C'est au Soudan que les différences sont les plus marquées.

Tableau 4. Taux d'activité des femmes (15 ans et plus) dans sept États membres de l'IGAD, 2015

	Taux de participation à la population active % des 15 ans et plus		Nombre de travailleuses (en millions)	% de femmes dans la population active
État membre	**Homme**	**Femme**		
Djibouti	68.1	36.5	0.3	34.9
Éthiopie	89.1	77.0	48.4	46.9
Kenya	72.1	62.1	18.6	47.0
Somalie	75.9	33.2	4.0	31.0
Soudan du Sud	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Soudan	72.2	24.3	10.9	25.5
Ouganda	87.7	82.3	17.7	49.3

n.a. = non disponible.

Source: Banque mondiale, 2016a

Le Tableau 5 attire l'attention sur les perspectives des jeunes des pays de l'IGAD qui (en 2015) n'avaient pas terminé l'école primaire ou qui n'avaient pas terminé le premier cycle du secondaire. Dans le cas des deux groupes, leurs chances d'accéder à l'enseignement supérieur – ou même aux possibilités d'EFTP, selon le niveau de scolarité minimum exigé – représentent un défi de taille.

Tableau 5. Taux d'achèvement du primaire et du premier cycle du secondaire en pourcentage du groupe d'âge concerné dans sept États membres de l'IGAD, 2015

	Primaire		Premier cycle du secondaire	
État membre	**Garçons (%)**	**Filles (%)**	**Garçons (%)**	**Filles (%)**
Djibouti	68	59	49	41
Éthiopie	55	53	30	29
Kenya	105[1]	106[1]	85	84
Somalie	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Soudan du Sud	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Soudan[2]	59	54	53	48
Ouganda	53	53	27	25

Notes:
n.a. = non disponible.
[1] Ce chiffre comprend les apprenants mineurs et majeurs qui terminent leurs études.
[2] Valeur la plus récente fournie si les données pour l'année spécifiée ou la période complète ne sont pas disponibles; ou si le taux de croissance est calculé pour une période inférieure à la période complète.

Source: Banque mondiale, 2016a; 2018

Cette section sur l'EFTP vise à adopter une approche plus large. Ce faisant, nous pouvons utilement identifier les populations des pays faisant l'objet d'une étude de cas qui pourraient être amenées à recourir à une formation dans le cadre de l'EFTP ou qui pourraient avoir besoin d'une forme d'assistance à la formation technique et professionnelle. Les systèmes de développement et de reconnaissance des compétences doivent répondre à l'écologie institutionnelle et du marché du travail dans laquelle elles s'inscrivent. La préoccupation ici est de savoir où les systèmes de reconnaissance des compétences ont un impact limité.

Enfin, sur une note plus optimiste, il est important de reconnaître que l'émergence de systèmes de reconnaissance des qualifications à grande échelle se poursuit et se développe dans le monde en développement. Ces systèmes, semble-t-il, peuvent valider diverses formes d'apprentissage – sous réserve d'importantes exigences techniques et de données. Il devrait être possible – ou du moins presque – de valider l'apprentissage accumulé par un individu au cours de sa trajectoire d'apprentissage tout au long de la vie. Dans le contexte de l'IGAD, ce point de vue pourrait être modifié pour valider l'apprentissage accumulé par un individu afin de soutenir des opportunités d'emploi durable.

2.4 Systèmes de reconnaissance

Dans cette section, nous réfléchissons à l'utilisation du terme «reconnaissance», à ce qui est reconnu, et aux systèmes et approches qui ont été suivis au niveau international. Nous examinons également les innovations émergentes qui pourraient offrir à l'IGAD une occasion de devancer d'autres pays et régions qui suivent des approches plus conventionnelles. Cette section se termine par un examen des systèmes de reconnaissance actuellement en vigueur dans la région de l'IGAD.

2.4.1 Connaissances, aptitudes et compétences

Dans un contexte professionnel, la reconnaissance des compétences est généralement au premier plan, mais il faut garder à l'esprit que l'apprentissage humain implique au moins trois domaines largement reconnus: les connaissances, les aptitudes et les compétences. Les trois domaines forment un ensemble interdépendant qui représente ce qu'une personne sait, peut faire et peut appliquer dans un contexte donné. Nous n'explorerons pas ici le débat technique sur les différences entre les domaines et leur utilisation dans le contexte international; il suffit de dire qu'à l'exception de quelques différences et combinaisons mineures, la plupart des pays utilisent ces domaines comme résumé ci-dessous (Keevy et Chakroun, 2015, p. 189-192):

Connaissances	capacité à se souvenir et à présenter des informations
Aptitudes	capacité de faire quelque chose
Compétences	application des connaissances et compétences («skills») dans un contexte donné

Il est utile d'examiner ces trois domaines lorsqu'on étudie le potentiel du développement des compétences et de la reconnaissance de la mobilité réglementée de la main-d'œuvre. La classification et la description utilisées dans le contexte professionnel doivent spécifiquement «permettre la lisibilité et la comparabilité avec les qualifications d'autres pays pour la mobilité des personnes» (UNESCO, CEDEAO et PNUD, 2013, p. 16). Il est également important de noter le rôle et la contribution des compétences transférables, des compétences en matière de technologies de l'information et de la communication (TIC) et des compétences vertes dans le contexte mondial (Grainger, 2015).

2.4.2 Reconnaissance de l'apprentissage

Les principales considérations sont les suivantes: Quelle est l'acquis que nous essayons de reconnaître ? Comment peut-on reconnaître cet acquis ? Et encore: Quelles sont les tendances internationales sur ce point? S'appuyant sur la description des connaissances, des aptitudes et des compétences ci-dessus, le terme «reconnaissance de l'apprentissage» est défini comme suit (Keevy et Chakroun, 2015, p. 191):

Reconnaissance de l'apprentissage	les principes et processus par lesquels les connaissances, les aptitudes et les compétences d'une personne sont rendues visibles, transmises et évaluées aux fins de la certification, de la progression et du statut professionnel.

La société moderne accorde une grande valeur à la reconnaissance formelle de l'apprentissage, les qualifications servant de substitut convenu et fiable aux connaissances, aptitudes et compétences des individus. Le défi dans de nombreuses régions du monde – et plus particulièrement dans le cas des migrants – est que ce substitut est souvent faiblement constitué et, le plus souvent, très difficile à vérifier. Un aspect important de la reconnaissance est la légitimité, également appelée compétence, de l'organisme qui se porte garant du processus. Nous reviendrons sur ce point plus loin dans ce document, car il s'agit d'une considération essentielle, en particulier lorsque les approches de reconnaissance plus conventionnelles que l'on trouve dans de nombreux pays développés ne sont pas totalement en place.

La diffusion mondiale de cadres de qualifications nationaux, régionaux et transnationaux visant à reconnaître les qualifications d'une manière qui augmente la transparence et la comparabilité internationale est un moyen important par lequel certaines de ces faiblesses ont été traitées au cours des trois dernières décennies. Mais il y a eu d'autres approches et d'autres encore vont certainement se développer au fur et à mesure de l'évolution de notre réflexion. Il est important de noter le rôle prépondérant des agences d'évaluation des diplômes pour la conversion des diplômes étrangers en monnaie locale acceptée. Parmi les autres méthodes de reconnaissance, on peut citer «les conventions régionales, les accords de reconnaissance commerciale, les normes professionnelles, les mesures d'apprentissage, ainsi que les systèmes de classification des professions et de l'éducation» (Keevy et Chakroun, 2015, p. 112). Plus récemment, l'utilisation de certificats numériques a également été mise en avant pour reconnaître l'apprentissage de manière nouvelle et innovante (Keevy et Chakroun, 2018). Dans ce contexte, il est également important de noter la RPL ou reconnaissance des acquis. Une brève réflexion sur chacun de ces systèmes est fournie dans la discussion ci-dessous – chaque élaboration est précédée d'une définition de haut niveau comme point de référence.

2.4.3 Qualifications et cadres de qualifications

Qualification	le résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation, qui est obtenu lorsqu'un organisme compétent détermine qu'une personne a atteint des résultats d'apprentissage selon une norme donnée (Commission européenne, 2016, p. 1)
Cadre des qualifications	la classification hiérarchique des niveaux des programmes d'apprentissage formel et des qualifications et certificats associés (Coles et al, 2014, p. 17).

Les origines de ce que nous connaissons aujourd'hui sous le nom de qualifications et de cadres de qualifications remontent à la fin des années 1980, lorsque la notion de Cadre national de qualifications (CNQ) est apparue au Royaume-Uni, puisant ses racines intellectuelles dans l'approche de l'enseignement professionnel fondée sur les compétences, qui a vu le jour en Angleterre. L'idée a été développée selon laquelle toutes les qualifications pouvaient être exprimées en termes de résultats, sans prescrire de parcours ou de programmes d'apprentissage (Young, 2005, cité dans Keevy et Chakroun, 2015). La première génération de CNQ a été mise en place en Australie, en Angleterre, en Irlande, en Nouvelle-Zélande et en Écosse entre 1989 et 1994 (Coles et al., 2014). Dans de nombreux cas, ces CNQ ont été considérés comme ne respectant pas leurs promesses initiales (McBride et Keevy, 2010), et l'opposition active des critiques, souvent issus du secteur de l'enseignement supérieur, a entraîné des modifications des concepts originaux, notamment en Australie. En Irlande et en Écosse, les défis ont été moins intenses, tandis qu'en Angleterre, en Nouvelle-Zélande et en Afrique du Sud, des changements importants ont été nécessaires, certains aussi récents que 2009. Malgré les critiques et les difficultés, l'élaboration et la mise en œuvre des CNQ n'est pas restée limitée aux pays de la première génération (CEDEFOP, 2010; Chakroun, 2010). L'élaboration de cadres de qualifications est désormais un phénomène mondial, près de 60% des pays (130) du monde entier étant impliqués dans des processus nationaux. En outre, au moins quatre régions sont engagées dans l'élaboration de cadres de qualifications

régionaux, et quelque 80 pays participent à l'élaboration de cadres de qualifications transnationaux.

Un certain nombre de caractéristiques clés des qualifications, telles qu'elles sont comprises de cette manière, se distinguent (adapté du CEDEFOP, 2012):

- Les qualifications sont basées sur les résultats d'apprentissage – Une qualification doit préciser ce que le titulaire est censé savoir, être capable de faire et comprendre.
- Les qualifications sont liées aux processus d'évaluation et de validation – Une qualification doit être fondée sur des procédures d'évaluation fiables et valides, capables de saisir l'essence des connaissances, aptitudes et compétences détenues par un apprenant individuel.
- Les qualifications sont basées sur des normes convenues – Les normes sont le point de référence autour duquel tourne l'ensemble du processus de qualification et sont essentielles pour la pertinence de la qualification pour les futurs utilisateurs, y compris le marché du travail.
- Les qualifications sont accordées à la suite d'un processus de reconnaissance – Une qualification est un «document important», dont la valeur dépend du cachet officiel de validation ou de reconnaissance. La reconnaissance peut être considérée comme l'étape finale du processus de qualification, confirmant que le processus a été mené de manière appropriée et que la qualification est fiable.
- Des organismes compétents délivrent les qualifications et supervisent la qualité des prestations.

Comme l'ont noté Coles et al. (2014), des CNQ plus avancés peuvent également jouer un rôle en facilitant les interactions entre les parties prenantes, en créant des systèmes de qualification cohérents, en garantissant des qualifications adaptées aux besoins, en soutenant des processus d'assurance qualité plus larges, en reconnaissant l'apprentissage acquis en dehors de l'éducation et de la formation formelles et en conduisant des réformes éducatives plus larges. Il est important, pour cette étude sur la mobilité de la main-d'œuvre dans l'IGAD, que les CNQ puissent également rendre les systèmes nationaux de qualifications plus transparents pour les étrangers. Une caractéristique clé des cadres de qualifications est la séparation du «processus de formation du processus de certification afin de donner de la lisibilité et de décrire le contenu et la valeur des résultats d'apprentissage du titulaire d'une qualification», permettant ainsi aux étrangers de s'adapter au «contexte des systèmes et des pays» (UNESCO, CEDEAO et PNUD, 2013, p. 16).

L'OIT a elle-même commandé des recherches approfondies dans le domaine des cadres de qualifications (voir Allais, Raffe et Young, 2009; Allais et al. , 2009; Allais, 2010; 2017). Les principales conclusions de cette recherche sont probablement les plus optimistes. Des inquiétudes sont soulevées quant aux promesses des CNQ, alors que «très peu de documents ont été publiés sur l'efficacité des CNQ à modifier les systèmes de développement des compétences ou sur leur utilisation réelle par les employeurs, les travailleurs et les prestataires de formation» (Allais, Raffe et Young, 2009, p. v).

> On continue à réclamer avec force ce que les CNQ peuvent faire. Si les décideurs politiques d'autres pays doivent tirer des enseignements de l'expérience des premiers cadres de qualifications, il est nécessaire de savoir s'ils ont effectivement atteint leurs objectifs et comment (Allais et al. , 2009, p. 4).

Dans des recherches plus récentes, il est reconnu qu'il existe «certaines preuves d'impact, y compris d'éventuels effets indirects» (Allais, 2017). Le fait qu'il y ait eu de nombreux emprunts

politiques est également un thème clé de la recherche (voir Allais, Raffe et Young, 2009, et Chakroun, 2010). L'avis est également exprimé que les CNQ ne sont pas des solutions rapides et qu'il faut être prudent avant de se lancer dans l'élaboration et la mise en œuvre lorsque d'autres parties du système d'éducation et de formation peuvent être faibles et avoir besoin de financement et de soutien. Pour de nombreuses raisons, ces résultats et d'autres sont importants pour l'étude actuelle sur le rôle du développement et de la reconnaissance des compétences pour soutenir et étendre l'impact d'un système régional de mobilité de la main-d'œuvre réglementée. Un système régional doit tenir compte du fait que les employeurs doivent avoir confiance dans les qualifications offertes. Il est important de noter que la possession de qualifications est également de plus en plus vitale pour accéder aux marchés du travail:

> Et ce qui a fonctionné dans le passé peut ne pas continuer à fonctionner. Les diplômes et certificats étant de plus en plus nécessaires pour accéder aux marchés du travail, leur possession devient également de moins en moins suffisante. Par exemple, en France, la combinaison de l'inflation des qualifications, du chômage croissant des jeunes et de l'augmentation des contrats à court terme peut contrecarrer les accords intégrés sur les niveaux de formation et les niveaux professionnels (Allais, 2017, p. 55).

La «dérive ascendante de l'EFTP» est un autre facteur important, car les employeurs ne sont pas toujours en mesure d'exprimer ce qu'ils exigent en matière de développement des compétences, ce qui se traduit par des attentes irréalistes et, en fin de compte, par un manque de confiance dans le titulaire des qualifications et une employabilité réduite (Allais, 2017). L'OIT met fortement l'accent sur la création d'institutions et de relations solides avec les partenaires sociaux. Nous sommes tout à fait d'accord avec ce point, qui constitue un thème central de ce rapport.

Un autre point à garder à l'esprit est qu'il faut mettre en garde contre l'idée fixe d'établir un CNQ sous la forme mise en œuvre par certains pays en phase de démarrage rapide. Les CNQ prennent de nombreuses formes et ne nécessitent bien souvent que des ajustements minimes pour fonctionner efficacement, sans qu'il soit nécessaire de transformer radicalement le système existant:

> Il est également important de développer progressivement les cadres de qualifications, en s'appuyant sur les systèmes existants et en n'apportant pas de changements inutiles là où il y a une confiance et une compréhension des systèmes et des qualifications. Plus important encore peut-être, l'étude démontre clairement l'importance des approches holistiques de la réforme du travail et des systèmes d'EFTP, que l'OIT soutient en principe depuis de nombreuses années. (Allais, 2017, p. 4).

Il est également important de mentionner ici les qualifications internationales. Il s'agit d'une tendance croissante (voir CEDEFOP, 2012), mais qui s'accorde assez mal avec les systèmes de qualifications plus établis, étroitement gérés par les agences de l'État, et qui sont sans doute aussi plus lents à s'adapter aux nouvelles tendances. Les qualifications offertes par-delà les frontières peuvent jouer un rôle important dans les régions où les migrations sont importantes et où les systèmes nationaux sont sous-développés.

2.4.4 Évaluation des titres de compétences

L'évaluation des titres de compétences	l'analyse et l'évaluation écrite par un organisme compétent des qualifications étrangères d'une personne (SAQA, 2006, p. 5)

L'évaluation des diplômes ou titres de compétences ne se limite pas à la reconnaissance des qualifications, mais peut inclure les désignations professionnelles et aussi, dans certains cas, l'apprentissage non formel et informel. L'évaluation des titres de compétences précède de plusieurs décennies l'émergence des cadres de qualifications. La reconnaissance des qualifications étrangères implique: (1) un processus conduisant à la compréhension de ce qu'une qualification particulière indique, et (2) le résultat de ce processus, qui est une décision d'accepter la qualification dans un but spécifique – c'est-à-dire une reconnaissance de son adéquation à ce but. Les activités ne s'excluent pas nécessairement l'une l'autre.

Si un acteur peut avoir à la fois la compétence pour évaluer et pour reconnaître des qualifications spécifiques, un autre peut n'avoir que la compétence pour évaluer ou pour reconnaître. Un organe décisionnel a besoin de connaissances, de critères et de ressources adéquats pour permettre une évaluation interne, s'il n'engage pas les services d'un partenaire d'évaluation externe. Le dialogue avec les employeurs et les syndicats est essentiel afin de garantir la fiabilité de l'organisme qui a été mandaté pour servir d'organe compétent.

L'approche de l'évaluation des titres de compétences est basée sur les lignes directrices internationales telles qu'elles figurent, entre autres, dans la Convention de reconnaissance de Lisbonne (1997), qui établit une distinction entre les Centres nationaux d'information (CNI) et les Autorités compétentes en matière de reconnaissance (ACR). Cette convention s'applique à l'enseignement supérieur en Europe, mais dispose d'un équivalent en Afrique, la Convention d'Arusha pour l'Afrique (1981) (qui a été renommée Convention d'Addis et mise à jour en 2014). L'approche utilisée pour l'évaluation des diplômes est importante pour l'Afrique – et pour la migration au sein de l'IGAD en particulier – car elle offre une alternative, certes plus formelle, à la reconnaissance des compétences. C'est également la voie dominante développée dans les pays de l'OCDE pour gérer l'afflux de migrants:

> Dans toute l'OCDE, beaucoup a été fait pour faciliter la transférabilité des qualifications et compétences étrangères, y compris, plus récemment, pour les réfugiés instruits arrivant de zones ravagées par la guerre au Moyen-Orient et en Afrique… La possibilité de faire reconnaître les qualifications étrangères existe maintenant presque partout dans l'OCDE. Cependant, dans de nombreux pays membres, le processus peut être long et, impliquant de nombreux acteurs, peut être déroutant par son manque de transparence. Les développements politiques récents dans le domaine de la reconnaissance des qualifications se sont donc concentrés sur l'accélération du processus, sur la rationalisation du système de reconnaissance et sur la sensibilisation aux procédures de reconnaissance (OCDE, 2017, p. 11).

Dans le cadre de l'approche de la Convention de reconnaissance de Lisbonne, les CNI évaluent et offrent des conseils destinés à être aussi universellement applicables que possible, mais ne prennent pas de décisions contraignantes; tandis que les ACR prennent des décisions contraignantes en matière de reconnaissance. L'évaluation des qualifications étrangères (le premier des deux aspects décrits ci-dessus) est une fonction typique des CNI. En ce qui concerne les ACR, la partie «compétente» du terme fait référence à un statut juridique et/ou

à un accord commun au sein d'une communauté de pratique qui permet à l'ACR de prendre des décisions et des décisions d'application. Dans certains cas, les ACR peuvent avoir la capacité technique de déterminer le degré de «similitude» ou les différences substantielles entre les qualifications, mais ces processus devraient idéalement être étroitement alignés sur ceux promus par la CNI. Les ACR renvoient généralement les informations sur les décisions à la CNI, qui remplit une fonction d'orientation.

Il est important de noter qu'une distinction est faite au niveau international entre les ACR de reconnaissance académique et les ACR de reconnaissance professionnelle (Rauhvargers, 2003, cité dans SAQA, 2005). Les ACR de reconnaissance académique comprennent les établissements d'enseignement supérieur et leurs organes représentatifs, et elles se concentrent généralement sur deux niveaux: (1) premier cycle universitaire, où l'accent est mis sur les qualifications d'accès au niveau de la fin de la scolarité et leur aptitude à être admis dans des programmes d'enseignement supérieur, et où les décisions sont prises par les conseils d'inscription et les organismes similaires; et (2) troisième cycle universitaire, où l'aptitude des qualifications d'accès est déterminée par les facultés, les écoles ou les départements des différents établissements. L'objectif des ACR de reconnaissance professionnelle est de déterminer si le titulaire d'un diplôme étranger possède des aptitudes et des compétences suffisantes pour exercer une profession ou une carrière dans un pays d'accueil. On distingue deux types d'ACR professionnelles:

1. la reconnaissance professionnelle de droit – Reconnaissance des qualifications professionnelles au regard de la loi qui régit soit la formation conduisant à l'exercice de la profession, soit l'exercice de la profession elle-même, soit les deux, et
2. reconnaissance professionnelle de fait – Reconnaissance de qualifications étrangères à des fins d'emploi, lorsque ni l'activité professionnelle ni la formation correspondante ne sont réglementées par la loi (Rauhvagers, 2003, cité dans SAQA, 2005, p. 13).

Parmi les exemples d'ACR de reconnaissance professionnelle, on peut citer les conseils d'enseignement professionnel, les organismes professionnels statutaires et non statutaires, les employeurs et les associations professionnelles.

En tenant compte des développements dans les pays de l'OCDE, il est important de noter que les organismes d'évaluation des diplômes – tant les CNI que les ACR – ont un rôle essentiel à jouer dans l'aide aux migrants qualifiés (OCDE, 2017). Étant donné que la plupart des conceptions et des systèmes découlent de la Convention de Lisbonne sur la reconnaissance des diplômes de l'enseignement supérieur, il existe des orientations plus limitées pour les qualifications professionnelles au niveau international. Il est également reconnu que dans le contexte de l'IGAD, la majorité des migrants sont sans papiers (OIM, 2015a) et que, en tant que groupe, ils auront un accès très limité aux organismes d'évaluation des diplômes. De plus, étant donné que les pays de l'IGAD n'ont pas établi d'organismes d'évaluation des titres de compétences en dehors des ministères qui jouent ce rôle, cette discussion ne semble pas pertinente.

Cela dit, nous estimons qu'il faut se garder d'ignorer cette approche spécifique de la reconnaissance des compétences. Comme mentionné ci-dessus, la base de la reconnaissance des compétences se situe actuellement dans les pays du Nord dans ce domaine. Les innovations liées à cette forme de reconnaissance, notamment le suivi numérique et le partage d'informations sur des plateformes internationales libres, peuvent présenter un

potentiel pour l'IGAD, même si le contexte diffère.[7] Nous reviendrons sur ce point dans le dernier chapitre.

2.4.5 Conventions régionales

Conventions régionales Principes et normes concernant la reconnaissance des qualifications aux niveaux régional et interrégional

Les initiatives visant à soutenir la reconnaissance des qualifications remontent aux années qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale. Une grande partie de cette activité concernait les qualifications universitaires et a été menée par l'UNESCO (Keevy et Chakroun, 2015). On peut citer, par exemple, la Convention régionale sur la reconnaissance des études et des certificats, diplômes et grades de l'enseignement supérieur en Amérique latine et dans les Caraïbes (1974), et la Convention régionale sur la reconnaissance des études et des certificats, diplômes, grades et autres titres de l'enseignement supérieur dans les États d'Afrique (1981), initialement connue sous le nom de Convention d'Arusha sur la reconnaissance, mais révisée en 2014 et désormais connue sous le nom de Convention d'Addis.

Dans le domaine de l'EFTP, la Convention de l'UNESCO de 1989 sur l'enseignement technique et professionnel considère qu'un des éléments de la coopération internationale devrait être que «les États contractants conviennent [...] de promouvoir des méthodes permettant d'assurer la reconnaissance des équivalences des qualifications acquises dans le cadre de l'enseignement technique et professionnel» (article 6). En outre, la Recommandation de l'UNESCO de 2001 concernant l'enseignement technique et professionnel a également invité les États membres à établir «un système d'équivalences en vertu duquel des crédits sont accordés pour l'achèvement de tout programme approuvé, et une reconnaissance est accordée aux qualifications éducatives et/ou professionnelles et à l'expérience professionnelle» (UNESCO, 2002, p. 30).

L'OIT a également mis en place une série d'instruments qui encouragent la reconnaissance des compétences. Il s'agit notamment de la Recommandation (n° 195) sur le développement des ressources humaines, de 2004, qui invite les États membres à établir un cadre pour la reconnaissance et la certification des compétences – y compris l'apprentissage et l'expérience antérieurs – indépendamment des pays où elles ont été acquises et qu'elles soient formelles ou informelles. Dans une résolution de 2012 sur l'emploi des jeunes, adoptée lors de la 101e session de la Conférence internationale du travail, l'OIT a également recommandé aux gouvernements d'envisager sérieusement de développer des systèmes de RPL pour l'éducation non formelle et les compétences acquises sur le lieu de travail (OIT, 2012). D'autres exemples de l'OIT se concentrent sur la reconnaissance des compétences, notamment, mais pas exclusivement:

- Une Recommandation de 2014 du Comité pour la discussion récurrente sur l'emploi de la Conférence internationale du travail stipule que la politique de l'emploi peut inclure des politiques pour un système de reconnaissance des compétences (OIT, 2015e),
- Le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre (OIT, 2006) et le rapport du directeur général de l'OIT de 2014 à la 103e session de la Conférence internationale

[7] Pour un exemple de déploiement du modèle CNI/ACR dans le contexte africain, on pourrait s'intéresser à la mise en œuvre de l'Afrique du Sud dans le secteur de l'EFTP.

du travail, *Migration équitable: L'établissement d'un programme de l'OIT* (OIT, 2014a), tous deux soulignent l'importance de la reconnaissance des compétences.

- Le rapport 2014 de la 103e session de la Conférence internationale du travail intitulé «*Transition de l'économie informelle à l'économie formelle*» indique qu'il est nécessaire de développer des institutions et des mécanismes qui évaluent les aptitudes et les compétences acquises par les travailleurs afin qu'elles puissent être validées et reconnues par la certification» (OIT, 2014b, p. 43).
- Le Partenariat mondial pour les compétences, lancé conjointement en 2015 par l'OIT, l'OIM et l'UNESCO, en association avec l'Organisation internationale des employeurs et la Confédération syndicale internationale, vise à mobiliser l'expertise technique des trois organisations pour aider les parties prenantes à développer et à reconnaître les compétences des travailleurs migrants, en mettant particulièrement l'accent sur les femmes et les jeunes (OIT, OIM et UNESCO, 2018).

Dans certaines régions, les conventions de reconnaissance et les cadres de qualifications sont liés les uns aux autres, mais existent aussi indépendamment les uns des autres. Comme mentionné ci-dessus, il existe des exemples tels que la relation entre la Convention de reconnaissance de Lisbonne pour l'enseignement supérieur[8] et le Cadre européen des qualifications, ou la relation entre la Convention de reconnaissance d'Arusha et le Cadre régional des qualifications de la SADC. Il est également important de noter l'intention de l'UNESCO d'élaborer un instrument normatif mondial sur la reconnaissance des qualifications de l'enseignement supérieur et la proposition d'un ensemble de niveaux de référence mondiaux. À cet égard, il est important de noter que l'uniformisation des niveaux de qualification, bien qu'il s'agisse d'un objectif noble, n'en est qu'à ses débuts, comme l'expriment Keevy et Chakroun (2015, p. 166): «Il ne faut pas sous-estimer la grande diversité des organisations et des organismes impliqués dans le développement des qualifications et l'utilisation des descripteurs de niveau.»

2.4.6 Accords de reconnaissance

Accords de reconnaissance commerciale	accords internationaux visant à promouvoir le commerce des biens et des services

L'OIT (2007, cité dans Keevy, Chakroun et Deij, 2010) envisage trois types d'accords de reconnaissance:

- Reconnaissance unilatérale: La forme la plus courante d'évaluation des aptitudes et des compétences des travailleurs migrants. Dans ce cas, le pays de destination de l'immigration sur le marché du travail décide lui-même des compétences et des qualifications qu'il reconnaîtra. De nombreux programmes de reconnaissance ont des objectifs de politique publique, comme la garantie de la qualité et des normes des services et la protection des intérêts des consommateurs et des pays.
- Les accords de reconnaissance mutuelle (ARM): Des accords formels entre les pays d'origine et de destination qui mettent l'accent sur la reconnaissance réciproque des certifications

[8] La récente Recommandation sur la reconnaissance des qualifications détenues par les réfugiés, les personnes déplacées et les personnes dans une situation analogue à celle des réfugiés, qui s'applique dans le cadre de la Convention de reconnaissance de Lisbonne (Conseil de l'Europe et UNESCO, 2017), est également applicable ici.

et des compétences des travailleurs migrants. Il existe un large éventail d'ARM, principalement dans les professions réglementées.

- Accords commerciaux/intégration *régionale*: Les accords conclus dans le cadre de l'intégration régionale, et qui encouragent ainsi l'*élaboration de normes et de critères mutuellement acceptables pour l'octroi de licences et la certification et fournissent des recommandations* sur la reconnaissance mutuelle.

Jusqu'à présent, les ARM n'ont généralement pas été utilisés pour la reconnaissance de l'apprentissage, mais on observe une tendance croissante à l'intégration de toutes les approches examinées dans le présent document, y compris en ce qui concerne les ARM. La région de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) est l'exemple le plus connu de région où un ARM a constitué la base de la reconnaissance des compétences, à commencer par l'Accord-cadre de l'ASEAN sur les services qui a été signé en 1995. L'accord vise à éliminer substantiellement les restrictions au commerce des services entre les pays de l'ASEAN, afin d'améliorer l'efficacité et la compétitivité d'une manière compatible avec l'Accord général sur le commerce des services. Au total, huit ARM ont été adoptés dans l'ASEAN pour huit catégories professionnelles entre 2007 et 2013, le tourisme étant le seul à inclure les qualifications de l'EFTP. Ces accords définissent les compétences dont les professionnels du tourisme ont besoin pour faire reconnaître leur qualification dans un autre pays de l'ASEAN et, à terme, pour travailler à l'étranger (OIT et CUA, 2016). En outre, les États membres de l'ASEAN ont choisi en 2015 d'élaborer un Cadre de référence des qualifications de l'ASEAN (AQRF), qui comprend un ensemble de descripteurs de niveau régional, et ce processus impliquera également le renvoi des CNQ des États membres au Cadre de référence des qualifications régional. Il existe également des modèles régionaux de normes de compétences pour les compétences de base, qui ont été élaborés par le Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique (OIT, 2015d)

Il est important de noter que ni le cadre de référence ou les accords de reconnaissance mutuelle ne garantissent l'accès au marché des travailleurs migrants intrarégionaux de l'ASEAN, car les politiques et les cadres réglementaires qui limitent et entravent la mobilité des travailleurs qualifiés restent en place. Il s'agit notamment des exigences et des procédures relatives aux visas et aux permis de travail, des dispositions constitutionnelles réservant des emplois aux ressortissants nationaux, des politiques qui ferment ou imposent des plafonds numériques aux professionnels étrangers dans les secteurs et les professions, des tests économiques et du marché du travail qui limitent l'emploi des étrangers et exigent qu'ils soient remplacés par des locaux dans un délai déterminé, des réglementations relatives à l'octroi de licences aux associations professionnelles et des exigences en matière de compétences linguistiques (OIT, 2014b).

En Afrique de l'Est, le Protocole sur le marché commun prévoit que les États partenaires de la CAE reconnaissent mutuellement les qualifications, l'expérience, les exigences et les licences ou certificats accordés, et que les États partenaires désignent des organismes compétents pour conclure des ARM afin de faciliter la circulation des professionnels. Les progrès sont mitigés entre les différentes professions, certains organismes professionnels coopérant conformément aux ARM signés – par exemple, les comptables, les ingénieurs, les architectes. Dans d'autres cas, il n'existe pas nécessairement encore d'organisme professionnel à part entière (Cronjé, 2015). Cronjé soutient que si la reconnaissance mutuelle est réalisée, «les organismes réglementaires et professionnels (pour autant qu'ils existent) doivent être tenus

de coopérer pour faire de la circulation des professionnels une réalité» (2015, p. 17). Il est clair que la longévité, la base de ressources et la capacité des organismes professionnels à mener eux-mêmes un ARM ne sont pas nécessairement viables.

En outre, il existe actuellement de nombreux obstacles à la mise en œuvre du Protocole sur le marché commun, notamment: le coût élevé des permis de travail; les variations des délais de traitement; et le fait que les permis de travail de la CAE ne font pas de distinction entre les citoyens et les non-citoyens de la CAE. L'harmonisation de ces conditions ainsi que l'instauration de classes et de formats communs de permis de travail doivent encore être réalisées. En outre, la sécurité sociale et les autres prestations des travailleurs doivent encore être harmonisées. Apparemment frustrés par la lenteur des progrès, le Kenya, le Rwanda et l'Ouganda ont adopté en 2013 une initiative progressiste qui a conduit à la suppression des frais de permis de travail. Le Rwanda et le Kenya ont étendu cette concession à tous les citoyens de la CAE. L'Ouganda n'a accordé la concession qu'aux citoyens kenyans et rwandais (Cronjé, 2015).

2.4.7 Normes professionnelles et licences professionnelles

normes professionnelles	les organismes professionnels et les autorités publiques utilisent des normes professionnelles et des critères connexes pour accorder des désignations professionnelles aux personnes qui remplissent les conditions
autorisation d'exercer une profession/licence professionnelle	le processus d'enregistre-ment obligatoire de certaines catégories de travailleurs afin de pouvoir accéder à leur profession (ou à certaines tâches de leur profession) et la reconnaître, sur la base d'un niveau de compétences requis (Richmond, 2015)

Le terme «licence» (c'est-à-dire un permis d'exercer, qui peut être révoqué) est souvent utilisé à tort comme synonyme de «qualification» ou de «certificat» (une déclaration de compétence qui ne peut être révoquée à moins qu'une fraude ne soit commise). En général, l'expression «donner licence» (ou «accorder une licence») signifie «donner l'autorisation». Une licence peut être accordée par une partie (donneur de licence) à une autre partie (preneur de licence) comme élément d'un accord. Une licence peut être délivrée par les autorités publiques, ou les organismes professionnels, ou les syndicats autorisés à le faire, pour permettre une activité qui serait autrement interdite. Par conséquent, une licence est le moyen le plus strict de réglementer l'accès au marché du travail. Elle peut exiger le paiement d'un droit, le respect de certaines exigences techniques, financières ou institutionnelles et/ou la preuve d'une capacité. Pour qu'un système de licence fonctionne, il est essentiel de garantir la sécurité, la transparence et la fiabilité de ces processus. Les syndicats et les organismes professionnels ont un rôle essentiel à jouer dans l'élaboration, la définition et le respect des normes et des processus d'octroi de licences.

Dans le cas des migrants, il est important d'envisager la reconnaissance des compétences acquises en dehors du pays d'emploi ainsi que dans le pays de destination (dans le cas des migrants de retour). Cette reconnaissance couvre à la fois les titres académiques et

professionnels, tandis que la reconnaissance professionnelle couvre les professions réglementées et non réglementées (OIT, 2013a et 2013b).

Les métiers réglementés sont donc soumis à une assurance qualité plus stricte par les organismes nationaux que les métiers non réglementés, ce qui explique pourquoi la reconnaissance mutuelle des métiers réglementés pourrait être plus facile à obtenir.

2.4.8 Autres formes de reconnaissance ayant un avenir potentiel

mesures d'apprentissage	les enquêtes internationales sur les compétences et les études statistiques connexes
systèmes de classification professionnels et éducatifs	des systèmes fondés sur des critères, convenus au niveau international, qui reconnaissent des professions
justificatif numérique	représentation électronique ou sur papier des différents types d'apprentissage acquis et maîtrisés par un individu – une représentation sur papier s'appelle une transcription

Les mesures d'apprentissage, les systèmes de classification et les justificatifs numériques sont trois autres outils qui peuvent potentiellement informer les systèmes de reconnaissance mais qui seront peut-être moins pertinents dans le contexte de l'IGAD. Compte tenu de leur potentiel, nous avons choisi de les inclure ici dans un souci d'exhaustivité et éventuellement pour un examen plus approfondi à l'avenir.

Les mesures d'apprentissage constituent une autre approche de reconnaissance qui pourrait être plus utile dans les pays et les régions où les autres approches sont faibles ou absentes. On peut citer par exemple le groupe de travail sur les indicateurs de l'apprentissage réuni par l'Institut de statistique de l'UNESCO et le Centre pour l'éducation universelle de l'Institut Brookings aux États-Unis, ainsi que le Programme de l'OCDE pour l'Évaluation internationale des compétences des adultes. Un autre exemple est celui de *Skills Toward Employment and Productivity* (STEP), qui est un cadre élaboré par la Banque mondiale pour «aider les décideurs politiques, les analystes et les chercheurs à réfléchir à la conception de systèmes permettant de transmettre des compétences qui améliorent la productivité et la croissance» (Banque mondiale, 2010, p. 1). Ces évaluations internationales se limitent à la lecture, à l'écriture, au calcul et à d'autres compétences de base, mais fournissent néanmoins aux autorités des informations importantes qui peuvent éclairer la planification des compétences et l'orientation des systèmes de reconnaissance.

WorldSkills International offre une perspective différente sur la mesure des compétences, en ce sens que le niveau de compétence est déterminé par le recours à des concours de compétences. Un cadre de spécification des normes WorldSkills a été élaboré sur la base d'un modèle nordique d'éducation et de formation inclusif et professionnalisé (Nokelainen et al., 2012), qui constitue la base conceptuelle des concours. Ce cadre est lié au niveau 5 du Cadre européen des qualifications et du Cadre australien des qualifications. Les principales caractéristiques du cadre de spécification des normes de WorldSkills sont les suivantes: l'exigence que chaque spécification de normes soit basée sur une profession ou un rôle

professionnel; l'inclusion de compétences de haut niveau qui figurent en bonne place dans les descripteurs de niveau; et une forme de présentation qui permet à WorldSkills International et à ses membres de relier chaque concours de compétences aux contextes nationaux et régionaux et aux systèmes d'EFTP. WorldSkills a tant gagné en popularité ces dernières années qu'il est devenu une sorte d'»Oscar des compétences», comme en témoigne le récent événement annuel qui s'est tenu aux Émirats arabes unis.

Parmi les exemples de systèmes de classification, on peut citer la Classification internationale type des professions (CITP) élaborée par l'OIT en 1988 et mise à jour en 2008. La CITP-08 utilise deux critères de base pour classer les professions dans les groupes majeurs, sous-majeurs, mineurs et unités de la structure de classification de la CITP: le niveau de compétence et la spécialisation des compétences. La «compétence» est définie comme l'aptitude à exécuter les tâches et les fonctions d'un emploi donné. Le «niveau de compétence» est fonction de la complexité et de l'étendue des tâches et des fonctions à accomplir. La «spécialisation des compétences» est considérée en fonction du domaine de connaissances requis, des outils et machines utilisés, des matériaux travaillés sur ou avec, et des types de biens et services produits. La CITP pourrait potentiellement contribuer à la reconnaissance internationale des compétences en fournissant un point de référence commun.

L'intersection entre les qualifications traditionnelles (également appelées «macro-justificatifs») et le nouveau domaine en rapide évolution des qualifications numériques (également appelées «micro-justificatifs») est un espace dynamique et en évolution, avec une série d'acteurs gouvernementaux, intergouvernementaux, à but lucratif et non lucratif qui se disputent l'attention. De nombreux exemples peuvent être cités, mais Europass (et bientôt Europass+2) se distingue par son intégration de plateformes, notamment de CV, de qualifications et d'outils d'auto-évaluation.

Les justificatifs ou titres de compétences numériques peuvent être considérés comme quelque chose qui ne s'applique qu'aux économies avancées, mais les migrants et les réfugiés sont susceptibles d'en bénéficier. À titre d'exemple, Kiron, une organisation à but non lucratif établie en Allemagne et financée par le financement participatif en ligne, se distingue comme une institution qui a su explorer ce potentiel (Vincent-Lancrin, 2016). Kiron, en partenariat avec 22 universités, offre aux réfugiés la possibilité d'obtenir gratuitement un diplôme universitaire reconnu, en utilisant une combinaison d'apprentissage en ligne et hors ligne. Pendant les deux premières années, les étudiants peuvent sélectionner un certain nombre de cours en ligne ouverts et massifs (ou MOOC) de leur choix, que Kiron modifie ensuite.

2.4.9 Reconnaissance de l'apprentissage antérieur

reconnaissance des acquis de l'apprentissage	processus d'identification, de documentation, d'évaluation et de certification des résultats de l'apprentissage formel, informel et non formel par rapport aux normes utilisées dans l'éducation et la formation formelles (OIT, 2017b, p. 93)

La validation de l'apprentissage non formel et informel, également appelée reconnaissance des acquis de l'expérience (RPL), tente de rendre visibles les connaissances et expériences

pertinentes détenues par un individu, quel que soit le contexte dans lequel l'apprentissage a eu lieu à l'origine. Pour un employeur, il s'agit de gérer les ressources humaines; pour un individu, il s'agit de faire valoriser ses aptitudes et ses compétences; et pour la société, il s'agit d'utiliser pleinement les connaissances et l'expérience existantes, en évitant ainsi le gaspillage et les double-emplois. Progressivement, la validation de l'apprentissage non formel et informel devient un aspect essentiel des politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie. L'apprentissage tout au long de la vie, affirme-t-on, exige que les résultats de l'apprentissage provenant de différents contextes et milieux puissent être reliés entre eux. Tant que l'apprentissage, les aptitudes et les compétences acquises en dehors de l'éducation et de la formation formelles restent invisibles et peu valorisées, l'ambition de l'apprentissage continu tout au long de la vie ne peut être réalisée (Colardyn et Bjornavold, 2004).

La RPL repose sur l'explicitation de l'apprentissage par la codification des connaissances, des aptitudes et des compétences dans les qualifications. La RPL est fondée sur la différenciation des divers types d'apprentissage tels que définis par l'OCDE: formel, non formel et informel (Werquin, 2010, p. 21-23):

La RPL peut offrir une méthode viable et efficace pour reconnaître l'apprentissage, y compris dans les cas où les preuves documentaires de l'apprentissage antérieur sont faibles, comme dans le cas des migrants, et plus encore dans celui des réfugiés. À cet égard, la vaste expérience acquise au Canada (voir Riffell, 2006) et dans certains pays nordiques (voir NOKUT, 2016) fournit des informations importantes qui pourraient être utilisées au sein de l'IGAD. Le potentiel de la RPL est de permettre «aux gens d'acquérir une qualification ou des crédits pour une qualification ou des exemptions (de tout ou partie du programme d'études, ou même une exemption des prérequis académiques pour entrer dans un programme d'études formel) sans passer par un programme d'éducation ou de formation formel et/ou de faciliter leur parcours professionnel avec leurs compétences reconnues» (OIT, 2017e, p. 18).

Pour que les certificats et les qualifications puissent fonctionner comme monnaie d'échange, ils doivent être connus et reconnus par les employeurs – ou par les prestataires d'enseignement si la reconnaissance concerne l'entrée dans un programme d'études. Le débat actuel autour de la RPL a raison de mettre l'accent sur l'implication de l'employeur dans le processus d'évaluation. Mais il est rare que la reconnaissance et la confiance des employeurs dans les certificats au moment de l'embauche soient reconnues comme étant le point le plus vulnérable du processus (c'est-à-dire pour tous les types de systèmes de reconnaissance qui vont au-delà des professions réglementées par l'État). Un certificat est destiné à certifier à un employeur que son titulaire possède les compétences et les connaissances qui lui permettront de remplir un rôle professionnel particulier sur le lieu de travail. Cela simplifie le travail de l'employeur, car la certification prédit les tâches et les fonctions qu'un titulaire de certificat peut entreprendre au travail et à quel niveau, et sert de représentation abstraite du panier de valeurs que possède un travailleur. Étant donné que l'employeur n'accepte la véracité du certificat que sur la base de la confiance dans le système, cette confiance collective devra être établie avec assiduité, surtout par le biais du dialogue social et de la participation active des organismes professionnels, des organisations d'employeurs et de travailleurs et des autres parties prenantes au processus.

2.4.10 La pertinence des méthodologies de reconnaissance pour la mobilité des compétences dans l'IGAD

Cette section a tenté de fournir un synopsis des différentes formes de reconnaissance disponibles dans le contexte international, des approches établies de longue date aux approches plus modernes, en passant par celles qui commencent seulement à gagner du terrain dans le contexte international. Nous sommes d'avis qu'en examinant ce large spectre, l'IGAD a la possibilité de dépasser d'autres pays et régions. Un bon exemple de recherche émergente dans ce domaine est le travail récent sur la reconnaissance des efforts d'apprentissage des réfugiés au Liban (voir Trizmiel, 2016).

L'OIT pilote des approches intéressantes en Turquie et en Jordanie, où des formations courtes dans les métiers du secteur de la construction sont proposées aux réfugiés syriens (et autres) ayant des compétences préalables dans ce secteur, et où l'on propose également une évaluation des compétences qui donne accès à un permis de travail. Selon l'OIT (2015e), la demande pour cette formation et la RPL est grande, étant donné les avantages évidents. Il est proposé d'approfondir ces pratiques pour éclairer les travaux de l'IGAD.

Étant donné que certains pays africains, dont le Kenya, ont élaboré et adopté un cadre national de qualifications, et que deux des Communautés économiques régionales africaines – la SADC et la CEDEAO (cette dernière uniquement pour les qualifications de l'enseignement supérieur) – ont investi dans des cadres régionaux, les décideurs politiques africains discutent également de l'idée d'un Cadre continental africain de qualifications (ACQF) comme cadre de référence visant à faciliter la transposition des qualifications entre les pays. Lors d'une réunion d'experts à Débré Zeit, en Éthiopie (26-28 avril 2016), il a été convenu de créer un groupe de travail technique sur la question. Il a également été convenu que l'adoption de l'ACQF ne signifie pas que tous les États membres de l'UA doivent adopter un cadre national de qualifications (OIT et CUA, 2016). Récemment, la Commission de l'Union africaine (CUA), en collaboration avec le NEPAD, la Fondation européenne pour la formation et l'agence allemande de développement GIZ, a lancé un appel afin qu'une analyse de la situation soit réalisée en tant que préalable à l'élaboration de l'ACQF.

L'un des défis que doivent relever les apprenants migrants, y compris les réfugiés, est d'obtenir des preuves de leurs réalisations en matière d'apprentissage pendant leur exil ou leur migration. Cela est essentiel pour toute forme d'évaluation des titres de compétences nécessaires à la recherche d'un emploi ou à la poursuite d'études. L'afflux de migrantes et de migrants en Europe a obligé les organismes européens d'évaluation des qualifications à renforcer leurs approches afin de tenir compte de la complexité de la situation et à développer de nouvelles approches innovantes tant pour la reconnaissance des compétences que pour les questions connexes, à savoir: l'adaptation des politiques migratoires aux besoins du marché du travail, la protection des droits des migrants, l'investissement dans l'intégration des immigrants et le suivi de l'impact économique de l'immigration (OCDE, 2018). Ces changements visent à garantir que les compétences des migrants puissent contribuer à l'économie des pays d'accueil. Dans ce contexte, les organismes d'évaluation des qualifications ont un rôle essentiel et central à jouer. L'agence norvégienne d'évaluation des qualifications, NOKUT, est un bon exemple qui peut donner un aperçu des mêmes processus au sein de l'IGAD, car elle a une expérience récente de travail dans le domaine de la reconnaissance des compétences des réfugiés et se montre également très ouverte

à la collaboration et au partage de ces expériences avec l'IGAD. De nombreux réfugiés qui demandent la reconnaissance de NOKUT ne sont pas en mesure de fournir les preuves de leurs qualifications et, par conséquent, les procédures ont été adaptées pour accueillir les personnes «sans document vérifiable» (NOKUT, 2016, p. i). Un projet pilote visant à tester une nouvelle méthodologie d'évaluation des qualifications des réfugiés, basée sur l'idée d'un «Passeport de qualifications», est actuellement en cours en Norvège, et est très similaire aux approches RPL qui ont été suivies dans le contexte canadien depuis de nombreuses années (Riffell, 2006).

Le développement d'une architecture de gouvernance des migrations pour l'IGAD est également important. À cet égard, la CUA s'est engagée dans des questions de migration critiques à de nombreux niveaux. Lors de la 24e session ordinaire de la Conférence des chefs d'État et de gouvernement de l'UA en janvier 2015, le Programme régional de gouvernance de la migration de la main-d'œuvre pour le développement et l'intégration en Afrique, connu sous le nom de Programme conjoint de migration de la main-d'œuvre (JLMP), a été adopté par la CUA, l'OIT, l'OIM et la CEA-ONU:

> Les objectifs et les actions du JLMP sont conçus pour relever les défis de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre sur le continent en renforçant la capacité des États membres et des CER [Communautés économiques régionales] à, entre autres, développer, adopter et mettre en œuvre des systèmes harmonisés de libre circulation et des politiques nationales cohérentes en matière de migration de la main-d'œuvre dans les CER. Ils visent également à étendre la sécurité sociale aux migrants pour qu'ils et elles aient accès à des systèmes de transférabilité compatibles, et à résoudre les «pénuries» de compétences (UA, 2017, p. 3).

Le JLMP comprend des évaluations régionales des besoins en compétences sectorielles qui pourraient fournir des informations sur les secteurs pertinents en matière de migration et de reconnaissance. En retour, cela pourrait éclairer l'élaboration des politiques au niveau de l'IGAD.

Comme indiqué ci-dessus, la Convention d'Arusha de 1981 – une convention régionale sur l'enseignement supérieur – a été révisée et mise à jour en 2014, et est maintenant désignée sous le nom de Convention d'Addis. Les révisions ont mis la Convention en conformité avec la «Convention de Lisbonne de 1997, reconnaissant spécifiquement les nouvelles formes d'assurance qualité introduites par les cadres de qualifications, et ouvrant ainsi la porte à une coopération transcontinentale étroite dans le domaine de l'enseignement supérieur» (OIT et CUA, 2016, p. 29). Ces conventions se concentrent sur les qualifications de l'enseignement supérieur mais contribuent de plus en plus à l'apprentissage à tous les niveaux, car elles constituent le fondement des pratiques d'évaluation des diplômes et peuvent également éclairer l'élaboration d'un cadre régional des qualifications. L'intention est de mettre en œuvre la Convention d'Addis par le biais de structures nationales de mise en œuvre, telles que: le Comité de la Convention, le Réseau africain des structures nationales de mise en œuvre, et des organismes bilatéraux et régionaux (OIT et CUA, 2016; voir également OIT, 2015a). Il est important de reconnaître le rôle potentiel de la Convention d'Addis dans la promotion de la reconnaissance des compétences dans les pays de l'IGAD.

L'IGAD ne donne que peu de détails sur certains accords de reconnaissance commerciale – et plus précisément sur leurs liens avec les compétences. Dans la littérature scientifique, nous n'avons pas trouvé d'exemples de développement de normes professionnelles ni d'utilisation spécifique de systèmes de classification des professions et de l'éducation dans le

cadre de l'IGAD. Les entretiens sur le terrain n'ont pas non plus permis de découvrir d'autres informations pertinentes. Cela ne veut pas dire qu'il n'en existe pas, mais il faudra établir un inventaire plus détaillé afin d'en déterminer l'étendue. Les ARM pour des domaines professionnels prioritaires spécifiques, à l'instar de l'ASEAN, et la définition de procédures et de mécanismes de reconnaissance mutuelle pourraient être un instrument utile pour faciliter la portabilité des compétences au sein de l'IGAD.

La RPL est une option pour la région de l'IGAD, mais elle dépend fortement de l'acceptation des résultats de ces processus par les employeurs (OIT, 2017f). La RPL présente un intérêt croissant pour les décideurs politiques dans de nombreux pays africains (OIT et CUA, 2016), mais comme le note l'OIT (2017b), cette acceptation est surtout sectorielle. Une autre limite est le manque de compréhension des systèmes RPL disponibles et de leurs avantages dans les contextes moins développés. Un enseignement important pour les systèmes de RPL est que le certificat obtenu devrait avoir plus de valeur que la simple signalisation des compétences – le certificat peut potentiellement donner accès à des permis de travail, à un financement ou à des licences professionnelles, et donc à des régimes de protection sociale.

Dans le cas des travailleuses et des travailleurs migrants, la vulnérabilité est plus grande pour un certain nombre de raisons:

1. Certaines des compétences et connaissances des migrants peuvent ne pas être reconnues dans le pays d'accueil – par exemple, en raison d'obstacles à la transférabilité des qualifications,
2. L'expérience professionnelle acquise à l'étranger peut être écartée, tandis que les limites des compétences linguistiques peuvent entraver la pleine utilisation d'autres compétences,
3. La discrimination peut également empêcher les demandeurs et les demandeuses d'emploi issu(e)s de l'immigration d'obtenir un emploi approprié,
4. Les travailleuses et travailleurs migrants peuvent ne pas être bien informé(e)s sur les services du marché du travail qui leur sont offerts, y compris sur la RPL,
5. Des compétences linguistiques limitées (OCDE, 2015; OIT, 2017b).

La CUA a adopté explicitement la position selon laquelle la RPL doit être envisagée pour les migrantes et les migrants. Elle conseille spécifiquement que «des informations soient mises à la disposition des migrants potentiels sur la manière d'obtenir la reconnaissance des diplômes et des certificats dans le pays de destination par les agences pour l'emploi publiques et privées, les centres d'information sur les migrations, lorsqu'ils existent [...] et, chaque fois que cela est possible, par les syndicats». (OIT et CUA, 2016).

2.4.11 Comparaison régionale avec la SADC et la CEDEAO

Les deux régions permettant de faire des comparaisons utiles avec l'IGAD sont la SADC et la CEDEAO. Il s'agit de deux Communautés économiques régionales africaines qui ont fait des progrès dans leurs systèmes de reconnaissance ces dernières années.

Dans le cas de la SADC, il existe un Traité de la SADC (1992) et un Protocole de facilitation (2005) qui vise à «éliminer progressivement les obstacles à la circulation intrarégionale, en permettant aux citoyens des pays de la région d'entrer sans visa à des fins légales et pour effectuer des visites d'une durée ne dépassant pas trois mois» (Protocole de facilitation 2005,

tel que cité dans *Stiftung Entwicklung und Frieden*, 2016, p. 24). La SADC, en collaboration avec l'OIT, supervise également un Programme de travail décent de la SADC (2013 à 2019) (Crush et al., 2017). Une Politique de migration de la main-d'œuvre de la SADC (SADC, 2013) a également été élaborée. La ratification du Protocole de facilitation a été limitée à six États membres seulement, et a été dépassée par le Plan d'action régional de la SADC sur la Migration de la main-d'œuvre 2013-2015, par lequel un engagement a été exprimé afin d'harmoniser les systèmes de collecte de données sur la main-d'œuvre, les politiques d'immigration et la *législation et* de s'attaquer aux vulnérabilités des migrants régionaux en matière de santé (Centre africain pour la migration et la société, 2015). Divers accords bilatéraux sont en place, dont beaucoup sont fortement axés sur le recrutement de migrants dans les secteurs minier et agricole sud-africains:

> Les grandes différences de niveaux de développement et de possibilités d'emploi dans la région ont entraîné des flux migratoires extrêmement inégaux. Tous les pays envoient et reçoivent des migrants, mais l'équilibre entre les deux varie considérablement. Le Zimbabwe était une destination importante avant 2000 mais est devenu depuis le plus grand pourvoyeur de migrants de la région. L'Afrique du Sud est la principale destination (Crush et al. 2017, p. 1).

Crush et al. (2017) notent en outre que le mouvement migratoire hors de la SADC est si important que plus de la moitié des migrants issus de la région se trouvent en Europe, en Afrique centrale et de l'Est, en Amérique du Nord et en Océanie. Cette tendance a «des répercussions considérables pour les politiques relatives aux migrations et au développement qui s'alignent sur le plaidoyer mondial et africain en faveur du rôle des diasporas dans le développement africain» (Crush et al. , 2017, p. 19). C'est là que le programme de travail décent de la SADC peut également jouer un rôle important en faveur des travailleurs et des travailleuses de la région.

Les principaux obstacles à la facilitation de la migration de la main-d'œuvre au sein de la SADC sont les suivants:

- reconnaître la pertinence des migrations de courte durée et de la circulation des personnes dans le contexte du commerce des services, en soulignant la nécessité de disposer d'informations supplémentaires quant à la circulation des travailleurs hautement qualifiés et à la «valeur commerciale» de ces mouvements migratoires,
- l'assouplissement des conditions d'entrée pour les prestataires de services,
- la reconnaissance des qualifications, y compris l'établissement de l'état des compétences disponibles au niveau régional dans les secteurs critiques ainsi que la normalisation de la reconnaissance des compétences dans l'ensemble de la SADC (Crush et al. , 2017; voir également Bamu, 2014; Hartzenberg et Kalenga, 2015).

Dans la région de la SADC, des progrès ont été réalisés en vue de l'établissement d'un Cadre de qualifications de la SADC (SADCQF) depuis les premiers développements des années 1990 supervisés par le Secrétariat de la SADC. En 2011, les ministres de l'Éducation de la SADC ont approuvé le SADCQF (SADC, 2011), plusieurs États membres de la SADC étant à différents stades de la mise en place de leur CNQ dans le cadre régional (CEDEFOP et al. , 2015; 2017b). Les principaux objectifs de la SADCQF sont les suivants (SADC, 2011, p. 14):

- Fournir un mécanisme de comparabilité et de reconnaissance des qualifications dans la SADC,
- Faciliter la reconnaissance mutuelle des qualifications dans tous les États membres,

- Reconnaître les qualifications dans la mesure du possible,
- Promouvoir le transfert de crédits dans et entre les États membres et même au-delà,
- Créer des normes régionales au niveau de la SADC, le cas échéant.

Si l'idée d'un cadre de qualification régional pour la SADC a été bien soutenue pendant de nombreuses années, la mise en œuvre s'est révélée très lente, avec une capacité limitée au sein du Secrétariat de la SADC pour mener à bien ce processus. Un lancement a eu lieu en 2017 en Afrique du Sud, et le processus devrait se poursuivre de lui-même, car divers projets pilotes sont envisagés. Une initiative régionale visant à élaborer des normes professionnelles pour les enseignants de la région de la SADC est liée à ce processus. Le processus en est encore à ses débuts, mais il pourrait permettre d'établir un mécanisme régional d'octroi de licences que d'autres professions pourraient imiter et qui pourrait également être utile à l'IGAD à plus long terme (voir UNESCO et SADC, 2018; Taylor et Keevy, 2018).

Depuis sa création, la région de la CEDEAO a encouragé les États membres à exempter mutuellement les citoyens des pays de la région de l'obligation de visa de visiteur et de permis de séjour et à leur permettre de travailler ou d'exercer des activités commerciales dans les États membres d'accueil. Le Protocole sur la libre circulation des personnes, la résidence et l'établissement (1997) fournit le cadre législatif, basé sur un calendrier de mise en œuvre en trois phases (*Stiftung Entwicklung und Frieden*, 2016; OIT, 2015c):

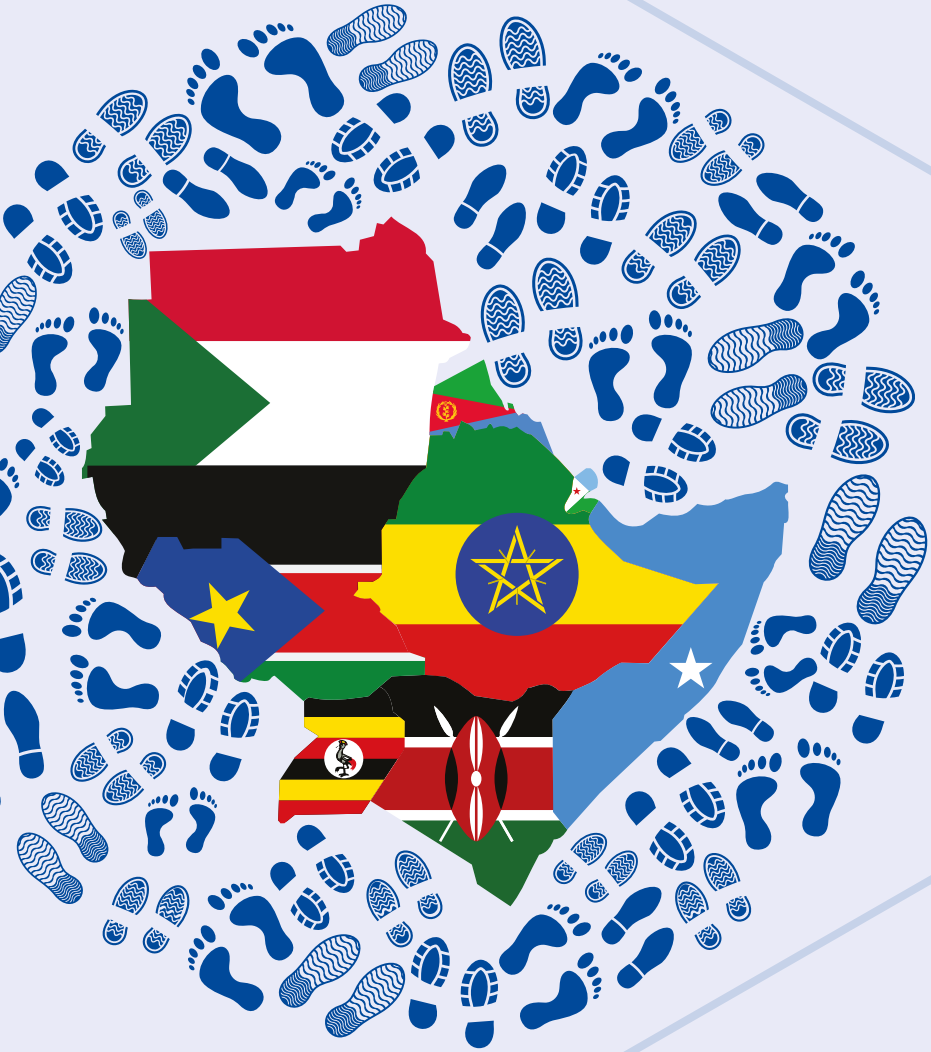
- le droit d'entrée et la suppression des visas (phase I, de 1980 à 1985)n
- le droit de séjour (phase II, de 1985 à 1990),
- le droit d'établissement (phase III, de 1990 à 1995).

La phase I (ratifiée en 1980) a donné aux citoyens et aux citoyennes des États membres de la CEDEAO un droit d'entrée de 90 jours, sans visa, à condition qu'ils et elles possèdent des documents de voyage et des certificats internationaux de santé en cours de validité. La phase II (mise en œuvre en 1986) a accordé aux citoyens et aux citoyennes des pays de la région la liberté de résider et de travailler dans d'autres États membres. Le Protocole a été révisé en 1992, dans le but de permettre une liberté de circulation plus importante. La CEDEAO a plus récemment supprimé l'option du visa de 90 jours, mais elle n'a pas non plus été en mesure de ratifier la phase III. Cependant, il existe un «Certificat de voyage régional standardisé et un passeport uniforme» (*Stiftung Entwicklung und Frieden*, 2016, p. 22) dans la CEDEAO qui simplifie «les mouvements transfrontaliers en créant un cadre juridique clair et en réduisant les coûts, ce qui, en fin de compte, accroît les migrations intrarégionales» (Adepoju, 2007, cité dans *Stiftung Entwicklung und Frieden*, 2016, p. 22). Selon l'OIT (2015b), le Protocole sur la libre circulation des personnes, la résidence et l'établissement constitue une bonne base pour la libre circulation et la main-d'œuvre et la reconnaissance des compétences dans la CEDEAO, mais, à l'instar des instruments de la SADC, les progrès de la mise en œuvre demeurent lents et inégaux. La Politique du travail et de l'emploi de la CEDEAO (élaborée avec le soutien de l'OIT) a été adoptée en 2009 et constitue un autre instrument important dans la région, mais sa mise en œuvre a également été lente.

Une Convention de la CEDEAO sur la Reconnaissance et l'équivalence des diplômes, certificats et autres qualifications dans les États membres (Convention générale A/C.I/1/03) a été adoptée en 2003, avec pour objectif spécifique d'accroître la mobilité des étudiants, des enseignants et des autres travailleurs qualifiés (OIT, 2015c). Conformément à la Convention d'Addis de 2014, la Convention de la CEDEAO se concentre sur l'équivalence des diplômes et des certificats. En 2011, suite à une étude de faisabilité, la CEDEAO a convenu de la nécessité d'établir un système de reconnaissance pour tous les diplômes délivrés au sein de la CEDEAO afin de faciliter la mobilité des étudiants et l'échange d'enseignants et de chercheurs (OIT, 2015c). De même, une reconnaissance mutuelle des qualifications et un programme d'études harmonisé pour encourager la mobilité des professionnels de la santé sont envisagés.

Une étude de faisabilité sur la mise en place d'un cadre régional et national des qualifications a été réalisée en 2012. Selon l'OIT (2015c), la CEDEAO a cherché des financements pour la sensibilisation et le renforcement des capacités afin de faire avancer ces processus. Comme la SADC, la région de la CEDEAO a également étudié la faisabilité de normes régionales de certification pour les enseignants (UNESCO, 2016). Tout comme l'Afrique du Sud joue un rôle clé en termes de migration au sein de la SADC, le Nigeria est très influent au sein de la CEDEAO. Les migrations vers le Nigeria concernent principalement les secteurs de la construction et des services et ont engendré plusieurs vagues de recrutement – ainsi que des vagues d'expulsion de migrants, malgré l'élaboration de protocoles sur la libre circulation des ressortissants dans la région (GCIM, 2005).

Il ressort de ce bref examen que la SADC et la CEDEAO fournissent toutes deux des indications importantes pour la reconnaissance des compétences dans le cadre de l'IGAD, et nous y reviendrons dans le dernier chapitre.



Chapitre 3. Examens par pays

3.1 Introduction

La tâche au cœur de cette recherche consiste à explorer l'adéquation entre les besoins des hommes et des femmes réfugiés et migrants en âge de travailler pour l'accès à la reconnaissance de leurs compétences et l'accès aux possibilités de développement des compétences, et les possibilités actuellement disponibles. Par rapport à l'étendue de la responsabilité du gouvernement pour la fourniture de ces services à ses propres citoyens, le volume de la demande ou des besoins générés par les migrants et les réfugiés est en fin de compte très faible. Il est important de garder ce point à l'esprit, car cela implique que, quelle que soit l'efficacité des systèmes d'aide aux migrants et aux réfugiés, ceux-ci devront inévitablement être développés à partir des systèmes gouvernementaux existants établis à des fins de qualification et de reconnaissance ou dans le but d'améliorer le fonctionnement du marché du travail.

Les caractéristiques d'un environnement d'enseignement et de formation professionnels qui sont fondamentales pour atteindre les objectifs d'accès aux qualifications de l'EFTP et de création de structures par la reconnaissance des compétences peuvent être atteintes en créant un environnement viable de gestion de l'information pour la gouvernance d'une main-d'œuvre migrante et pour la promotion des compétences de cette main-d'œuvre. Comme le montrera l'examen des études de cas par pays, il faut toutefois que le gouvernement soit impliqué pour être durable. Actuellement, l'équilibre des fonctions et des responsabilités et les partenariats relativement éloignés entre les institutions gouvernementales (tant au niveau national que bilatéral) et les agences internationales d'aide au développement ne sont peut-être pas adaptés au défi à relever.

Dans une perspective plus large, cette étude introduit directement d'importants débats plus larges qui ne peuvent être abordés de manière réaliste dans les limites du projet. L'une des plus importantes concerne la relation entre migration et développement[9]. On a beaucoup plus écrit sur les impacts et les contributions de la migration dans les environnements des pays développés et en développement. Toutefois, l'émergence de mouvements migratoires beaucoup plus intenses en Europe a attiré l'attention des décideurs politiques de cette région, qui s'intéressent désormais aux facteurs de migration dans les pays d'origine; ces facteurs sont supposés inclure un manque d'opportunités économiques locales (Fratzke et Salant, 2018, p. 2).

Dans une autre dimension, cette étude s'attache également à explorer la dynamique des migrations entre les pays les moins avancés au sein d'une région qui montre des signes de

[9] Pour un excellent exemple, voir la recherche associée au projet de l'OIT et de l'OCDE «Assessing the economic contribution of labour migration in developing countries as countries of destination (ECLM)». Le projet évalue l'importance économique de l'immigration de main-d'œuvre dans un nombre important de pays en développement où les immigrants représentent une grande partie de la main-d'œuvre dans des secteurs économiques clés. Plus d'informations sont disponibles sur le site: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_344706/lang--en/index.htm.

croissance, mais aussi de traumatismes sociaux, économiques et climatiques, qui ont eu un effet de dispersion sur les établissements humains et les activités économiques. Cela permet de prendre davantage conscience de la migration Sud-Sud, qui apparaît comme un thème important dans le cadre du mouvement mondial.

Ces problématiques ont une importance matérielle pour ce projet. Nous reconnaissons qu'au moins une hypothèse centrale est implicite dans la structure de cette mission: que l'éducation – en particulier l'enseignement technique et professionnel –, la réussite et/ou la reconnaissance dans une population de migrants améliorerait les chances des migrants d'obtenir un emploi significatif qui améliorerait leur bien-être personnel et leur permettrait de contribuer au développement économique du pays d'accueil et de leur pays d'origine. En d'autres termes, la possession de qualifications de l'enseignement technique et professionnel contribuerait à la croissance et au développement souhaités. En effet, l'Agenda européen sur les migrations de la Commission européenne, de 2015, semble fondé sur l'idée que «si l'aide au développement peut améliorer les perspectives de subsistance dans les pays d'origine des migrants, les migrations vers l'extérieur diminueront» (Fratzke et Salant, 2018, p. 3). Toutefois, la littérature montre à l'envi que les compétences ne suffisent pas à elles seules à générer les changements souhaités et que d'autres modifications de l'environnement doivent être apportées. Par conséquent, nous reconnaissons que ce projet pourra parler de manière plus convaincante de la manière dont la mise en œuvre de systèmes de qualification et de reconnaissance, liés à des données biographiques personnelles soutenues par des plateformes de données utilisables, pourrait contribuer à la croissance et au développement. L'impact de ces systèmes devrait faire l'objet d'une enquête distincte.

Il est également important de noter d'emblée que la taille de l'économie informelle ne varie que de manière marginale dans la région de l'IGAD. On estime que l'emploi informel représente plus de 90% de l'emploi total (hors agriculture) dans tous les pays de la région sauf deux. Au Soudan et au Soudan du Sud, on estime qu'il ne représente que 50 à 74% de l'emploi total (OIT, 2018a).

Enfin, il est important de noter que cette recherche n'a pas pour but de tester l'impact des approches de l'EFTP sur le développement des compétences des migrants; elle a pour tâche plus réaliste d'explorer ou d'examiner l'environnement afin de trouver des indications quant aux pratiques institutionnelles, aux structures, aux informations et aux preuves existantes ou naissantes que quelque chose a été fait.

Le premier rapport national porte sur l'Éthiopie, qui a fourni la plus riche source de données et la possibilité d'examen et d'analyse. Les autres rapports sur les pays – Kenya, Ouganda, Djibouti, Soudan, Soudan du Sud et Somalie – sont présentés de la même manière mais dans un format plus condensé. Chaque rapport national est structuré comme suit:

1. Contexte – bref aperçu des facteurs géographiques et politiques ayant une influence directe sur la capacité du pays à offrir des possibilités de développement des compétences, non seulement à ses propres citoyens, mais aussi aux migrants et aux réfugiés.
2. Développement des compétences – série des institutions actives en matière de développement des compétences et des qualifications disponibles, ainsi que la manière dont elles sont organisées.

3. Répartition des migrants et des réfugiés – lorsque les données le permettent, cette section donne un aperçu de la situation géographique des migrants et des réfugiés et, dans quelques cas, de la répartition connue des compétences.
4. La demande sur le marché du travail – la demande du pays en compétences spécifiques, qui à son tour, permet de faire correspondre celles des migrants et des réfugiés.
5. Reconnaissance des compétences des réfugiés et des migrants – les systèmes et les processus mis en place pour reconnaître les compétences des non-citoyens.
6. Observations générales – quelques observations clés spécifiques au pays. Les rapports par pays sont suivis du Chapitre 4, dans lequel un examen des conclusions et recommandations transversales est présenté.

3.2 Rapport sur l'Éthiopie

3.2.1 Contexte en Éthiopie

L'Éthiopie compte une population d'un peu plus de 100 millions d'habitants et recouvre une superficie importante de l'ordre de 1 million de km^2. Une décennie de croissance économique accrue a permis de réduire la pauvreté dans les zones urbaines et rurales, la part de la population vivant en dessous du seuil de pauvreté national passant ainsi de 30% en 2011 à 24% en 2016. L'agriculture reste le secteur le plus dominant, employant environ 80% de la population active et générant environ 90% des exportations du pays, qui contribuent à pratiquement la moitié (47%) du revenu national (Banque mondiale, 2019a; UNESCO, 2015a).

La croissance économique rapide a été une caractéristique de l'économie éthiopienne pendant plus d'une décennie – de 2004/2005 à 2013/2014 – au cours de laquelle le Produit intérieur brut (PIB) réel a augmenté à un taux moyen annuel de 10,5% (ministère des Finances et du Développement économique, 2013). Néanmoins, les changements économiques émergents s'orientant vers des activités à plus forte valeur ajoutée se font à long terme et ils sont lents et inégaux; de plus, la croissance varie entre les secteurs formel et informel. Certaines zones, essentiellement agricoles et à faible productivité, sont restées relativement inchangées, à l'exception de l'émigration des populations rurales. Dans le contexte éthiopien, les micro et petites entreprises (MPE) sont simultanément considérées comme des catalyseurs importants pour l'emploi, la croissance et la transformation. En 2011, le gouvernement éthiopien a révisé la stratégie de développement des micro et petites entreprises de 1997 afin de souligner l'importance des institutions d'EFTP pour qu'elles fonctionnent comme des extensions de l'industrie; la stratégie révisée a également élargi leur rôle dans la création d'emplois. Les données d'une étude récemment publiée montrent qu'en 2016/2017, les travailleurs temporaires constituaient la majorité des travailleurs des MPE éthiopiennes (77%), et que 87% des travailleurs des MPE avaient un niveau d'éducation inférieur ou égal au diplôme d'études secondaires. Il convient toutefois de noter que la part globale des travailleurs permanents a augmenté dans les MPE (Gebreeyesus, et al., 2018, p. 11-15, 61-62). Cela implique un besoin soutenu d'accroître l'accès aux institutions d'EFTP, tout en soutenant les MPE.

D'aucuns avancent que les investissements publics dans les infrastructures stratégiques, ainsi que les changements dans le secteur agricole et l'augmentation des investissements en capital, continueront à avoir un impact positif sur la trajectoire de croissance du PIB. Les fondations ont été établies dans le cadre du Plan de développement accéléré et durable pour mettre fin à la pauvreté (PASDEP) du pays, couvrant la période de 2005/2006 à 2009/2010, et des premier et deuxième Plans de croissance et de transformation (GTP), couvrant respectivement les périodes 2010/2011-2015/2016 et 2016/2017-2019/2020. Ces plans visaient à ce que l'Éthiopie parvienne au statut de pays à revenu intermédiaire d'ici le milieu de l'année 2020. Du point de vue de la mise en œuvre des politiques, les Programmes stratégiques à moyen terme de développement du secteur de l'éducation (PESD), dont le terme PESD V vient d'être achevé, sont importants, car ils expriment la stratégie du gouvernement visant à aligner les processus de développement économique et éducatif. Ces efforts ont jeté les bases de l'actuelle Feuille de route éthiopienne pour le Développement de l'éducation (2018-2030) (Teferra et al. , 2018)

Le processus de développement économique se caractérise par un profond changement structurel dans l'orientation de l'activité, qui s'est éloignée des secteurs traditionnels et primaires pour s'orienter vers les secteurs secondaires et tertiaires. Plus précisément, cela s'est traduit par un affaiblissement constant de l'agriculture, avec une augmentation concomitante des services et de bonnes perspectives d'accélération dans des secteurs tels que la construction et l'industrie manufacturière. Conformément à la stratégie industrielle, le secteur industriel devrait croître de 20% en moyenne, créant ainsi davantage d'emplois (Banque mondiale, 2019a). Un résultat stratégique de ce changement structurel entre les secteurs est de réduire la demande relative du marché du travail national pour les emplois peu qualifiés – comme ceux que l'on trouve dans l'agriculture – et d'augmenter la demande de travailleurs semi-qualifiés et hautement qualifiés dans les secteurs économiques secondaire et tertiaire. Les emplois créés dans le secteur des services seront relativement plus axés sur les connaissances et offriront des salaires plus élevés, de sorte que l'écart de rémunération entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés en Éthiopie va s'accroître. À moyen et long termes, cette tendance sur le marché du travail devrait avoir des conséquences positives sur la réduction de la pauvreté et sur la répartition des revenus.

Elle exerce également une pression sur l'EFTP qui doit y répondre par la qualité, les compétences et les qualifications de ses programmes et de ses diplômés. La question de savoir si les configurations actuelles et futures de l'EFTP et des programmes d'enseignement professionnel connexes répondront aux exigences futures de l'économie est donc d'une importance capitale. Tout aussi importante pour cette étude est la manière dont l'évolution du système éthiopien d'EFTP peut fournir la base à partir de laquelle les migrants et les réfugiés peuvent accéder à des compétences techniques et professionnelles ou à des moyens de reconnaissance des compétences. En dépit des vaillantes ressources allouées à l'EFTP, le nombre de jeunes qui s'inscrivent dans des classes d'EFTP formelles ou informelles ne représente toujours qu'une partie des personnes éligibles. D'aucuns défendent l'idée selon laquelle:

> Pour que l'Éthiopie veille à ce que tous les jeunes aient les compétences appropriées pour un travail décent et qu'ils possèdent les compétences nécessaires dans la vie courante, le taux de passage du secondaire à l'EFTP et à la formation des enseignants doit s'améliorer (UNESCO, 2015b, p. 2).

Il semble que la poursuite de l'expansion de l'EFTP en Éthiopie ouvrira les possibilités nécessaires pour permettre à ses citoyens d'occuper des emplois productifs et de soutenir une croissance et un développement économiques inclusifs.

Puisque la tâche de cette recherche consiste à évaluer le potentiel du développement des compétences et de la reconnaissance de la mobilité réglementée de la main-d'œuvre au sein des pays membres et dans la région de l'IGAD, il serait négligent d'étudier cette question urgente sans reconnaître et admettre d'emblée que, dans la mesure où un gouvernement d'accueil soutient et alloue des ressources aux réfugiés ou migrants étrangers, il doit trouver un équilibre entre son obligation de servir les besoins de ses citoyens en matière d'éducation, tout en remplissant son obligation fraternelle et humanitaire envers les ressortissants étrangers.

3.2.2 Développement des compétences en Éthiopie

Par intervalles de cinq ans, le gouvernement a institué une série de PESD évoqués ci-dessus. Sous l'impulsion de ces PESD, le gouvernement a également financé un Programme de développement de l'EFTP relativement étendu et qui vise à créer des instituts d'EFTP. La Feuille de route pour le développement de l'éducation en Éthiopie (2018-30) (ministère de l'Éducation, 2018, p. 67) a observé qu'un grand nombre d'établissements d'EFTP ont été construits en 15 ans, entre 2000 et 2015, et qu'au cours de cette période, le nombre d'établissements publics d'EFTP est passé de 16 à 334, tandis que le nombre d'inscrits est passé d'environ 3 400 à quelque 273 600.

Cette augmentation du nombre et de l'éventail des compétences disponibles sur le marché du travail éthiopien a été accueillie favorablement. Pourtant, des questions se sont posées quant à la pertinence des compétences et des normes de qualité en fonction desquelles les diplômés de l'EFTP sont préparés. Ces préoccupations pourraient s'expliquer par le fait que la récente phase d'expansion s'est trop éloignée d'une approche axée sur l'offre, caractérisée par une attention, une reconnaissance et une réactivité insuffisantes aux signaux de la demande émanant de l'industrie (Krishnan et Shaorshadze, 2013). Toutefois, la Feuille de route pour le développement de l'éducation fait référence à une participation relativement faible de l'industrie et affirme que: «En l'absence d'une participation significative de l'industrie, il est impossible que l'EFTP dispense une formation pertinente». (ministère de l'Éducation, 2018, p. 72)

Le Tableau 6 ci-dessous indique la répartition des étudiantes et des étudiants inscrits par secteur et par niveau dans les établissements d'EFTP publics et privés. Il révèle que 81,6% des étudiants sont inscrits dans des instituts publics, tandis qu'une proportion faible mais significative (18,4%) fréquente des instituts privés.

Tableau 6. Nombre d'étudiants inscrits dans les instituts d'EFTP publics et privés en Éthiopie en 2015

Domaine d'étude	Instituts publics			Instituts privés			Instituts publics + privés		
	Niveaux 1+2	Niveaux 3+4	Niveau 5	Niveaux 1+2	Niveaux 3+4	Niveau 5	Niveaux 1+2	Niveaux 3+4	Niveau 5
Agriculture	8 083	4 554	96	1 972	1 356	147	10 055	5 910	243
Industrie	43 088	11 051	2 183	4 618	1 484	889	47 706	12 535	3 072
Exploitation minière	96	–	–	–	–	–	96	–	–
Services publics	80 716	54 578	1 829	18 208	7 160	5 391	98 924	61 738	7 220
Commerce	60	218	–	74	445	–	134	663	–
Santé	1 070	4 214	236	1 430	2 947	1 812	2 500	7 161	2 048
Tourisme	6 244	952	159	886	480	60	7 130	1 432	219
Affaires sociales	2 015	40	–	478	70	–	2 493	110	–
Total/ Niveau	**141 372**	**75 607**	**4 503**	**27 666**	**13 942**	**8 299**	**169 038**	**89 549**	**12 802**

- = néant

Source: Seid, Taffesse et Ali, 2016

L'une des caractéristiques importantes de l'inscription réside dans la répartition des étudiants selon le secteur d'études de leur choix. Quel que soit le secteur, public ou privé, ce sont les services publics qui enregistrent le plus grand nombre d'inscrits, avec un peu plus de 60% du total des inscrits. La fourniture de services publics (eau, électricité et gaz) constitue un service essentiel qui joue un rôle vital dans le développement économique et social. Des services publics de qualité sont une condition préalable à l'éradication efficace de la pauvreté. Dans l'idéal, on peut s'attendre à ce que les secteurs choisis par la majorité des étudiants pour leurs études coïncident à peu près avec les attentes actuelles et futures du lieu où la croissance sectorielle de l'économie nationale est prévue. Mais en Éthiopie, l'affectation des étudiants aux domaines d'études est influencée par le gouvernement par le biais d'un système de quotas, qui est considéré comme le meilleur moyen pour procéder à ces affectations. En ce qui concerne les niveaux des possibilités d'études dans l'EFTP, il est clair que la Feuille de route pour le développement de l'éducation vise à ouvrir des voies de compétences plus élevées dans le programme de réforme en établissant un «Centre national de développement des programmes d'études et des matériels de formation pour le personnel semi-qualifié et qualifié de l'EFTP et les formations professionnelles de niveau intermédiaire». (ministère de l'Éducation, 2018, p. 83)

La demande publique en matière d'enseignement et de formation professionnels en Éthiopie est importante. Les instituts gouvernementaux d'EFTP offrent donc une gamme de programmes qui vont plus loin que les programmes officiels classiques qui ont lieu en journée. En plus des programmes de jour, les institutions gouvernementales d'EFTP proposent des cours du soir destinés aux travailleurs actuellement employés (tant dans le secteur public que privé); ces cours sont appelés «programmes d'extension» et les frais d'inscription sont fortement subventionnés: environ 25 à 35 birr éthiopiens par mois (près d'un dollar américain). Un troisième volet consiste en des programmes de formation de

courte durée, entre deux semaines et trois mois, dispensés par les «services d'extension» offerts dans les instituts d'EFTP. Il n'y a pas de conditions d'admission à ce niveau, y compris pour les étudiants n'ayant pas suivi d'enseignement secondaire (Krishnan et Shaorshadze, 2013). Ces programmes d'extension offrent une autre possibilité aux réfugiés et aux migrants, qui peuvent peut-être se permettre ces frais moins élevés avec un revenu familial limité.

La popularité relative des programmes privés d'EFTP est liée à la façon dont les étudiants du secteur privé perçoivent la pertinence d'une qualification et de ses compétences composites pour leurs chances d'emploi et de carrière. Il ressort clairement que les étudiants du privé s'inscrivent à des programmes de santé et de médecine en proportions bien plus importantes que ce qui est prévu dans l'allocation des possibilités d'études dans l'EFTP public (Tableau 6). Cela reflète la croissance rapide de l'offre privée dans le secteur de la santé.

C'est un examen national qui détermine l'accès à l'enseignement supérieur et aux possibilités d'EFTP. Les élèves de 10e et 12e années [équivalents des classes de Seconde et de Terminale] passent un examen national centralisé, sous la direction de la *National Education Assessment and Examination Agency* [Agence nationale pour l'évaluation pédagogique et les examens]. Les taux d'échec à ces examens seraient très élevés, révélant ainsi que l'accès aux opportunités subventionnées par le gouvernement est compétitif. Les élèves qui réussissent l'examen de 10e année [ou Seconde] sont dirigés vers des écoles préparatoires (équivalent des 11e et 12e années), puis vers l'université. Ainsi, à l'issue de la dixième année, les élèves sont orientés soit vers l'EFTP, soit vers l'enseignement secondaire préparatoire. Ceux qui ne vont pas à l'école préparatoire sont censés suivre l'EFTP ou trouver un emploi dans l'industrie (Krishnan et Shaorshadze, 2013). Il est clair que le système d'examen national privilégie l'enseignement universitaire et contribue à former les jeunes à l'EFTP.

Les établissements de formation de l'EFTP, qu'il s'agisse d'établissements privés ou d'ONG, sont tenus d'être certifiés par le gouvernement. Les étudiants qui ne peuvent pas se rendre dans les établissements publics d'EFTP peuvent choisir un établissement privé. En théorie, même les étudiants éligibles pour suivre les cours des établissements publics d'EFTP peuvent choisir d'aller dans les établissements privés. Toutefois, le nombre d'étudiants privés par rapport aux inscriptions publiques reste bien inférieur. Cela s'explique principalement par le fait que l'EFTP du gouvernement est gratuit, alors que les institutions privées font payer des frais de scolarité. Le ministère de l'Éducation a constaté que certaines institutions privées à but lucratif, de moins bonne qualité, s'adressaient à des étudiants dont les résultats scolaires étaient moins bons. Par ailleurs, les instituts d'EFTP gérés par des ONG (privées à but non lucratif)[10] ont généralement la réputation d'être de meilleure qualité, et leurs frais et dispositions financières varient (Krishnan et Shaorshadze, 2013). On pourrait peut-être explorer la possibilité pour les bailleurs de fonds du développement de financer les réfugiés ou les migrants afin qu'ils et elles fréquentent des institutions privées. L'allocation de fonds publics à la formation publique de l'EFTP aux niveaux de l'enseignement supérieur est limitée. Cela suggère que le gouvernement éthiopien considère que l'EFTP génère principalement des compétences techniques et professionnelles de bas à moyen niveau.

Bien que le modèle des instituts d'EFTP ait été considérablement élargi, l'existence d'une inadéquation apparente entre les compétences des diplômés de l'EFTP et les compétences

[10] Le terme «institutions» est utilisé ici comme un terme générique. «TVET Institute» est le nom adopté en Éthiopie pour désigner les institutions publiques et privées d'EFTP.

requises par les employeurs était préoccupante. En réponse, l'Agence fédérale pour l'EFTP a rapidement trouvé une intervention institutionnelle qui pourrait permettre de résoudre le dilemme. Cela a pris la forme de programmes de formation coopératifs destinés à augmenter le nombre d'entreprises privées participant au processus de formation. Selon le modèle éthiopien de formation coopérative, la théorie est principalement enseignée en classe dans les instituts d'EFTP, tandis que les compétences pratiques sont acquises en contact avec les entreprises et leurs ateliers sous la forme d'un programme d'apprentissage. L'Agence fédérale de l'EFTP met en place un enseignement coopératif basé sur un ratio de 30% d'enseignement dans les instituts pour 70% de formation pratique, basée sur l'industrie, à dispenser sur les lieux de travail (*Ethiopian News Agency*, 2016). Comme la présence des apprentis est coûteuse, car ils ont besoin de supervision et de temps pour faire fonctionner les équipements, obtenir l'adhésion des employeurs représente un défi permanent.

La circulation restreinte et coûteuse de l'information entre les employeurs et les demandeurs d'emploi peut allonger la période de recherche d'emploi et de chômage des nouveaux diplômés de l'enseignement supérieur. Il est essentiel de comprendre le fonctionnement du marché du travail, en particulier le processus de recherche d'emploi, pour aborder cette question. En Éthiopie, la majorité des employeurs publient les offres d'emploi dans les journaux et/ou sur de petits panneaux installés aux coins des rues les plus fréquentées et sur les places des villes où sont les employeurs. Il est moins probable que ce type de publicité atteigne un grand nombre de nouveaux diplômés d'université répartis dans tout le pays. Étant donné que le marché du travail éthiopien n'est pas bien organisé, il est intéressant d'étudier le rôle que joue l'information dans la durée du chômage chez les nouveaux diplômés de l'enseignement supérieur. Les nouvelles plateformes en ligne pour les offres d'emploi, telles que *ethiojobs*[11], constituent une évolution encourageante et doivent être soutenues. On peut améliorer le fonctionnement du marché du travail grâce à une meilleure circulation de l'information, en augmentant à la fois l'intensité de la recherche d'emploi et la qualité de l'adéquation entre l'offre et la demande. À cet égard, les salons de l'emploi peuvent constituer un mécanisme à entretenir et à exploiter.

Dans le système gouvernemental, le nombre de professions de l'EFTP proposées est déterminé par le nombre de professions développées et diffusées; ce chiffre s'élevait à 379 professions en 2012. Parmi celles-ci, la formation professionnelle est dispensée dans 197 professions. Il existe une grande disparité entre les États régionaux en termes de proposition d'enseignement et de formation professionnels. Le nombre de formations offertes dans les États régionaux varie de huit professions dans la région du Benishangul Gumuz (le plus faible) à 153 dans la région de l'Oromia (le plus élevé). Ces chiffres incluent les domaines de formation fournis par les institutions gouvernementales et les institutions privées/non gouvernementales dans chaque État régional (Fondation Edukans, 2012).

La nouvelle stratégie éthiopienne de 2008 pour l'EFTP prévoit la préparation de matériel pédagogique au niveau local et institutionnel plutôt qu'au niveau central. Le raisonnement était qu'un modèle décentralisé améliorerait la réactivité par rapport aux défis et aux conditions locales et répondrait aux exigences spécifiques du marché du travail local. Conformément à ce raisonnement, l'Agence fédérale de l'EFTP, avec les parties prenantes concernées, a préparé des ensembles de normes professionnelles qui ont servi de modèles pour la préparation de matériel pédagogique. Ainsi, chaque institution de formation est devenue responsable de l'élaboration de

[11] Voir www.ethiojobs.com

matériel pédagogique basé sur les normes professionnelles centralisées. Dans la pratique, cette responsabilité incombe toujours aux agences régionales d'EFTP en raison de la faible capacité d'enseignement et de connaissances professionnelles des formateurs, qui n'ont pas la capacité ou les compétences nécessaires pour élaborer les programmes d'études requis. Pour compliquer encore les choses, le ministère de l'Éducation a entre-temps procédé à de fréquentes mises à jour voire au remplacement des normes professionnelles existantes. Bien qu'un programme d'études soit un document dynamique, le niveau des changements a nécessité une refonte totale du matériel pédagogique et a créé une incertitude chez les formateurs et les étudiants. Elle a également augmenté le coût des supports pédagogiques, car il faudrait plus de temps aux concepteurs de programmes pour adapter les supports, tels que des manuels, aux conditions de chaque région, et ceux-ci devraient être imprimés au niveau régional (Fondation Edukans, 2012). La stratégie éthiopienne d'EFTP de 2008 prévoyait que l'intégration effective des systèmes formels, non formels et informels d'acquisition de l'EFTP était soumise à un partenariat solide et bien défini entre les secteurs gouvernemental et non gouvernemental tout au long du système de prestation et d'évaluation de la formation (ministère de l'Éducation, 2008a). La stratégie 2008 de l'EFTP a également stipulé la création d'un Cadre national éthiopien des qualifications de l'EFTP à cinq niveaux (ministère de l'Éducation, 2008b).

3.2.3 Répartition des réfugiés et des migrants en Éthiopie

La répartition des réfugiés et des migrants en Éthiopie et leur capacité relative à se déplacer à l'intérieur de ce pays ont une incidence directe sur leur capacité à trouver des possibilités de formation technique et professionnelle et des possibilités de reconnaissance. Les réfugiés et les migrants sont répartis de manière unique dans le paysage, et comme la répartition et la densité des populations de réfugiés et de migrants en Éthiopie varient considérablement, on suppose que le fait de connaître leur emplacement par rapport aux installations fixes existantes est une condition préalable à toute planification. Les variations dans l'offre de formation et un environnement juridique contesté dans lequel les migrants et les réfugiés sont traités séparément sont des facteurs importants à noter en tant qu'inhibiteurs.

En août 2017, il y avait 852 721 réfugiés en Éthiopie, répartis dans les groupes suivants selon leur pays d'origine:

- Soudan du Sud – 45,5%;
- Somalie – 29,6%;
- Érythrée – 19%;
- Soudan – 5%;
- Yémen – 0,19% (n=1 669); et
- Autres nationalités – 0,69% (n=5 875).

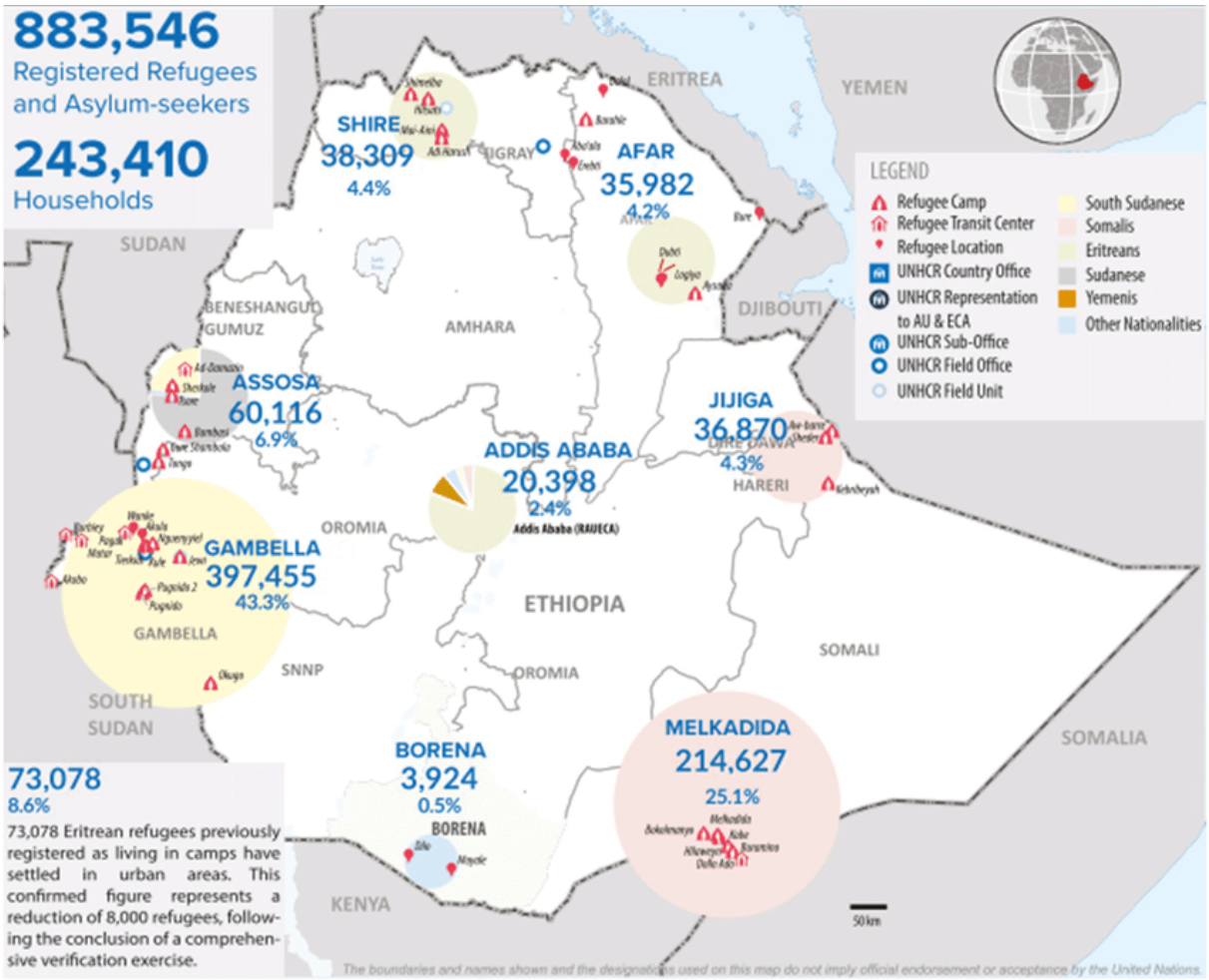
Pour mettre ces chiffres en perspective avec les nouvelles arrivées: de janvier à août 2017, un total de 72 890 nouveaux réfugiés sont arrivés dans le pays, dont plus de 44 000 en provenance du Soudan du Sud, 17 000 de l'Érythrée et plus de 6 400 de Somalie (DRC et RMMS, 2017).

Alors que l'assistance dans les camps est la pierre angulaire de la politique éthiopienne en matière de réfugiés, le gouvernement éthiopien a introduit une politique «hors des camps» au cours de l'été 2010 qui permet aux réfugiés érythréens de vivre et d'étudier en dehors

du camp s'ils remplissent les critères d'éligibilité et prouvent qu'ils peuvent subvenir à leurs besoins de manière indépendante. Comme les autorités éthiopiennes semblent concéder aux réfugiés érythréens la liberté d'accès aux villes, il faudrait examiner si ces concessions s'étendent aux possibilités de travail. Il existe cinq localités, principalement contiguës aux frontières de l'Éthiopie avec d'autres pays, où se trouvent les principales répartitions de réfugiés. Il y a ensuite une autre concentration de migrants qui se sont installés dans la capitale. La plus forte concentration de réfugiés se trouve dans la région de Gambella, à la frontière ouest. Environ 43% de la population réfugiée totale en Éthiopie est hébergée à Gambella (principalement des Sud-Soudanais), et 25% (principalement des Somaliens) dans les camps de réfugiés de Melkadida (Figure 2).

Comme le montre la figure suivante, la région de Gambella compte un très petit nombre d'établissements d'EFTP. Par conséquent, en supposant que cette région continuera à être une région d'accueil, il sera important d'entreprendre une cartographie de la population locale, de la population réfugiée et migrante et des institutions d'EFTP. Cela peut servir de base à la planification de nouvelles institutions, sur la base des prévisions de la durée de vie des camps existants. Les niveaux de compétence des immigrants et des réfugiés dans ces domaines peuvent faire l'objet de recherches, surtout s'ils choisissent de rester sédentaires.

Figure 2. Réfugiés et demandeurs d'asile en Éthiopie au 30 septembre 2017



Source: HCR, 2017a

Outre les réfugiés et les migrants intra-IGAD qui entrent en Éthiopie, cette étude englobe également les Éthiopiens qui migrent vers des pays de destination non-membres de l'IGAD – y compris ceux qui reviennent ensuite en Éthiopie en tant que migrants de retour. Cela comprend tous les ressortissants éthiopiens qui quittent l'Éthiopie pour un pays de destination non-membre de l'IGAD, qu'ils empruntent une route directe ou indirecte vers le pays de destination souhaité. Cette catégorie de migrants est importante et diversifiée et comprend les migrants réguliers qui, en tant que membres de la diaspora, peuvent résider de façon permanente ou contractuelle dans le pays où ils résident (le Moyen-Orient est une destination populaire), ont les moyens et un emploi rémunéré leur permettant de jouir d'un mode de vie de qualité et envoient de l'argent à leur famille en Éthiopie par les voies officielles.

La préoccupation ici concerne plus particulièrement les Éthiopiens des zones urbaines ou rurales qui, en tant qu'individus ou membres des ménages touchés, ont un accès limité aux revenus, sont probablement au chômage, peuvent être dépendants des membres de leur famille pour leur subsistance et ont une vision limitée de leur propre avenir et de leur capacité à se débrouiller seuls. Les Éthiopiens qui se trouvent dans cette situation peuvent percevoir la migration comme une option pour améliorer leur vie. Cependant, la migration telle qu'elle est vécue dans la région de l'IGAD est, pour la plupart des migrants, une entreprise à haut risque, et de nombreux efforts pour migrer se terminent par un rapatriement ou un retour volontaire dans leur pays de citoyenneté. De nombreux migrants qui n'ont pas réussi à atteindre leurs objectifs par la migration et qui n'ont accumulé que des fonds limités pendant leur séjour à l'étranger, retournent à la dépendance de leur famille ou de l'État lors de leur retour. Un certain nombre de jeunes, y compris des étudiants et des diplômés du système éducatif éthiopien, risquent de souffrir de ce scénario. Il existe des routes de migration régulière/formelle mais elles ne desservent qu'une très petite partie de la population et se limitent pour la plupart à des personnes plus qualifiées.

La combinaison d'une forte croissance démographique et d'un accès élargi à l'EFTP et à l'enseignement supérieur – qui a fait passer le nombre d'inscriptions dans les universités de 10 000 en 1990 à 360 000 en 2015 (Golubski, 2016) – signifie qu'un plus grand nombre de jeunes ayant un niveau de qualification croissant entrent sur le marché du travail éthiopien. Malheureusement, bien qu'elle soit en phase de croissance, l'économie ne peut pas générer des emplois au même rythme. Il y a également des indications, comme mentionné ailleurs, qu'il existe un certain décalage entre les compétences des diplômés des établissements d'EFTP et les compétences requises par les employeurs.

Une autre forme de migration courante au niveau international qui met en lumière la situation critique des rapatriés et leur réintégration dans l'économie en Éthiopie est le mouvement de jeunes femmes vers un certain nombre de pays, principalement en tant qu'employées de maison et surtout dans les pays du Golfe. Par exemple, un grand nombre de jeunes femmes éthiopiennes ont cherché des opportunités de travail dans des foyers en Arabie Saoudite. Le chômage combiné à la nécessité de gagner un revenu a été cité comme un moteur commun de cette forme de migration. En tant que migrantes en situation irrégulière, ces jeunes femmes sont exposées aux abus et à l'exploitation, et une situation qui a été tacitement tolérée pendant quelques années par les autorités a depuis été mise en lumière, entraînant une répression des autorités qui a abouti au retour d'un grand nombre d'Éthiopiens et d'Éthiopiennes – plus de 163 000 en 2016 – et à la régularisation de quelque 50 000 autres en Arabie Saoudite (RMMS, 2017). L'OIT a aidé environ 22 000 de ces rapatriés éthiopiens

d'Arabie Saoudite dans le cadre d'un de ses projets de coopération au développement financé par l'UE, dont 8 000 ont bénéficié d'une formation de base.

Un entretien mené par l'équipe de recherche avec une jeune Éthiopienne rapatriée d'Arabie Saoudite a donné lieu à une réflexion plus approfondie sur la manière dont les jeunes formulent leurs idées sur la migration – soit comme une stratégie temporaire, soit comme un objectif permanent – par rapport au fait de rester dans leur pays d'origine. Elle vivait auparavant dans une zone rurale et suivait une nouvelle formation et un processus de formalisation de son expérience de nounou pour se préparer à entrer sur le marché du travail local. Dans le cas de cette jeune femme, sans travail et désireuse de rompre avec «l'ennui» de sa vie, la découverte d'une possibilité de travail par la migration a été présentée comme une idée attrayante, initialement comme une évasion. C'était beaucoup moins compliqué que de planifier son déménagement dans une grande ville d'Éthiopie où elle s'attendait à trouver une forme de travail mal payé. Puis elle a appris par des connaissances, dans le village, qui avaient des membres de leur famille en Arabie Saoudite, qu'une nounou ou une femme de ménage pouvait être payée en riyals saoudiens, avec un pouvoir d'achat élevé qui se convertissait en une jolie somme en birr d'Éthiopie. À l'autre bout de l'échelle des migrations, un professeur d'université interrogé dans le cadre de l'étude a observé que son fils, bien qu'il ait de la famille, des amis et tout ce qu'il fallait pour subvenir à ses besoins matériels dans la cosmopolite capitale éthiopienne, avait décidé à l'âge de 17 ans que sa seule ambition était de faire sa vie aux États-Unis. Il est apparu clairement dans les deux interviews que les réseaux sociaux tels que Facebook et Twitter jouaient un rôle dans la manière dont les jeunes formulaient leurs opinions et leurs convictions sur la vie en général, mais aussi sur la migration.

3.2.4 La demande du marché du travail en Éthiopie

Les tentatives de l'Éthiopie pour mettre en œuvre une stratégie d'industrialisation axée sur l'exportation – en commençant par mettre l'accent sur l'élimination de la pauvreté (PASDEP) et en progressant pas à pas vers une transformation structurelle (GTP) – ont principalement porté sur de grands projets d'infrastructures publiques dans le pays, tels que le développement de parcs industriels, le Grand barrage éthiopien de la Renaissance ou la ligne de chemin de fer électrique Addis-Abeba-Djibouti longue de 656 km (BAD, 2018). Cela a généré une croissance de l'emploi principalement dans la construction et les services connexes, notamment dans la finance, mais aussi – dans une moindre mesure – dans l'industrie manufacturière et minière. La deuxième phase du dernier GTP, qui a débuté fin 2015, mettra l'accent non plus sur les projets de développement des infrastructures mais sur la diversification du secteur manufacturier, ce qui signifie que ces modèles pourraient évoluer vers une croissance plus forte de l'emploi dans le secteur manufacturier (Seid, Taffesse et Ali, 2016).

Avec une population d'environ 100 millions d'habitants, l'Éthiopie est le deuxième pays le plus peuplé d'Afrique. Le pays a un taux de croissance démographique moyen de 2,6%. La population éthiopienne est également très jeune. Selon les projections réalisées sur la base du recensement de 2007, la population âgée de 0 à 29 ans aurait atteint environ 73% de la population totale en 2016. Le taux de participation des jeunes au marché du travail était de 74,9% en 2013. La même année, le taux d'activité national (15-64 ans) représentait environ 81,2% de la population (OIT, 2018f; OITSTAT, 2019).

Malgré les progrès économiques réalisés au cours de la dernière décennie, offrir des possibilités d'emploi productif aux jeunes du pays reste un grand défi. Le taux de chômage national moyen est de 4,5%. Il existe toutefois une différence entre les zones urbaines et rurales. Alors que le chômage rural était estimé à environ 2% en 2018, le chômage urbain était estimé à 6,5% la même année (OIT, 2018f; ILOSTAT, 2019).

Des variations ont été observées ces dernières années dans la part de la population active au niveau national, ainsi que dans les tendances et les caractéristiques du marché du travail aux niveaux national et régional. Ainsi, au niveau national, le secteur agricole représente 72,7% des emplois, tandis que les secteurs des services, de l'industrie et de la construction en couvrent respectivement 20,4%, 4,5% et 1,9% (Oqubay, 2018, p. 4).

La nouvelle stratégie pour les micro et petites entreprises (ministère du Développement urbain et du Logement, 2012) se présente comme l'un des principaux instruments pour favoriser le développement économique urbain et la création d'emplois. Cette stratégie, qui préconise une action coordonnée entre l'EFTP et les MPE, vise à tenter d'élargir les possibilités d'emploi dans les centres urbains en encourageant et en soutenant l'emploi indépendant par le biais d'ateliers à forte intensité de main-d'œuvre et d'entreprises nécessitant un faible capital de départ. Toutefois, comme l'indiquent les rapports sectoriels sur l'EFTP de nombreux États régionaux, la mise en œuvre de cette stratégie s'est heurtée à des obstacles, la principale difficulté étant l'absence de coordination entre l'EFTP et les MPE – une question dont la résolution nécessite un examen plus approfondi (Fondation Edukans, 2012). Le manque de coordination entre les entreprises et les centres d'EFTP est clairement à l'origine des pénuries de compétences perçues par les entreprises, ce qui se traduit par une offre d'EFTP axée sur l'offre qui produit des diplômés ayant un faible niveau d'employabilité. Kassa Alemu, chef adjoint du Bureau de l'État d'Amhara pour le développement de l'EFTP et des entreprises, a ajouté que les défis du développement des petites et moyennes entreprises sont également une question d'état d'esprit: «Les défis observés sont l'attitude des stagiaires à l'égard de la création de leur propre entreprise. La plupart d'entre eux ont tendance à être embauchés dans des organisations gouvernementales» (Teshome, 2016).

Le travail indépendant, bien qu'il semble être une perspective ouverte, est en réalité intimidant pour les Éthiopiens, dont 80% sont des habitants des zones rurales. Le manque d'accès à la terre, les fonds de démarrage limités et un niveau généralement faible du pouvoir d'achat de la communauté contribuent à cette situation. Une ONG interrogée dans le cadre de cette étude a affirmé avec conviction que l'engagement des Éthiopiens ne visait pas à développer des «moyens de subsistance durables» ou même un «travail indépendant»[12], mais qu'il allait au-delà de ces objectifs pour s'orienter vers un «travail décent». Ce point de vue reflète le fait qu'il existe différents niveaux auxquels les agences de développement visent à mettre en œuvre leurs programmes d'éducation et de formation. Les programmes proposés par les agences de développement à chaque niveau ont des exigences diverses en termes de coûts de mise en œuvre et de fonctionnement, d'intrants et d'investissements de soutien, de niveaux de compétences des bénéficiaires, de leur engagement à terminer les programmes et de coûts d'opportunité des études.

On observe deux contraintes puissantes sur les types de choix que les réfugiés et les migrants peuvent faire quant à leurs possibilités de travail. Tout d'abord, les réfugiés sont

[12] Le secteur informel peut comprendre des travailleurs indépendants ou qui travaillent pour des indépendants.

partiellement ou totalement empêchés de mener leur vie en dehors des camps désignés, comme le prévoient la Proclamation éthiopienne sur les réfugiés (2004) et la Politique hors des camps (mise en œuvre depuis 2010). Cela signifie, à tout le moins, qu'un réfugié n'a pas d'autre choix que de résider dans un camp et, par conséquent, qu'il ne pourrait pas facilement identifier ni obtenir un emploi dans le secteur formel sans subir de grands désagréments et transgresser la réglementation du camp/du gouvernement. Deuxièmement, les réfugiés – à l'exception de ceux qui bénéficient d'une dérogation spéciale – n'ont pas accès aux permis de travail. Ils éprouvent donc des difficultés à trouver de tels emplois et nécessitent la collusion des employeurs pour cacher aux autorités la connaissance de leur emploi. Il est important de noter à cet égard le récent Ethiopian Jobs Compact, par lequel le gouvernement éthiopien s'est engagé à accorder des permis de travail à 30 000 réfugiés (BEI, 2016).

Pour leur survie, les réfugiés dépendent généralement de trois sources de soutien:

1. la fourniture de ressources nécessaires à la vie quotidienne par les organisations internationales d'aide et de développement,
2. le soutien financier de la famille, soit dans leur pays d'origine, soit de la part de la diaspora,
3. les revenus qui découlent de l'emploi dans le secteur informel (Sorenson, 2004).

L'économie informelle peut être comprise comme une diversité d'activités économiques non réglementées, non imposées et non protégées, impliquant des employeurs, des emplois et des travailleurs qui ne sont ni réglementés ni protégés par l' État[13]. Il est important de noter qu'elle inclut les emplois salariés à des postes qui offrent une protection ou des avantages sociaux limités, voire inexistants. Étant donné que l'économie informelle représente une destination de travail pour les migrants et les réfugiés, l'ampleur et la forme de l'économie et son hospitalité envers les migrants et les réfugiés sont très pertinentes.

3.2.5 Reconnaissance des compétences des réfugiés et des migrants en Éthiopie

Un migrant ou une migrante ayant une qualification et/ou une expérience et des compétences, que son déplacement ait été volontaire ou non, bénéficierait grandement de la possibilité de trouver un emploi correspondant à sa qualification, son expérience et ses compétences dans n'importe quel pays d'accueil de l'IGAD. Par conséquent, la présence d'un cadre dans lequel ces qualifications, expériences et compétences peuvent être reconnues est d'une importance vitale pour leurs perspectives d'emploi. L'Éthiopie dispose du Cadre éthiopien des qualifications de l'EFTP, qui a été élaboré dans le but suivant:

> Afin de définir la valeur des qualifications, de garantir que les différentes qualifications sont comparables et de faciliter la mobilité horizontale et verticale au sein du système d'EFTP... [et de garantir] que ... l'évaluation et la certification professionnelles seront accessibles à tous les candidats qui s'estiment compétents pour répondre aux exigences de la norme professionnelle respective, indépendamment de la manière dont ils ont été formés ou dont ils ont appris et du lieu de cette formation (ministère de l'Éducation, 2008a, p. 27-28).

[13] Les chiffres du Produit national brut (PNB) et du PIB d'un pays ne comprennent pas de données concernant l'économie informelle. Des estimations de la taille de l'économie informelle peuvent être données en proportion du PIB par habitant ou de la croissance du PIB par habitant.

L'étendue des opportunités liées à la RPL offertes aux migrants et aux réfugiés en Éthiopie dépend de l'état général des systèmes de RPL dans un pays. Par conséquent, pour comprendre les ressources RPL réelles et potentielles dont disposent les migrants et les réfugiés, il convient de commencer par un aperçu des progrès généraux réalisés au niveau national. Cela repose sur l'hypothèse qu'il est peu probable que dans un État membre de l'IGAD, une infrastructure RPL à grande échelle soit développée spécifiquement à l'intention de bénéficiaires migrants. Le scénario le plus probable serait que les autorités nationales étudient comment les installations de RPL conçues pour faciliter l'accès au travail des citoyens pourraient offrir un cadre permettant d'attirer les migrants et les réfugiés sur le marché du travail local, avec des ajustements si nécessaire. En conséquence, cette section donne un aperçu de l'émergence du système national éthiopien qui révèle qu'il existe des systèmes et des installations qui pourraient également soutenir le RPL pour les migrants et les réfugiés.

La Stratégie nationale d'EFTP de 2008 prévoyait la mise en œuvre d'évaluations des compétences professionnelles ouvertes à tous les candidats qui se sentent compétents (Tibebu, 2016). Depuis 2008, le ministère de l'Éducation a adopté une approche basée sur les résultats, avec des normes professionnelles détaillant les compétences nécessaires pour être considéré comme qualifié dans un certain domaine. L'évaluation professionnelle est effectuée dans des centres publics ou privés accrédités dans le cadre d'un réseau national de Centres d'évaluation et de certification des compétences professionnelles (CECCP), également appelés Centres de compétences. Les diplômés de l'EFTP et autres candidats intéressés passent le test du Centre de compétences de l'EFTP, qui est organisé par l'agence responsable de l'EFTP dans chaque gouvernement régional, étatique et municipal, par l'intermédiaire de son CECCP. Les diplômés de l'EFTP doivent passer ce test, qui comporte des éléments de connaissance et des éléments pratiques; ce n'est qu'après avoir réussi le test qu'ils seront certifiés et employés en tant que tels, ou qu'ils poursuivront leurs études dans l'enseignement supérieur.

Le test d'évaluation s'est avéré utile pour la gestion du système d'EFTP, car il sert de mesure d'assurance qualité applicable aux individus mais aussi aux institutions. L'objectif est de renforcer les compétences professionnelles, ce qui peut ouvrir la voie à une main-d'œuvre formée, compétente et productive dans tous les secteurs (Gebrezgabiher, 2016). Il convient de réfléchir à la manière de traiter les évaluations qui jugent les étrangers «non compétents». Bien que le service d'évaluation soit considéré comme inclusif, dans la mesure où «les citoyens, qu'ils aient ou non un niveau d'éducation formel, peuvent y participer à condition que ces derniers aient des compétences et une expérience dans un domaine ou une profession particulière» (Geremew, 2013), des efforts devront être faits pour que le processus d'évaluation soit perçu comme non discriminatoire et évolutif, en donnant aux candidats de multiples possibilités et choix de parcours. L'évaluation basée sur la RPL sera importante pour alimenter un processus adapté aux réfugiés et aux migrants étrangers.

Depuis le début des évaluations (actuellement mises en œuvre uniquement pour les compétences clés), un nombre relativement élevé de diplômés ont été jugés «non compétents», bien que les niveaux de compétence généraux aient augmenté (Krishnan et Shaorshadze, 2013). Il semble qu'actuellement, tous les diplômés ne se présentent pas pour être évalués. L'adhésion reste un défi pour faire avancer le système. Toutefois, à mesure que le marché s'ajuste et que les employeurs commencent à préférer les stagiaires/diplômés de l'EFTP qui ont réussi les évaluations obligatoires, les apprenants devraient avoir davantage tendance à opter pour les évaluations des compétences.

Le gouvernement éthiopien souhaite que les organisations partenaires et l'industrie resserrent le lien entre les compétences et l'industrie en modifiant les mauvaises perceptions de l'évaluation des compétences. La Stratégie nationale pour l'EFTP affirme avec force que pour que les certificats et les qualifications puissent fonctionner comme une monnaie d'échange sur le marché du travail, ils doivent être reconnus et bénéficier de la confiance des employeurs. C'est pourquoi, selon le gouvernement, «il est ... vital que les experts des entreprises soient des membres essentiels des groupes d'évaluateurs. Dans la mesure du possible, les entreprises ou les associations d'employeurs concernées seront intégrées dans la gestion de l'évaluation» (ministère de l'Éducation, 2008a, p. 28).

La déclaration ci-dessus est correcte en ce qu'elle met l'accent sur la participation de l'employeur au processus d'évaluation, bien que la reconnaissance des certificats par l'employeur et la confiance en ceux-ci au moment de l'embauche soient le point le plus essentiel du processus. Dans le cas des réfugiés et des migrants, il est probable que les moyens de garantir la crédibilité des certificats nationaux de qualification professionnelle délivrés aux réfugiés et aux migrants (entre autres) seront importants. Néanmoins, le système ci-dessus semble se prêter à une base institutionnelle créée par le gouvernement, grâce à laquelle l'évaluation de type RPL peut être proposée aux travailleurs migrants et réfugiés.

Le document politique éthiopien sur l'EFTP (ministère de l'Éducation, 2008a) souligne l'importance de l'accessibilité des services d'évaluation. Au moment de la rédaction du présent rapport, aucune référence à des installations supplémentaires dans les zones à forte densité de réfugiés et de migrants n'a été signalée. La tendance a été de rendre plus accessibles les centres d'examens dans les villes.

Notre examen de la mise en œuvre des centres d'évaluation a permis d'identifier certaines des difficultés de démarrage que le système a rencontrées lors de son déploiement au cours des dernières années. Il s'agit notamment des défis que tout nouveau système d'évaluation peut rencontrer, tels que la garantie de la confiance des clients immédiats – c'est-à-dire les demandeurs d'emploi et les employeurs – qui doivent tous deux être convaincus que la qualité du processus d'évaluation contribuera à une situation gagnant-gagnant où l'emploi rémunéré et l'amélioration de la productivité sont inscrits de part et d'autre de la relation employeur-travailleur. Dans le cas des diplômés de l'EFTP, les autorités se sont heurtées à la résistance des diplômés, qui ont mis en doute l'équité et la qualité du système et l'efficacité de sa mise en œuvre. D'abord, il y a eu des problèmes de confiance: parmi les étudiants, la rumeur disait que les centres d'évaluation n'étaient «rien d'autre qu'un moyen de collecter de grosses sommes d'argent» (Tibebu, 2016). Il est clair que les diplômés ont fait l'expérience d'un manque de confiance et de préoccupations quant à la manière de réagir au fait d'être jugé non compétent.

Une des principales préoccupations des étudiants était qu'il y avait un décalage entre les compétences acquises pendant leur formation et celles qui étaient testées. Plus précisément, la plainte portait sur le fait que les techniques et les compétences qu'ils apprennent dans les centres de formation et les questions auxquelles ils sont confrontés dans les examens d'évaluation ne correspondent pas ou ne sont pas liées, ce qui entraîne de nombreux échecs (Tibebu, 2016). Certains praticiens ont fait valoir que cela était dû à un manque de formation

pratique fournie aux étudiants. Il est clair que la qualité et la quantité de l'enseignement et de la formation pratique, ainsi que l'étalonnage des évaluations ont joué un rôle. Cette expérience indique les domaines et les questions qui devront être abordés dans les systèmes conçus pour traiter les réfugiés et les migrants de différents niveaux d'éducation, de différentes langues et de manières localisées de travailler dans des communautés de pratique.

Malgré ces problèmes initiaux concernant la confiance des employeurs et des demandeurs d'emploi, la sensibilisation des citoyens éthiopiens à l'évaluation de l'EFTP est en hausse et un nombre croissant de diplômés de l'EFTP ont accepté la valeur du système. Par conséquent, la demande d'accès aux services d'évaluation est devenue un défi majeur, un nombre croissant d'apprenants exerçant des pressions sur les centres d'évaluation, ce qui affecte la qualité de l'évaluation. Par exemple, les problèmes de qualité rencontrés dans les centres d'évaluation de l'est de Hararghe Oromia en font partie:

- Pénurie et inadéquation des machines, équipements, outils et matériels d'évaluation consommables,
- manque de cohérence dans la gestion de l'évaluation des compétences,
- des évaluateurs moins qualifiés par rapport aux normes professionnelles,
- des évaluateurs qui n'ont pas apporté un soutien adéquat aux candidats,
- certains éléments d'évaluation manquaient de clarté (Geremew, 2013).

Lorsque la demande d'évaluation dans certains domaines professionnels est plus faible, parce que les personnes qui s'inscrivent pour passer l'évaluation sont moins nombreuses, les centres d'examen ont tendance à retarder l'évaluation de plusieurs jours ou semaines (Baraki, Negash et Asfaw, 2016). Cela peut présenter des défis supplémentaires pour la fourniture de services similaires aux réfugiés et aux migrants, qui pourraient se présenter pour une évaluation en nombre imprévisible en raison de l'évolution des conditions de migration. Les défis généraux suivants ont émergé de ce processus d'apprentissage:

- Renforcer la capacité des ressources humaines et matérielles des établissements d'EFTP afin d'englober des approches d'évaluation plus authentiques et de qualité dans l'apprentissage et l'enseignement.
- Sensibiliser davantage toutes les parties prenantes à la nature et à l'importance de l'évaluation externe, par exemple par des campagnes de sensibilisation.
- Augmenter le nombre et élargir la répartition géographique des Centres de compétences et des centres d'évaluation afin d'accroître l'accès et de réduire les files d'attente pour l'évaluation.
- Renforcer la compétence et la compétitivité des formateurs et des évaluateurs de l'EFTP.
- Faciliter la révision de certaines des unités de compétence et des outils d'évaluation (instruments) en fonction des exigences du lieu de travail.
- Introduire certains mécanismes de contrôle qui garantissent l'équité/éthique du côté des évaluateurs.
- Renforcer l'engagement des secteurs productifs (public et privé) dans et vers l'évaluation externe (Baraki, Negash et Asfaw, 2016).

3.2.6 Observations générales: Éthiopie

Au sein de la République démocratique fédérale d'Éthiopie, les régions et les *woreda* (districts) jouissent d'une grande autonomie et ont également des responsabilités associées. Les réformes de décentralisation dans le secteur de l'éducation garantissent que, sous réserve d'une approbation centrale, le personnel est nommé et supervisé localement. De même, les prestataires de services sont sous le contrôle des structures et des électeurs des gouvernements locaux (UNESCO, 2015a). Étant donné que la répartition des réfugiés et des migrants est beaucoup plus concentrée dans certains États et régions, il est recommandé que la mise en œuvre des programmes relatifs à la qualification des réfugiés et des migrants se concentre, au moins dans un premier temps, sur ces États et régions.

Il est clair que le gouvernement éthiopien est confronté à une demande écrasante de services sociaux et économiques pour ses citoyens, qui pèse lourdement sur les ressources financières disponibles. Par conséquent, il sera important dans un avenir prévisible que le gouvernement fasse pression et travaille à des niveaux plus élevés de coopération et de soutien financier de la part des gouvernements et des organismes d'aide internationaux. Il faut également en faire plus pour comprendre comment les programmes et les interventions de développement façonnent la vie professionnelle des migrants. Une question clé concerne les domaines dans lesquels ces efforts devraient être concentrés. En outre, les organisations non gouvernementales (bilatérales et multilatérales) qui soutiennent les programmes d'EFTP sont peu nombreuses. À cet égard, les agences fédérales et régionales de l'EFTP doivent mener un travail de sensibilisation intensif et obtenir un soutien.

3.3 Le rapport sur le Soudan

3.3.1 Contexte au Soudan

Le Soudan partageait auparavant une frontière avec neuf pays, mais celle-ci a été réduite à sept suite à la formation du Soudan du Sud en 2011. Non pas que cette modification ait empêché les migrations en série vers et depuis le Soudan. Au contraire, l'instabilité persistante au Soudan du Sud et dans les régions méridionales du Soudan lui-même a contribué à un flux constant de migrants temporaires, dont la plupart sont en situation irrégulière. La traite d'êtres humains en provenance des pays voisins, principalement d'Éthiopie et d'Érythrée, passe par le Soudan via la capitale Khartoum, où l'on trouve du travail temporaire, puis dans les régions du nord du Soudan en transit vers la Libye, puis l'Italie et d'autres parties de l'Europe.

Une caractéristique historique intéressante de la région est que les gens s'identifient davantage à leurs tribus qu'aux pays. Les frontières de la région, peut-être moins dans les zones limitrophes du Kenya et de l'Égypte, sont extrêmement poreuses et de nombreuses tribus continuent d'exister au-delà des frontières artificielles, avec une relative facilité de déplacement transfrontalier. Qualifié de «frontières non statiques» par un fonctionnaire lors d'un entretien, ce phénomène est l'une des principales raisons pour lesquelles le Soudan est devenu un pays de transit pour de nombreux migrants se dirigeant vers les pays du Nord. En conséquence, la libre circulation est considérée comme acquise et les systèmes et politiques visant à réglementer cette circulation sont soit ignorés, soit simplement tolérés.

Avec une population d'un peu moins de 41,5 millions d'habitants et troisième pays le plus grand d'Afrique, le Soudan est extrêmement peu peuplé. Le groupe ethnique le plus important au Soudan est celui des Arabes soudanais, dont la plupart sont musulmans et parlent l'arabe soudanais. Cependant, le Soudan est ethniquement et linguistiquement diversifié, avec au moins 70 langues parlées. Selon les informateurs clés, le pays possède une culture étonnamment ouverte et tolérante envers les migrants et les réfugiés. La plupart des étrangers sont traités avec gentillesse et sont pratiquement égaux aux citoyens soudanais à bien des égards. Il y a cependant quelques exceptions. Selon plus d'un informateur, en conséquence directe d'un accord bilatéral entre gouvernements, le statut de réfugié des Érythréens n'est pas reconnu par le Soudan. Un autre exemple est celui des collèges professionnels publics, où les places sont si limitées que seuls les étudiants soudanais sont admis.

Parmi la population en âge de travailler (15 ans et plus), 57% des Soudanais font partie de la population active, et les 43% restants ne sont pas économiquement actifs. Le chômage des femmes est nettement plus élevé, jusqu'à trois fois celui des hommes. Le chômage est également relativement plus élevé pour les personnes hautement qualifiées. Le profil scolaire des chômeurs indique qu'un sur quatre a fait des études universitaires/tertiaires. 26% des chômeurs au Soudan se trouvent à Khartoum, et 44% d'entre eux ont fait des études universitaires/supérieures. La principale source de revenus des ménages, selon les rapports, provient du secteur primaire: agriculture et élevage (45%), salaires et traitements (36%) et activité indépendante (20%). Une plus petite partie des ménages dépend des retraites (1%), des envois de fonds (3%) et de l'aide humanitaire (1%) (ministère du Développement des ressources humaines et du Travail et OIT, 2013).

En tant que pays aux ressources insuffisantes, entravé par une longue période de sanctions internationales sévères qui n'ont été levées qu'en 2017, l'économie du Soudan est extrêmement fragile. L'agriculture, notamment le coton et le bétail, fournit des emplois à la majorité des Soudanais.

Les principales industries qui fonctionnent au Soudan sont: le pétrole, bien que celui-ci ait considérablement diminué depuis la sécession du Soudan du Sud, l'agriculture, le textile, l'alimentation et l'exploitation minière, en particulier l'exploitation de l'or. Certaines zones agricoles sont louées à d'autres pays qui utilisent les terres, mais les produits sont transportés directement vers les pays qui louent ces terres. Il n'est pas certain que les citoyens en tirent beaucoup d'avantages au-delà de leur contribution aux finances publiques.

Comme on pouvait s'y attendre, il existe au Soudan une économie informelle très importante, avec une main-d'œuvre qui se caractérise par une migration saisonnière, environ 85% des travailleurs occupant des emplois vulnérables et 60% de la main-d'œuvre travaillant dans l'agriculture de subsistance:

> Ces migrants locaux sont par défaut des travailleurs peu qualifiés et leurs compétences limitées sont liées aux activités rurales, telles que l'agriculture et le pastoralisme (par exemple, l'élevage de bétail, la production de cultures, la production de denrées alimentaires, le commerce et les travaux similaires que l'on trouve couramment dans les communautés rurales). Lorsqu'ils s'installent dans les zones urbaines, ils ont tendance à créer des «entreprises de subsistance», des opérations informelles à domicile qui peuvent être réalisées par un individu sans autre soutien (OIT, 2012, cité dans Ibrahim et al., 2014a, p. 67).

Il existe également une forte tradition selon laquelle les enfants suivent la profession de leurs parents. Dans l'ensemble, le pays est entravé par des pénuries de compétences.

3.3.2 Développement des compétences au Soudan

Le système de compétences au Soudan comprend 98 écoles secondaires techniques, 21 collèges techniques et 12 centres de formation professionnelle (CFP). En comparaison, il y a plus de 3 000 écoles secondaires dans le pays. La surveillance du système est entre les mains de plusieurs agences/ministères, ce qui rend la coordination difficile. Le ministère d'État de l'Éducation supervise quatre types d'écoles techniques: industrielles, agricoles, commerciales et de services. Le Conseil national de l'enseignement technique et technologique supervise les collèges techniques. Le ministère fédéral de l'Éducation est responsable du programme d'études, des enseignants, de la formation, de l'examen final et de la certification, tandis que le ministère d'État de l'Éducation est responsable des questions administratives et financières (PNUD et OIT, 2014).

Les employeurs semblent être largement non réglementés, selon les informateurs gouvernementaux interrogés, et ne sont pas contraints de dépenser de l'argent pour la formation, que ce soit pour les citoyens ou pour les migrants. Les contraintes auxquelles est confronté le système d'EFTP au Soudan comprennent non seulement le manque de fonds pour l'EFTP, mais aussi la gestion et l'utilisation des fonds disponibles. On constate également que les qualifications ne répondent pas aux besoins du marché du travail, ce qui entraîne un manque d'employabilité chez les diplômés de l'EFTP (PNUD et OIT, 2014).

Le Conseil supérieur de la formation professionnelle et de l'apprentissage (SCVTA) supervise les CFP. Neuf des CFP se trouvent à Khartoum, dont cinq appartiennent au ministère fédéral du Travail et quatre à l'État de Khartoum. Les autres CFP appartiennent aux États de Kassala, du Kordofan Nord et du Nil Blanc (Ibrahim et al., 2014, p. 17). D'autres CFP sont gérés par d'autres ministères, mais les informations à leur sujet sont limitées. Dans l'ensemble, l'absence de CFP dans les autres États est préoccupante.

L'enseignement technique dispensé par les CFP est de nature plus générale – combinant la théorie et la formation pratique – et s'adresse principalement aux jeunes qui ont achevé avec succès huit années d'enseignement formel de base, qui s'achèvent généralement vers l'âge de 15 ans. Les CFP proposent un programme d'apprentissage dans 19 métiers, mais la demande de places dans les CFP dépasse largement la capacité disponible. Bien que le développement précoce de la formation professionnelle ait été soutenu par l'Allemagne de l'Ouest dans les années 1960, les CFP suivent un modèle de deux ans de formation en centre, suivis d'une année de formation par apprentissage chez un employeur. Les CFP de l'État de Khartoum se sont toutefois éloignés de ce programme d'apprentissage de trois ans pour se tourner vers des programmes de formation professionnelle de six à neuf mois, à plus court terme et entièrement basés dans des centres. Des cours de courte durée, des cours de perfectionnement et des tests commerciaux sont également organisés par les CFP (Ibrahim et al., 2014b, p. 17). Les entretiens et les visites de l'équipe de recherche dans deux CFP à Khartoum ont montré que la capacité des centres est bien inférieure à ce qui est nécessaire pour le pays, un point de vue déjà exprimé par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et par l'OIT (2014b, p. 8):

> Le processus de formation du capital humain au Soudan est alarmant par rapport aux normes régionales et internationales, et l'offre d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) joue un rôle marginal par rapport à l'enseignement général et universitaire.

Très peu d'étudiants étrangers (migrants/réfugiés) sont admis, et le niveau de formation est assez bas (Ibrahim et al. , 2014b). Le cadre juridique et politique régissant l'accès à la formation des migrants n'est pas bien défini et nécessiterait une vérification plus approfondie.

La construction des CFP publics a été fortement soutenue par les partenaires internationaux du développement, notamment par l'Agence coréenne de coopération internationale (KOICA), l'Agence japonaise de coopération internationale (JICA) et l'UE, avec l'assistance technique de l'Organisation des Nations unies pour le développement industriel (ONUDI). D'après les visites des équipes de recherche dans les CFP, le soutien de la Chine est également évident: Si les équipements sont largement dépassés, dans certains cas, les centres ne disposent pas d'équipements plus avancés, simplement parce que les manuels d'utilisation ne sont pas traduits du chinois vers l'arabe. Le premier centre de formation professionnelle achevé à Khartoum a été converti pour accueillir l'Autorité nationale de formation professionnelle de Khartoum (Ibrahim et al., 2014b).

Un nombre limité de fournisseurs privés d'EFTP opèrent, principalement dans l'État de Khartoum, avec des degrés de qualité variables qui vont de meilleurs à moins bons que les CFP d'État. Il est important de noter que les frais sont beaucoup plus élevés dans les centres privés que dans les CFP publics. Dans les États du Soudan en conflit, comme le Darfour et le Nil bleu, l'offre de formation est moins constante, comme on pouvait s'y attendre. Les ONG locales et internationales y jouent un rôle, tout comme les agences internationales de développement.

Il y a un mouvement vers l'établissement d'un système de qualifications dirigé par le SCVTA. L'élaboration d'un Cadre national de qualification pour le Soudan a été lancée lors d'un atelier tenu à Khartoum en septembre 2018, dans le cadre du projet de renforcement du système d'EFTP au Soudan financé par le programme de l'UNESCO sur les capacités en matière d'éducation (UNESCO, 2018b). Les participants à l'atelier se sont mis d'accord sur l'élaboration d'un CNQ qui inclurait les éléments suivants, particulièrement pertinents pour cette étude:

- l'industrie et les normes d'éducation,
- promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie en intégrant des politiques et des outils qui permettent le transfert, la progression et la mobilité,
- promouvoir l'accès à l'apprentissage dans l'ensemble de l'éducation formelle et non formelle,
- discuter de la manière de comparer la qualité des qualifications des personnes au Soudan avec celles des qualifications provenant de l'étranger,
- en acceptant d'uniformiser les terminologies et les normes de qualification pour tous les prestataires de services éducatifs, au Soudan (UNESCO, 2018b).

Le SCVTA supervise le système d'évaluation du commerce sur sept grades, chacun étant lié à un niveau de poste spécifique (ministère du Travail, s.d.). Le système de test des métiers est articulé avec les autres parties du système éducatif, mais le flux et l'articulation réels ne sont pas évidents. Selon un informateur clé du SCVTA, cette réflexion fournit une base solide pour l'élaboration d'un CNQ.

Le développement des compétences est reconnu comme un moyen de soutenir les petites entreprises, mais il tend à se concentrer uniquement sur les apprentissages informels qui ne sont pas soutenus par le gouvernement et qui, dans l'ensemble, ne sont pas reconnus

dans le système formel. Une analyse détaillée des apprentissages informels réalisés en 2014 donne un aperçu important de leur potentiel de création d'emplois et de développement des compétences, y compris pour les migrants et les réfugiés, et formule des recommandations:

L'apprentissage informel ne doit pas être considéré comme une exploitation des jeunes tant que la formation et les compétences sont transmises en échange du travail fourni. Elle doit être perçue comme le système de formation de l'économie informelle qui découle de la famille et des traditions des réseaux sociaux et qu'elle a le potentiel de développer. La distinction entre formel et informel ne signifie pas efficace et inefficace. D'où l'importance de tirer parti des points forts de l'apprentissage informel et d'éliminer leurs lacunes (Ibrahim et al. , 2014b, p. 61-62).

Malgré plusieurs tentatives, seule une interaction très limitée avec le secteur privé a été possible pendant la visite sur le terrain.

3.3.3 Répartition des migrants et des réfugiés au Soudan

Le cinquième recensement de la population et du logement, effectué en 2008 et dernier en date, a révélé que 13,6% de la population soudanaise sont des migrants, les chiffres allant de 700 000 en 1973 à 1,3 million en 1983 et à 3,4 millions en 1993 (Bureau central des statistiques, 2008). Selon l'ONU-DAES (2017), le Soudan accueille 735 821 migrants, dont 40% sont originaires du Soudan du Sud, suivi de l'Érythrée (25,6%), du Tchad (12%) et de l'Éthiopie (10%). Le Bureau central des statistiques a déclaré que les causes profondes de la migration vers le Soudan sont la pauvreté, l'instabilité et la pression démographique (dans l'Éthiopie voisine). Malgré une importante migration intérieure, le taux net de migration au Soudan est négatif (les émigrants dépassent les immigrants) depuis au moins deux décennies: -4,9 pour 1995-2000; -2,98 pour 2005-10; -4,25 pour 2010-15) (ONU-DAES, Division de la population et UNICEF, 2014a).

Les envois de fonds constituent un flux de revenus important, estimé à 1,12 milliard de dollars américains, soit 1% du PIB. Les données de l'ONU confirment ces estimations et suggèrent en outre que l'immigration au Soudan est principalement liée au pétrole et aux flux d'investissements directs étrangers, allant de 1,3 million en 1990 à 854 000 en 2000 et à 753 000 en 2010, soit 1,7% de la population totale du pays (ONU, 2009, dans PNUD et OIT, 2014, p. 12).[14]

Des données récentes du HCR (2017c) indiquent que 192 404 nouveaux réfugiés sont arrivés du Soudan du Sud rien qu'en 2017 et que le nombre total de réfugiés dans le pays est estimé à 795 353, alors que l'estimation officielle du gouvernement soudanais est de 1,3 million. Les enregistrements biométriques, gérés par l'OIM en partenariat avec le Programme alimentaire mondial (PAM), fournissent des données plus fiables pour l'avenir, notamment grâce à la mise en place d'équipes d'enregistrement mobiles. La recommandation d'utiliser les numéros d'identification nationaux pour suivre les migrants a également été notée lors des entretiens pour cette étude et semble être largement soutenue.

La population du Soudan est extrêmement ouverte aux étrangers, souvent à leur propre détriment – selon de nombreux entretiens avec des informateurs clés, la population locale

[14] Voir également http://sudan.opendataforafrica.org/ et https://esa.un.org/unpd/wpp/ pour des données sur le Soudan

est obligée de rivaliser avec les migrants pour les emplois et les avantages sociaux, sur un pied d'égalité avec eux. Les travailleurs migrants semblent généralement confrontés aux mêmes obstacles que les citoyens pour trouver du travail, et ils ont tendance à se faire concurrence sur un pied d'égalité, voire en ayant l'avantage. Bien qu'un système de permis de travail existe, sa mise en œuvre et son application effectives n'ont pas pu être confirmées. Les personnes interrogées ont suggéré que les migrants sont donc en mesure de trouver un emploi sans avoir à obtenir ce type de permis. Ce marché du travail non protégé a un impact négatif tant sur les citoyens que sur les migrants:

> Le défi ne consiste pas seulement à acquérir des compétences adéquates pour s'adapter au milieu essentiellement urbain, mais aussi à accéder aux régimes de sécurité sociale pour ceux qui travaillent sur un marché du travail non protégé, en particulier pour les migrants (internes) qui ont perdu le système de sécurité sociale informel fourni par leur famille dans les zones rurales. (PNUD et OIT, 2014, p. 68).

Alors que les salaires des citoyens sont très réglementés – et sont également très bas pour les employés du gouvernement, selon les informateurs clés – les migrants sont payés sur une base plus compétitive, bien que dans des rôles plus informels, tels que les travailleurs domestiques et autres postes peu qualifiés. Une personne interrogée a fait remarquer que, dans certains cas, un étranger occupant un tel poste pouvait être mieux payé qu'un professionnel de santé de nationalité soudanaise. Ces anomalies nécessitent une enquête plus approfondie et une vérification auprès des fonctionnaires.

Il a été noté au cours des entretiens que les fonctionnaires du gouvernement ont exprimé une certaine approche de laisser-faire dans la gestion des migrants en situation irrégulière en particulier. Les ressources limitées et le manque d'aide étrangère ont été imputés à la faiblesse des contrôles, et il semble que cela restera le cas dans un avenir immédiat, sans qu'aucune intervention spécifique ne soit notée pour remédier à la situation. Un militant local des droits de l'homme a fait part de plusieurs préoccupations concernant cette situation et la mesure dans laquelle elle permet l'exploitation des personnes vulnérables. Bien que certaines personnes interrogées aient soulevé des préoccupations telles que «Nous devons protéger nos frontières» et «Les migrants ont un effet négatif sur le Soudan car la pauvreté est déjà élevée», le pays semble être largement incapable d'aborder la question.

Les informateurs clés ont déclaré que le Soudan du Sud est le troisième plus grand contributeur à la population de réfugiés, et cela a été vérifié par recoupement avec les données présentées plus tôt dans cette section. En raison des liens historiques entre les pays, cette situation est considérée comme tout à fait normale et est directement liée aux périodes d'instabilité dans le Sud. Pratiquement aucune mention n'a été faite des réfugiés d'autres pays de l'IGAD en dehors de l'Éthiopie.

Un nombre important de Soudanais hautement qualifiés travailleraient à l'étranger:

> On estime que plus d'un million de Soudanais travaillent à l'étranger, dont beaucoup font partie du personnel le plus qualifié du Soudan. La perte de leurs compétences et de leur contribution à la société est l'un des principaux facteurs qui entravent le développement et n'est pas suffisamment compensée par les envois de fonds (Ibrahim et al., 2014, p. 12).

La migration de personnes semi-qualifiées et non qualifiées vers le Moyen-Orient, et en particulier vers l'Arabie Saoudite, est également largement reconnue mais non confirmée.

Les données sur les migrations entrantes et sortantes sont très rares, bien qu'elles ne soient pas totalement inexistantes. Les résultats pertinents de l'enquête sur les forces de travail de 2011 (ministère du Développement des ressources humaines et du Travail et OIT, 2013) fournissent des informations importantes sur la répartition des migrants et des réfugiés. Environ 174 000 migrants soudanais sont rentrés et ont rejoint leur famille entre 2006 et 2011, et ce chiffre ne représente que 1% des 17 millions de personnes âgées de 15 ans et plus au Soudan pendant la période de l'enquête. Les raisons de leur retour étaient les suivantes: études (22%), recherche d'un emploi (15%), cessation de l'activité professionnelle dans le lieu de travail précédent (8%), études terminées (5%), soins de santé (5%) ou autres (34%). On estime que 43 000 migrants de retour sont venus de l'extérieur de l'Afrique, principalement d'Arabie Saoudite, de Libye et du Qatar.

D'autre part, environ 135 000 Soudanais ont quitté le Soudan entre 2006 et 2011, et la majorité d'entre eux sont partis à l'étranger. Les raisons de départ étaient les suivantes: recherche d'un emploi (54%), reprise du travail (25%), reprise de la famille (7%), études (6%) ou autres (7%). Leur situation professionnelle avant le départ était la suivante: actif (50%), chômeur (39%) ou inactif (9%). Leurs destinations étaient: l'Arabie Saoudite (66 000); le Soudan du Sud (12 000); les Émirats arabes unis (11 000); la Libye (9 000); la Jordanie (7 000); le Qatar (6 000); l'Inde (4 000); le Liban (4 000); ou d'autres pays européens (3 000) (Ministère du Développement des ressources humaines et du Travail et OIT, 2013).

La migration interne est un facteur important au Soudan, et se fait principalement vers l'État de Khartoum:

> Selon le recensement de 2008, la guerre civile, la sécheresse, la désertification, le manque d'éducation et de services sociaux, et d'autres facteurs incitatifs, tels que le manque d'opportunités d'emploi, ont contribué à la migration vers l'État de Khartoum. L'analyse montre qu'après Khartoum, les régions de l'Est et du Centre ont été les zones de destination les plus attrayantes pour les migrants, ce qui a entraîné des pertes nettes de population dues à la migration interne dans les États du Kordofan Nord, du Kordofan Sud et du Darfour Ouest (PNUD et OIT, 2014, p. 24).

La proposition de création par le ministère de l'Intérieur d'un Centre opérationnel régional à l'appui du processus de Khartoum[15] et de l'Initiative de l'UA-Corne de l'Afrique sur la traite des êtres humains et le trafic de migrants a été notée[16]. La création du Centre est soutenue par la Commission européenne et vise à «soutenir la collecte, l'échange et l'analyse d'informations, soutenir les enquêtes communes et renforcer la cohérence des cadres juridiques nationaux et régionaux» (Commission européenne, 2016). Le ministère aurait également enregistré des données sur les réfugiés, mais plusieurs tentatives du bureau local de l'OIT pour obtenir ces données ont échoué.

3.3.4 La demande du marché du travail au Soudan

La demande sur le marché du travail au Soudan reste largement déterminée par l'agriculture et les industries extractives. Les revenus du pétrole ont constitué une grande partie du PIB

[15] L'Initiative UE-Corne de l'Afrique sur la route des migrations, ou «processus de Khartoum», est une plateforme de coopération politique entre les pays situés le long de la route des migrations entre la Corne de l'Afrique et l'Europe.

[16] L'Initiative de l'UA-Corne de l'Afrique sur la traite des êtres humains et le trafic de migrants est un forum permettant aux pays participants de la région de la Corne de l'Afrique de débattre des problèmes, d'échanger des informations, de partager des expériences et de délibérer sur le statut et les approches de lutte contre la traite des êtres humains et le trafic de migrants dans la région de la Corne de l'Afrique.

du Soudan, mais ils ne contribuent guère à la création d'emplois. La baisse des recettes pétrolières en raison de la faiblesse des prix à l'exportation, le vieillissement des champs pétrolifères et la diminution des flux de redevances de transit du pétrole du Soudan du Sud lors de la sécession ont ajouté à ces défis depuis 2008 (BAD, OCDE, PNUD, 2017). Le deuxième Plan quinquennal de développement national du gouvernement (2012-2016), visait donc à diversifier l'économie en abandonnant le pétrole au profit de l'agriculture et d'autres secteurs. En outre, la création de couloirs commerciaux transfrontaliers, par le biais de programmes d'infrastructure améliorant les ports maritimes du Soudan, peut constituer une base solide pour la mise en œuvre des accords bilatéraux que le Soudan a signés avec le Tchad, l'Égypte et l'Éthiopie en 2016 pour stimuler le commerce et la coopération régionale (BAD, 2018). Néanmoins, les gains d'emploi dans le secteur minier résultant de la diversification et du commerce des exportations de minéraux peuvent être limités.

3.3.5 Reconnaissance des compétences des réfugiés et des migrants au Soudan

Comme indiqué, le gouvernement soudanais a une approche très ouverte à l'égard des migrants. Bien que les fonctionnaires interrogés aient fait des commentaires tels que «[Les migrants n'ont] aucune valeur ajoutée pour le Soudan», ils n'ont pas été en mesure de fournir des exemples concrets d'interventions officielles pour remédier à la situation. La législation et la politique soudanaises relatives à la migration comprennent:

- Loi de procédure pénale, 1991 – Prévoit les questions relatives à la détention des migrants en situation irrégulière et les sanctions pour faciliter la migration irrégulière.
- Loi sur les passeports et l'immigration, 1994 – Réglemente l'admission, le séjour et l'expulsion des ressortissants étrangers.
- Loi de 2000 sur la réglementation de l'emploi des non-Soudanais – Réglemente l'emploi des ressortissants étrangers.
- Code pénal 2003 et loi sur l'enfance 2004 – Interdiction de la traite des êtres humains et des enfants.
- Loi de 2014 sur la lutte contre la traite des êtres humains – Criminalise la traite des êtres humains.
- Loi de 2014 sur la réglementation de l'asile – Prévoit les questions relatives aux réfugiés, y compris leurs droits et devoirs au Soudan. (MGSoG, 2017, p. 11)

Comme prévu, les migrants et les réfugiés arrivent au Soudan avec très peu, voire aucun justificatif de leurs compétences et de leur formation. Une lettre d'un employeur au Soudan est souvent la seule condition préalable pour qu'un étranger puisse être légalement employé. Un système de permis de travail est en place en théorie, mais aucune preuve de sa mise en œuvre effective n'a été constatée. Les migrants au Soudan sont pour la plupart non qualifiés ou peu qualifiés, et ont tendance à travailler comme travailleurs domestiques (les Éthiopiens sont préférés selon les informateurs clés) et comme constructeurs et plâtriers (les Égyptiens sont préférés selon les informateurs clés). Un système est en place pour les migrants professionnels hautement qualifiés, mais ceux-ci semblent constituer un très faible pourcentage de la main-d'œuvre au Soudan.

Il existe des possibilités de formation pour plus de 400 000 réfugiés situés dans les camps, mais la capacité du système de compétences – y compris dans les écoles secondaires techniques, les collèges techniques et les CFP – ne permet pas de répondre aux besoins de la population locale, encore moins à ceux de la population indigente, et certainement encore moins à ceux des réfugiés. Des solutions rentables pour la formation professionnelle dans des contextes similaires dans d'autres parties du monde mériteraient d'être envisagées. Les agences internationales de développement peuvent jouer un rôle important à cet égard.

3.3.6 Observations générales: le Soudan

Comme mentionné, les frontières du Soudan sont exceptionnellement ouvertes et, par conséquent, la migration irrégulière est très répandue, les passeurs opérant dans de nombreuses régions du pays sous le regard des autorités. Il y a un manque de politiques ou de réglementations pour régir les mouvements à l'entrée et à la sortie du Soudan, en particulier pour le travail. L'existence de plusieurs accords bilatéraux sur la migration de la main-d'œuvre a été signalée, mais les détails n'ont pas pu être fournis. L'Éthiopie est l'exception, plusieurs personnes interrogées faisant état d'accords très spécifiques, bien qu'il ne s'agisse pas d'un accord bilatéral officiel en matière de travail.

Dans l'ensemble, on constate que la capacité de l'EFTP est très faible au Soudan. À cet égard, le PNUD et l'OIT (2014a; 2014b) ont formulé des recommandations fermes pour une réforme du système de développement des compétences dans le pays. Sur la base des faits probants présentés ici et de l'expérience de première main acquise lors de notre visite sur le terrain dans l'État de Khartoum, cette recommandation est soutenue. La mise en œuvre pratique d'un tel processus de réforme, y compris la coordination des divers acteurs fédéraux, étatiques et privés, ne sera pas facile. La stabilité politique est sans aucun doute une condition préalable importante, tout comme l'amélioration des systèmes de gestion de la circulation des personnes.

Les informateurs clés ont également exprimé des points de vue forts en faveur d'une «coordination accrue nécessaire entre les agences de développement international», tant au Soudan qu'au sein de l'IGAD. Plusieurs agences de développement, dont l'OIT, l'UNESCO, la GIZ, la KOICA, la JICA, l'UE, le Fonds saoudien de développement et la Chine, apportent toutes une contribution significative, mais la coordination n'est pas évidente. Une nouvelle initiative, actuellement menée par le Bureau de l'UNESCO au Soudan en collaboration avec le Bureau de l'OIT, semble très pertinente, car elle tente d'assurer un plus grand niveau de coordination et de planification entre les organes fédéraux et étatiques. Le manque actuel de coordination semble être l'une des principales faiblesses du Soudan et limite la capacité du pays à bénéficier de financements et d'expertise sur une base plus durable. Toute tentative d'amélioration de la coordination devra tenir compte des capacités des ministères responsables de la migration et/ou du développement des compétences au Soudan.

3.4 Rapport national sur Djibouti

3.4.1 Contexte à Djibouti

En dehors de l'exploitation du sel et des ressources géothermiques largement inexploitées, Djibouti dispose de ressources naturelles limitées et d'un développement industriel restreint. L'économie nationale est basée sur les services financiers, les télécommunications et les services liés au commerce qui contribuent à environ 80% du PIB, ce qui est conforme à l'objectif de Djibouti de s'établir comme un centre régional d'affaires, de finances et de commerce. La réglementation bancaire et financière relativement plus ouverte du pays et son statut de zone de libre-échange sont attrayants pour les entreprises des pays de la région. Des développements importants en matière d'infrastructures, notamment le port à conteneurs qui jouxte le golfe d'Aden et la liaison ferroviaire modernisée avec Addis-Abeba, positionnent le pays comme un important fournisseur de logistique et de services connexes. Cependant, l'instabilité politique et économique de la région et un marché intérieur minuscule, ainsi que le coût élevé de la main-d'œuvre et des intrants énergétiques, ont freiné les investissements étrangers. Étant une petite économie et un grand importateur, le pays connaît une dette extérieure et des déficits budgétaires élevés. Le pays connaît également un chômage important et de longue date, estimé entre 60 et 80% des citoyens, qui est intensifié par le grand nombre de migrants irréguliers qui entrent à Djibouti. L'urbanisation de la population est estimée à 78%. Actuellement, l'économie de Djibouti est dominée par le secteur tertiaire/services, qui emploie plus de 70% de la population active. Il faut noter que le gouvernement est le plus grand employeur du pays (Commission économique pour l'Afrique, 2017; République de Djibouti, 2015).

Une nouvelle liaison ferroviaire entre Addis-Abeba et Djibouti a été construite. Au fil des ans, le trafic routier entre les deux villes a connu une croissance considérable, car le port de Djibouti offre à l'Éthiopie, pays enclavé, un accès à la mer et gère plus de 90% du commerce éthiopien, qui représente à son tour plus de 70% de l'activité commerciale du port de Djibouti. La nouvelle ligne ferroviaire lourde standard, dont le temps de transport est beaucoup plus court que par la route, est devenue commercialement active en 2018 et devrait permettre à l'Éthiopie d'accroître et de réduire considérablement les coûts du commerce international. Le port international de Djibouti est désigné comme zone de libre-échange. Elle dispose d'installations de conteneurs et de réfrigération très développées ainsi que de capacités de stockage de produits pétroliers et gaziers et de transbordement de marchandises dans la région. De nouveaux terminaux à conteneurs, des postes d'amarrage rénovés et un nouveau port à proximité, Doral, avec des installations de conteneurs en eau profonde, ont accru la compétitivité du port dans le golfe d'Aden en mer Rouge (Commission économique pour l'Afrique, 2017; République de Djibouti, 2015).

L'expansion du secteur du tourisme est considérée comme offrant des perspectives dans le cadre d'une intention plus large de faire de Djibouti non seulement un point d'entrée, mais aussi une destination touristique et de loisirs. Cela inclut l'exploitation des possibilités de plongée sous-marine sur les récifs. Ce type d'expansion économique nécessite généralement des programmes professionnels pertinents liés à l'industrie hôtelière. En outre, il y a la pêche et, comme mentionné, les ressources minières, y compris les gisements de sel et d'or. Il est clair que des efforts sont actuellement en cours à Djibouti en vue de diversifier l'économie.

Toutefois, l'élément manquant réside dans la création d'emplois et d'un certain espace pour encourager l'esprit d'entreprise. Essentiellement, la politique économique du gouvernement doit donner la priorité aux activités génératrices d'emplois (Commission économique pour l'Afrique, 2017).

En raison de la rudesse du paysage de Djibouti et des surfaces limitées de terres arables, l'agriculture n'est pas un secteur économique viable et n'est pratiquée qu'à des fins de subsistance. Dans les zones rurales, le pastoralisme nomade est un mode de vie. Les moutons et les chèvres sont élevés pour le lait, la viande et les peaux, tandis que les chameaux sont utilisés pour les caravanes de transport. Une très faible proportion de ces populations possède ou a accès à des institutions offrant une formation professionnelle à la suite de la scolarité. Ces populations nomades dépendent des produits de leurs animaux comme principale source de subsistance.

3.4.2 Développement des compétences à Djibouti

Le gouvernement a traditionnellement cherché à surmonter des contraintes telles qu'une activité économique informelle élevée et croissante, la petite taille des entreprises africaines, la faiblesse des liens interentreprises, le faible niveau de compétitivité et le manque de capacités d'innovation en lançant des entreprises parapubliques (entreprises publiques) dans des secteurs spécifiquement ciblés (voir CNUCED, 2012). Citons par exemple l'usine d'embouteillage d'eau minérale de Tadjoura et une laiterie à l'extérieur de la ville de Djibouti. Le gouvernement a également tenté d'exploiter une importante activité géothermique dans l'espoir de rendre le pays autosuffisant sur le plan énergétique. Cependant, le secteur parapublic a souffert de son inefficacité et de la nécessité d'accorder des subventions budgétaires importantes. Depuis le milieu des années 1980, le gouvernement a travaillé à la privatisation de ces entreprises pour tenter d'augmenter les profits et la productivité. En 1996, ces efforts ont encore été étendus dans le cadre d'un Programme d'ajustement structurel subventionné par le FMI et la Banque mondiale (République de Djibouti, 2015).

La demande d'accès à la formation d'EFTP parmi les réfugiés ou les migrants ne peut être considérée que dans le cadre de l'offre actuelle aux citoyens ainsi qu'aux types de pression existants pour la fourniture de compétences spécifiques afin de répondre aux besoins de l'industrie ou à la demande des jeunes. Par conséquent, dans les pays comme Djibouti où les systèmes d'EFTP ont connu une croissance limitée ou dont la croissance n'a pas suivi le rythme de la demande, il y aura une pression pour équilibrer les besoins des citoyens avec la nécessité d'accueillir des réfugiés ou des migrants.

Une deuxième question clé est le positionnement de ces institutions, non seulement par rapport aux citoyens locaux, mais aussi par rapport aux camps et aux installations où sont concentrés les réfugiés et les migrants. La répartition des équipements éducatifs dans un pays est une question complexe, qui implique souvent de privilégier certains groupes, notamment les citadins. D'autres considérations politiques peuvent également avoir un impact sur la distribution des équipements d'EFTP. À Djibouti, il existe cinq régions administratives et une région urbaine, Djibouti Ville. Les cinq régions administratives ne possèdent pas un seul établissement d'enseignement technique et professionnel postscolaire parmi elles, alors que la ville compte deux établissements publics de type Lycée *Industriel et Commercial* (LIC).

Un troisième point concerne la politique et la législation qui régissent les migrations et les réfugiés en général, et leur accès à la formation en particulier. Il est évident que les fonctionnaires du ministère du Travail sont conscients du nombre de migrants dans le pays. Les diverses formes de migration ont un impact sur la vie économique et sociale de Djibouti, qui sera abordé plus en détail ci-dessous. Il suffit de dire que si Djibouti est généralement considéré comme un point de transition dans les migrations plus lointaines, il y a des proportions importantes de personnes migrantes situées à Djibouti qui désirent et bénéficieraient d'opportunités d'emploi, allant des résidents dans les camps à d'autres qui vivent sans abri dans les rues ou occupent des abris de fortune sur la plage.

Au sein du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle (MENFOP), il existe un département dédié à l'enseignement technique et à la formation professionnelle. Il existe trois types d'institutions dans le cadre de son mandat:

Lycées techniques

Il existe sept lycées techniques à Djibouti, dont deux dans la capitale et un dans chacune des régions extérieures à la capitale. Malheureusement, le matériel disponible dans les écoles est obsolète. Six lycées proposent un enseignement technique, tandis qu'un lycée est consacré aux métiers de l'hôtellerie. En 2016, 1 865 élèves étaient inscrits dans les lycées techniques. Cela donne un accès limité aux possibilités d'enseignement de l'EFTP par rapport au nombre d'inscriptions dans les écoles secondaires ordinaires, qui est de 16 387 en 2015-2016. (MENFOP-DP, 2016).

Lycées industriels et commerciaux

Il existe deux *lycées* qui dispensent une formation technique dans le cadre de qualifications professionnelles. En 2015-2016, 323 élèves se sont inscrits au baccalauréat technique au LIC Djibouti et au *Lycée technique* Gabode. Ce sont les deux seuls établissements où le baccalauréat technique post-scolaire est proposé, et tous deux sont situés dans la capitale. (MENFOP-DP, 2016).

Les Centres de Formation

Quatre centres de formation professionnelle ont été créés à Djibouti pour répondre aux besoins des adultes, des jeunes en fin de scolarité et des étudiants reprenant leurs études. Les centres sont tous uniques et répondent à des besoins qui leur sont propres. En 2013, ces centres de formation professionnelle comptaient 510 apprenants (MENFOP, 2017).

Le programme des Biens de services nationaux du gouvernement a permis le recrutement et la formation d'environ 4 100 jeunes entre 2004 et 2014 dans un cadre militaire en partenariat avec les écoles et centres de formation professionnelle. On rapporte que 85% des personnes qui ont suivi ces cours ont trouvé un emploi (République de Djibouti, 2015). Mais il n'est pas certain que ce programme soit toujours en vigueur. Il y a également le lycée technique du complexe de développement Al Rahma; ce complexe comprend un hôpital moderne et est financé par l'aide du gouvernement koweïtien. L'Université de Djibouti, créée en 2006, compte plus de 7 000 étudiants en 2015. Elle est dotée de facultés de droit, d'économie et de gestion, de sciences, de lettres, de langues et de sciences sociales, de médecine et d'ingénierie.

Il convient de faire quelques observations sur les différentes institutions qui offrent une formation technique et professionnelle à Djibouti. Tout d'abord, les chiffres des inscriptions indiqués sont insuffisants pour répondre à la demande de possibilités d'acquérir des compétences, en particulier la demande des jeunes, étant donné que le taux de chômage des jeunes est d'environ 60%. Deuxièmement, le système existant semble avoir été développé de manière fragmentaire, avec une continuité limitée visible entre les différents niveaux institutionnels. Troisièmement, il est donc peu probable que des programmes cohérents permettant la progression soient prévus dans les différentes institutions. Cela peut entraver le développement de compétences techniques de plus haut niveau. En outre, il semble que les *Instituts universitaires de technologies industrielles* de l'Université devraient concevoir et mettre en œuvre des programmes de formation technique de haut niveau en collaboration avec les entreprises des secteurs du transport et de la logistique, plutôt que de développer des programmes de niveau intermédiaire que les *lycées* ou les universités populaires seraient les mieux placés pour mettre en place.

3.4.3 Répartition des migrants et des réfugiés à Djibouti

Djibouti a une population d'environ 950 000 habitants par rapport aux 27 000 réfugiés estimés dans le pays. Près de 80% des Djiboutiens vivent dans des zones urbaines, tandis qu'environ 13% de la population djiboutienne se considère comme un migrant (ONU, 2019; Kireyev, 2017). Une caractéristique remarquable des tendances migratoires à l'intérieur et à l'extérieur de Djibouti est qu'en dépit de possibilités d'emploi très limitées dans le pays, avec un taux de chômage de plus de 50%, très peu de citoyens djiboutiens choisissent de partir par rapport aux autres pays de l'IGAD, qui comptent un nombre massif de membres de leur diaspora.

Les migrations ont lieu dans les zones pastorales des régions de Dikhil et d'Ali-Sabieh, qui bordent des pays touchés par la famine en raison d'une sécheresse chronique depuis une décennie. Le long des frontières avec la Somalie et l'Éthiopie, des mouvements de population et de bétail se poursuivent lorsque les populations nomades des pays voisins cherchent des pâturages pour leur bétail dans les régions de Dikhil, Tadjourah, Ali-Sabieh et Arta, au nord de Djibouti (UNICEF, 2017a).

Djibouti est un lieu d'immigration et de transit. Le pays continue de connaître une migration intérieure à la fois à court et à long terme (EUTF, 2017), mais semble globalement en déclin. L'OIM estime les taux de migration nets bruts[17] comme suit: 35,5 pendant la période 1985-1990; -4,76 pendant la période 1995-2000; -4,96 pendant la période 2005-2010; et -3,69 pendant la période 2010-2015 (UNDESA, Division de la population et UNICEF, 2014). En août 2017, la situation a été rapportée par le HCR (DRC et RMMS, 2017) comme suit: En août 2017, Djibouti comptait 27 601 réfugiés et demandeurs d'asile, dont la plupart se sont installés à Ali Addeh. Leur origine est la suivante: Somalie (13 306), Éthiopie (8 654), Yémen (4 434) et Érythrée (1 149), avec une petite proportion de pays autres que ceux mentionnés ci-dessus. De nombreux Somaliens ont été résidents, tandis que le nombre de réfugiés a augmenté en 2017 suite aux troubles dans la région voisine d'Oromia (UNICEF, 2017a). De nombreuses personnes en transit dans les deux sens à travers Djibouti ne se déclarent pas

[17] Le taux brut de migration nette est le rapport entre la migration nette au cours de l'année et la population moyenne de cette année, exprimé pour 1 000 habitants.

comme réfugiés, car elles souhaitent éviter d'être identifiées par le HCR ou l'Office national d'assistance aux réfugiés et sinistrés de Djibouti, car elles ne souhaitent pas que leur voyage soit perturbé par l'internement dans un camp.

3.4.4 La demande du marché du travail à Djibouti

Les fonctionnaires du ministère du Travail de Djibouti considèrent les défis démographiques des jeunes et des migrants comme des défis importants pour le pays. Dans les deux groupes de population, l'accès aux compétences et aux possibilités d'emploi est reconnu comme étant important pour la cohésion sociale et l'inclusion sociale. Le plan quinquennal du pays pour la période 2015-2019 reconnaît directement les jeunes comme une préoccupation sociale et économique majeure, ce qui constitue une justification suffisante pour élaborer un plan national de développement des ressources humaines actualisé. Le gouvernement reconnaît que les plans nationaux, bilatéraux et multilatéraux d'interventions concrètes liées au marché du travail doivent être prioritaires pour faire face à l'évolution rapide de la pression démographique du chômage sur le marché du travail.

Il est décevant de constater qu'entre 1991 et 2016, le ratio emploi/population à Djibouti pour l'ensemble des personnes âgées de 15 ans et plus n'a augmenté que marginalement, passant de 43,6% à 49% (Banque mondiale, 2016a). Plus déconcertant encore est le fait que dans la population des jeunes – âgés de 15 à 24 ans – le ratio emploi/population est passé de 41,4% à 37,6% au cours de la même période. Dans ce scénario, la part des femmes dans la population active n'était que de 34,9% (Banque mondiale, 2016a). Il est clair que le chômage global et, plus encore, le chômage des jeunes sont très élevés. Du point de vue du ministère du Travail, la création d'emplois, l'amélioration de l'adéquation entre les compétences et les emplois, et l'interaction entre les demandeurs d'emploi et les employeurs sont trois impératifs fondamentaux. Cela reflète la nécessité pour les ministères d'améliorer la coordination, en particulier entre les secteurs public et privé. Un autre thème concerne les moyens de trouver et de gérer des informations sur le marché du travail afin de faciliter l'adéquation entre les compétences et les emplois qui sont mutuellement bénéfiques pour les parties concernées, en termes de création d'emplois durables et de processus industriels productifs.

Pour relever ces défis, le gouvernement a lancé en 2014 la stratégie Djibouti Vision 2035, qui sera mise en œuvre dans le cadre de plans quinquennaux successifs. La première d'entre elles, la «Stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi» (SCAPE), se concentre sur des investissements à grande échelle dans le développement des infrastructures portuaires et la construction de chemins de fer, qui devraient stimuler l'emploi, en particulier dans les services liés au commerce (BAD, 2018). Étant donné que le secteur tertiaire emploie déjà plus de 70% de la population active de Djibouti (BAD, 2016), un certain nombre d'initiatives sont en cours qui visent la diversification progressive d'autres secteurs. Parmi ceux-ci figurent les mines et les hydrocarbures – bien qu'en raison de la forte productivité du travail dans les mines, les gains d'emploi soient traditionnellement limités – ainsi que l'énergie géothermique, le tourisme et le secteur primaire (République de Djibouti, 2015; Oxford Business Group, 2016). Par exemple, le gouvernement coopère avec des entreprises chinoises pour le lancement d'une grande zone industrielle et commerciale hors douane, pour l'exploitation des ressources naturelles (poisson, sel et énergie) et pour le développement du tourisme (Groupe de la BAD, 2017).

Comme indiqué ci-dessus, les Somaliens, les Éthiopiens et les Yéménites constituent les plus grandes proportions de migrants à Djibouti. La question générale de l'accès au marché du travail et de la reconnaissance des compétences des réfugiés et des migrants à Djibouti sera abordée ci-dessous, avec une référence aux migrants yéménites à titre d'illustration. Une caractéristique frappante de la composition par sexe et par âge des groupes de réfugiés migrants du Yémen vers la Corne de l'Afrique est que la plus grande proportion est constituée d'enfants (38% ou plus), alors que l'équilibre entre hommes et femmes diffère selon les destinations (HCR, 2016a). Du point de vue des besoins en matière d'éducation et de travail, il est évident que les enfants – peut-être jusqu'à l'âge de 15 ans environ – devraient avoir accès à l'éducation formelle. En ce qui concerne la demande d'EFTP, la formation correspondante pour les réfugiés devrait être évaluée en fonction du nombre d'adultes parmi les réfugiés dans un lieu donné. Toutefois, la demande des réfugiés adultes pour l'accès à une forme de formation technique ou professionnelle devra tenir compte de l'éducation antérieure, de l'expérience professionnelle et de la volonté des réfugiés, car le fait de suivre une formation ou de demander la reconnaissance de qualifications qu'ils possèdent déjà ne fait pas nécessairement partie de leurs projets futurs.

Un indicateur culturel relativement important dans les pays à prédominance musulmane de la Corne de l'Afrique est la tendance à ce que les femmes soient nettement moins nombreuses que les hommes à poursuivre des études. Par exemple, une plus grande proportion d'hommes yéménites de plus de 18 ans (36% des réfugiés yéménites à Djibouti) et une proportion beaucoup plus faible de femmes yéménites (25% des réfugiés yéménites) seraient candidats à tout type de travail formel exigeant des compétences techniques et professionnelles de niveau moyen. Cela implique qu'une attention particulière devra être accordée à la compréhension des mentalités culturelles et des conditions et responsabilités familiales et sociales des femmes dans ces circonstances, afin de modifier les conceptions ancrées des rôles des femmes et de créer des ouvertures et des opportunités qui pourraient être saisies par les femmes réfugiées ainsi touchées.

Après qu'une sécheresse prolongée a provoqué une grave famine qui a eu des répercussions sur la vie de plus de 10 millions de personnes dans les régions périphériques arides et semi-arides, les chefs d'État des pays de l'IGAD ont mandaté l'autorité pour entreprendre l'initiative «Mettre fin aux situations d'urgence dues à la sécheresse dans la Corne de l'Afrique». Ceci est particulièrement important pour Djibouti, où l'accent est passé des réponses d'urgence aux interventions à long terme destinées à renforcer la résistance à la sécheresse dans les communautés cibles et parmi les réfugiés des zones arides et semi-arides, comme le montre l'émergence de l'Initiative pour la résistance aux catastrophes et la durabilité en cas de sécheresse. Trois domaines qui auront des besoins en compétences techniques et professionnelles en tant que retombées de ces programmes seraient:

- La reconversion ou la formation croisée d'anciens nomades qui doivent passer d'un métier nomade à un métier sédentaire (par exemple, de l'élevage de gros bétail (bovins) à l'élevage de petits animaux (volailles));
- De nouveaux programmes de formation (programmes de type vulgarisation agricole) sur la résilience pour rendre les formes d'élevage plus viables grâce à de meilleures techniques et technologies;
- De multiples possibilités sur divers projets d'infrastructure pour conserver l'eau qui doit être distribuée dans les zones touchées (la politique est orientée vers la création de partenariats et le partage des responsabilités pour des installations telles que le stockage de l'eau avec les communautés qui bénéficient de l'irrigation).

3.4.5 Reconnaissance des compétences des réfugiés et des migrants à Djibouti

Un plan d'action conjoint entre le gouvernement de Djibouti et le HCR, le Fonds des Nations unies pour l'enfance (UNICEF), l'UNESCO, la Fédération luthérienne mondiale et l'Association Al Rahma a été formulé pour soutenir l'accès aux services éducatifs des enfants réfugiés yéménites, et une évaluation de l'éducation d'urgence a été réalisée. Un certain nombre d'enfants réfugiés ont bénéficié d'un programme de six semaines basé sur l'alphabétisation de base et des activités récréatives. Un autre nombre d'enfants réfugiés plus âgés – qui avaient été déscolarisés – ont bénéficié d'un programme de quatre semaines de cours de rattrapage. Enfin, huit enseignants ont été recrutés pour le programme, ce qui indique que les donateurs étaient déterminés à avoir de vrais enseignants plutôt que des volontaires. Cela soulève la question importante de savoir comment répondre aux besoins de compétences des parents et des adultes. À Djibouti, les besoins des adultes ne semblent pas avoir été formellement pris en compte. Le recours des adultes prêts à travailler serait de trouver un emploi dans l'économie informelle.

Ce rapport est directement lié aux questions centrales concernant l'accès des réfugiés et des migrants au marché du travail, et donc aux possibilités d'emploi afin qu'ils puissent vivre et travailler dans les villes ou créer des moyens de subsistance durables en milieu rural. Comme la majorité des réfugiés et des migrants yéménites ne disposent que de ressources financières minimales ou inexistantes, il est peu probable qu'ils soient en mesure de trouver les ressources financières nécessaires pour entreprendre une recherche d'emploi. Le gouvernement de Djibouti, soutenu par les acteurs humanitaires locaux et internationaux, a également facilité le retour des citoyens djiboutiens et a permis aux migrants bloqués d'accéder au territoire.

Djibouti reçoit une aide humanitaire assez importante du Conseil de coopération du Golfe, une alliance politique et économique de six pays du Moyen-Orient ayant des motivations humanitaires et également des intérêts dans la sécurisation des liens dans la région de l'IGAD. Par exemple, l'Arabie Saoudite, par l'intermédiaire du Centre du Roi Salman pour le secours et le travail humanitaire, a apporté son aide en fournissant et en réhabilitant des abris d'urgence et des centres collectifs, en distribuant des articles de secours essentiels et en créant deux cliniques dans le camp d'Obok à Djibouti (HCR, 2016a). Les agences de développement occidentales qui apportent leur soutien sont le HCR, l'OIM et, plus récemment, le Conseil norvégien pour les réfugiés.

En décembre 2017, Djibouti a annoncé de nouvelles lois sur les réfugiés qui prévoient d'améliorer la vie des réfugiés. Ces lois garantissent que le gouvernement de Djibouti «rationalisera les procédures de détermination du statut de réfugié» et s'engage à ouvrir «davantage de possibilités d'intégration socio-économique [des réfugiés]». Bien que les intentions du gouvernement de Djibouti soient louables, le véritable défi est celui du marché du travail, où les possibilités d'emploi dans le secteur formel sont relativement rares. Avant l'annonce des nouvelles lois, les réfugiés ne pouvaient avoir recours à l'économie informelle que pour des emplois tels que domestique, pêcheur, cuisinier ou ouvrier non qualifié (HCR, 2017b).

En août 2017, Djibouti s'est engagé à assurer l'éducation de tous les enfants réfugiés en les intégrant dans le système national. Cela souligne à nouveau l'engagement de Djibouti à

soutenir les droits des réfugiés, mais en même temps cet engagement est en tension avec la nécessité d'améliorer la qualité générale de l'éducation dans le pays. Il est à noter que des améliorations de la qualité du système d'éducation scolaire de Djibouti seraient bienvenues. À ce stade précoce, il est très peu probable que les réfugiés trouvent facilement un emploi dans le secteur formel et ils doivent donc recourir à l'économie informelle.

En 2014, le ministère de l'Enseignement supérieur de Djibouti a publié au Journal officiel les conditions et procédures d'octroi des équivalences/reconnaissances des diplômes d'enseignement supérieur. Cette action n'aurait pu résulter que de la détermination d'un besoin au sein du système d'examiner les relations entre les qualifications et la comparabilité des qualifications. Il s'agit d'une action clé qui fournit une base pour développer un système qui décrit, catégorise, reconnaît, valide et spécifie les interrelations des qualifications. Cette déclaration prouve que le ministère reconnaît la nécessité d'un système permettant de générer une compréhension cohérente des qualifications issues des systèmes d'enseignement supérieur naissants, et peut-être de générer un moyen de comparer ce système et les qualifications qui le composent avec un autre système. Ce que cette initiative en matière d'enseignement supérieur ne semble pas prendre en compte, c'est la manière d'intégrer les qualifications d'autres secteurs du système, comme l'EFTP.

3.4.6 Observations générales: Djibouti

Un facteur important à noter est que le gouvernement de Djibouti a adopté une politique d'ouverture aux réfugiés et aux migrants. À titre d'exemple, lorsque la crise des réfugiés au Yémen a éclaté au cours des premiers mois de 2015, le gouvernement a d'abord cherché à restreindre la circulation des réfugiés en les obligeant à s'enregistrer et à rester confinés dans le camp de réfugiés nouvellement créé de Markazi, à environ quatre kilomètres de la ville portuaire d'Obock, qui se trouve à environ 235 kilomètres de la ville de Djibouti. Toutefois, le climat local chaud et semi-aride d'Obock, avec des températures mensuelles moyennes de 38,6°C (101.5°F) ou plus de mai à juillet, a provoqué le départ de nombreux réfugiés du camp. La capacité du gouvernement à imposer le confinement dans le camp a été réduite, tandis que l'afflux de réfugiés a continué. Sous ces pressions, le gouvernement a autorisé l'enregistrement des Yéménites à Obock et à Djibouti Ville en novembre 2016, ce qui a offert aux réfugiés yéménites une relative liberté de poursuivre leur vie en dehors de Markazi. En conséquence, en 2017, il y avait des réfugiés yéménites vivant à Markazi, à Obock et à Djibouti Ville, avec des mouvements entre ces sites non seulement en raison des conditions météorologiques extrêmes mais aussi parce que le coût de la vie à Djibouti ville est beaucoup plus élevé que dans les régions périphériques. De nombreux réfugiés yéménites qui ne peuvent pas maintenir leurs positions dans la ville de Djibouti sont contraints de retourner au camp de Markazi. Au moins dans le camp, les réfugiés auraient un accès gratuit à un logement de base, à de la nourriture et aux services de santé, alors qu'ils devraient autrement augmenter leurs revenus pour pouvoir se le permettre. Récemment, Djibouti a adopté une politique permettant aux Yéménites de résider dans les zones urbaines (HCR, 2016a).

Dans ces circonstances, la politique de la porte ouverte doit être interrogée plus avant afin de déterminer dans quelle mesure elle a facilité le niveau de vie des Yéménites ou si cette politique nécessiterait des interventions supplémentaires pour obtenir les effets souhaités. Cependant, la principale lacune est l'assistance limitée (matérielle et médicale) pour les réfugiés les plus vulnérables dans les zones urbaines (HCR, 2016a).

Cette recherche n'a pas trouvé de preuve d'une infrastructure de services publics de l'emploi développée ou en fonctionnement à Djibouti. Les efforts déployés dans ce sens bénéficieront d'interactions accrues entre les ministères et organismes gouvernementaux concernés et les employeurs du secteur privé, dont les preuves sont limitées. Toutefois, des mesures sont prises pour construire les éléments qui constitueront à terme un service public de l'emploi. L'accent de ces initiatives tend à s'attaquer au chômage des jeunes. Au sein de certaines institutions gouvernementales, on constate un intérêt croissant pour la conception de moyens permettant d'appliquer l'information à la résolution de problèmes et à l'adéquation des compétences, tant du côté des demandeurs d'emploi que de celui des employeurs. En outre, l'Agence nationale pour l'emploi, la formation et l'intégration professionnelle a lancé des initiatives visant à générer des services susceptibles de renforcer les capacités des jeunes à trouver du travail et à améliorer leur employabilité.

3.5 Rapport sur l'Ouganda

3.5.1 Contexte en Ouganda

L'Ouganda est un pays enclavé d'Afrique de l'Est. Il est bordé à l'est par le Kenya, au nord par le Soudan du Sud, à l'ouest par la République démocratique du Congo, au sud-ouest par le Rwanda et au sud par la Tanzanie. La partie sud du pays comprend une partie importante du Lac Victoria, que se partagent également le Kenya et la Tanzanie. L'Ouganda compte une population estimée à environ 34,6 millions d'habitants, dont 51% de femmes. Avec une croissance démographique de 3,2%, l'Ouganda a l'un des taux les plus élevés de la région (Bureau des Statistiques de l'Ouganda, 2014). La population de l'Ouganda a connu une croissance rapide ces dernières années, passant de 24,2 millions d'habitants en 2002 à 34,6 millions en 2014. Son taux de fécondité reste l'un des plus élevés au monde, avec 5,8 naissances par femme en 2014. La population urbaine a considérablement augmenté, mais une grande partie de la population réside dans les zones rurales. En 2014, le taux d'urbanisation s'élevait à 21,4%. Ce taux est inférieur au taux d'urbanisation de l'ensemble de l'Afrique subsaharienne (32,8%). L'Ouganda a la population la plus jeune du monde – avec 78 % de moins de 30 ans (Van Waeyenberge et Bargawi, 2018).

Depuis 2007, l'Ouganda dispose d'un cadre de planification du développement national global à long terme qui prévoit l'élaboration d'une vision sur 30 ans. À ce jour, le pays a déjà élaboré la Vision 2040 de l'Ouganda et les premier et deuxième Plans nationaux de développement (Autorité nationale de planification, 2015). Vision 2040 est un plan segmenté à long terme qui fournit le cadre d'orientation général du développement durable et de la transformation socio-économique de l'Ouganda. L'objectif est de transformer l'Ouganda, d'une économie agraire largement axée sur la subsistance en un pays moderne et prospère d'ici 2040. Cela implique de passer d'un pays à prédominance de faibles revenus à un pays compétitif à revenus intermédiaires de la tranche supérieure. Les perspectives économiques de l'Ouganda sont favorables depuis ces deux dernières décennies. De 1999 à 2000, d'importantes réformes ont permis de maintenir un taux de croissance moyen de 6,3%. Entre 2010 et 2015, le taux de croissance s'est élevé en moyenne à 5,4%, le taux le plus élevé ayant été enregistré en 2011 (9,7%). La croissance du PIB a légèrement augmenté, passant

de 5% en 2015 à 5,3% en 2016, grâce au rebond de l'activité du secteur privé après les élections (Autorité nationale de planification, 2015).

La croissance économique ne peut être soutenue que si la productivité est élevée; et une productivité plus élevée ne peut être atteinte que si la stratégie économique permet une offre continue de travailleurs qualifiés. Ainsi, le Plan national de développement II continue à mettre l'accent sur la croissance et l'emploi inclusifs. Le programme «Skilling Uganda» se concentre sur la réalisation de la croissance économique par l'acquisition et le développement de compétences. Le plan stratégique «Skilling Uganda» (2012) du ministère de l'Éducation et des sports définit le programme de transformation visant à changer les mentalités sur les compétences techniques, professionnelles et commerciales/ entrepreneuriales en tant que moteurs de la croissance économique. Le gouvernement ougandais reconnaît que le potentiel de productivité peut être débloqué par l'enseignement et la formation commerciaux, techniques et professionnels (EFTP). Le plan stratégique BTVET de Skilling Uganda 2012/3-2021/2 confirme le rôle du capital humain dans la croissance économique (ministère de l'Éducation et des Sports, 2012).

Il convient également de noter que si l'Ouganda dispose d'un cadre de qualifications professionnelles – l'UVQF – il ne dispose pas techniquement d'un CNQ. L'Ouganda cite en exemple les cadres de qualification éthiopien et kenyan, indiquant qu'il pourrait y avoir des avantages mutuels et une coopération en vue d'une reconnaissance régionale des compétences. Toutefois, la CAE ne dispose pas actuellement des capacités financières et techniques nécessaires pour mettre en œuvre ce processus et doit donc compter sur les États membres pour aligner leurs politiques nationales.

3.5.2 Développement des compétences en Ouganda

La stratégie Skilling Uganda indique un changement de paradigme pour le développement des compétences en Ouganda. Au premier plan de cette démarche se trouve la transformation du système d'EFTP, qui est passé d'un sous-secteur de l'éducation à un système complet de développement des compétences pour l'emploi, la productivité et la croissance. (ministère de l'Éducation et des Sports, 2012, p. 14). Le nouveau système d'EFTP se concentre sur les besoins en compétences de tous. Le changement de paradigme consiste à passer des certificats d'études à des qualifications et des compétences pertinentes pour le marché du travail et à modifier le concept de l'EFTP, qui s'adresse aux moins bons élèves, pour en faire un outil de développement des compétences pour tous. Il s'agit également de supprimer la rigidité du système et de le rendre flexible et adapté au lieu de travail, ainsi que d'encourager une plus grande participation des parties prenantes par le biais de partenariats public-privé.

L'Ouganda a des programmes d'EFTP privés, publics et non formels, avec la Direction de la formation industrielle (DIT) comme organisme de coordination de l'assurance qualité. Le nombre d'apprenants prévu dans ce sous-secteur devrait passer de 206 223 à 448 468 d'ici 2020 (ministère de l'Éducation et des Sports, 2012, p. 110). Des plans sont en cours pour remettre à neuf les institutions publiques d'EFTP existantes et pour accroître l'accès à l'EFTP. Malgré cela, les établissements d'EFTP utiliseraient encore des technologies anciennes et des révisions de programmes ont été proposées mais non mises en œuvre.

La DIT, en tant que direction chargée de l'assurance qualité et de la définition des normes de qualification au sein du ministère de l'Éducation et des sports, est chargée d'élaborer des normes de qualification professionnelle et des modules de formation, et de compiler et de distribuer des dossiers d'évaluation et de formation basés sur les professions dans le Cadre des qualifications professionnelles ougandaises (UVQF). L'UVQF promeut les programmes de développement des compétences dans le sous-secteur de l'EFTP par le biais de modules de formation/apprentissage flexibles présentés sous la forme d'ensembles de formation à l'évaluation. La DIT a commencé à délivrer des certificats de qualification et des relevés de notes UVQF en 2009 et a donc progressivement supprimé la délivrance de certificats d'examen professionnel. Les qualifications que la DIT décerne comprennent:

- **Le Relevé de notes modulaire** – Le relevé de notes modulaire est une qualification partielle après avoir procédé à une évaluation modulaire dans une profession donnée. Les évaluations modulaires sont flexibles et s'accumulent jusqu'à l'obtention d'une qualification. Pour chaque module, un apprenant doit démontrer certaines compétences lors de l'évaluation. Cela permet un accès facile à la formation, et les réfugiés et les migrants entrants bénéficient de cet arrangement grâce à la formation en partenariat avec les institutions locales d'EFTP et d'autres agences qui opèrent dans les communautés de réfugiés aux frontières ou dans les communautés locales.
- **Le Acquis pratiques de l'expérience du travailleur** – Les Acquis pratiques de l'expérience du travailleur sont une qualification partielle reçue après avoir entrepris une évaluation modulaire dans une profession donnée, plus particulièrement pour les personnes qui entreprennent un apprentissage d'artisanat qualifié dans le *Jua kali* (secteur informel ougandais) dans les régions de Katwe et Kisenyi de Kampala. Les migrants qui travaillent dans le secteur informel trouveraient facile d'acquérir cette forme d'évaluation/certification car elle est basée sur des compétences pratiques. Il est en outre précisé que cette forme de certification est celle qu'utilisent les ressortissants nationaux lorsqu'ils recherchent un emploi auprès de migrants.

La Fédération des employeurs ougandais, qui est une partie prenante représentant l'industrie, a également adopté le changement de paradigme vers une éducation basée sur les compétences et a particulièrement soutenu la participation de l'industrie dans le développement du programme de développement des compétences. La Fédération a indiqué qu'elle travaille avec le gouvernement pour s'assurer que les compétences et les qualifications sont en adéquation avec les besoins des employeurs et la croissance économique.

En outre, en 2012, l'Ouganda a mis en place un système de taxe sur la formation permettant de répondre aux besoins de formation des employés (ministère de l'Éducation et des Sports, 2012, p. 97). On suppose que les travailleurs migrants peuvent bénéficier de la taxe de qualification. Le chercheur n'a pu discerner aucun avantage qui revienne aux institutions d'EFTP par le biais de la taxe sur les compétences. On pourrait supposer que la taxe de compétence devrait être un élément d'égalisation en permettant à tous les salariés, qu'ils soient nationaux ou migrants, d'y avoir accès. Ce fait n'a pas été établi au cours de l'étude.

3.5.3 Répartition des migrants et des réfugiés en Ouganda

L'Ouganda est une destination majeure pour les réfugiés et les demandeurs d'asile fuyant les conflits ou l'instabilité des pays voisins, notamment le Soudan du Sud, la République démocratique du Congo, le Burundi, la Somalie et le Rwanda. La lutte pour le pouvoir et le conflit entre le gouvernement et les forces d'opposition au Soudan du Sud en décembre 2013 ont entraîné un déplacement massif de ressortissants du Soudan du Sud vers les pays voisins, le plus grand nombre d'entre eux ayant fui vers l'Ouganda. Selon le HCR, il y avait une population totale de plus de 1,4 million d'habitants préoccupants en Ouganda en mars 2018, dont environ deux tiers provenaient du Soudan du Sud (HCR, 2018b).

Les données de la Banque mondiale sur les émigrants et l'exode des ressortissants ougandais indiquent qu'il y avait environ 406 193 Ougandais dans la diaspora en 2016 (Tableau 7).

Tableau 7. Diaspora de l'Ouganda, ventilée par pays, 2016

Pays	Total
Soudan du Sud	120 808
Rwanda	106 501
Royaume-Uni	64 223
Kenya	30 486
Autres	20 635
États-Unis	19 453
Tanzanie	18 524
Canada	12 933
Afrique du Sud	5 972
Suède	3 628
Australie	3 030
Total	**406 193**

Source: Banque mondiale, 2016 tel que cité dans DRC et RMMS, 2016

La politique généreuse de l'Ouganda envers les réfugiés a été saluée comme «l'une des plus progressistes au monde» (DRC et RMMS, 2016, p. 6), avec des aspects sociaux et économiques positifs. De bonnes relations et une coexistence pacifique entre les communautés d'accueil et les réfugiés ont été signalées dans tous les établissements de réfugiés, plus de 78% des réfugiés des établissements ruraux étant engagés dans des activités agricoles productives et seulement 1% dépendant entièrement de l'aide humanitaire (DRC et RMMS, 2016).

L'Ouganda compterait la plus grande population de réfugiés de la région de l'IGAD et la plupart d'entre eux viennent du Soudan du Sud (1 million), d'autres viennent de la République démocratique du Congo, de Somalie, du Rwanda, du Burundi et certains d'Érythrée (HCR, 2018b). Les chiffres du gouvernement ougandais concernant le nombre de réfugiés sont inférieurs à ceux de certaines autres sources, mais ils font état d'une population de réfugiés importante (voir les Tableaux 8 à 10 pour les chiffres du gouvernement ougandais concernant

les réfugiés). En raison de cet afflux important de réfugiés, le gouvernement ougandais, par l'intermédiaire des ministères concernés (Éducation et Sports, Affaires intérieures, Égalité des sexes, Travail et Développement social), travaille avec un certain nombre d'agences internationales pour s'occuper du bien-être des réfugiés, qui comprend la santé, l'éducation, la fourniture de compétences, etc.

Les réfugiés reçoivent des cartes d'identité, mais le gouvernement n'a pas la capacité de retracer les mouvements des réfugiés une fois que les cartes sont délivrées. Cependant, il existe un système de gestion des réfugiés qui utilise la biométrie. Il est prévu que le même système soit utilisé à l'avenir pour obtenir des données sur la mobilité de la main-d'œuvre, l'emploi, les revenus, etc. Les réfugiés sont autorisés à se déplacer vers les zones urbaines et, dans certains cas, deviendraient des migrants internes une fois intégrés à la population locale. Le statut de réfugié évoluerait alors vers celui de migrant économique (Banque mondiale, 2016a).

Les besoins éducatifs des réfugiés sont pris en charge dans les communautés d'accueil par le biais de l'intégration. Souvent, des écoles sont construites et la formation professionnelle est introduite par le biais de programmes de renforcement des capacités gérés par des ONG. Un exemple est le Programme d'autonomisation des réfugiés et des populations d'accueil (ReHoPE) conçu par l'équipe pays des Nations unies et le gouvernement ougandais. Le programme fonctionne dans un cadre de résilience et vise à développer l'autonomie des réfugiés et des communautés d'accueil en Ouganda.

Un fonctionnaire du Cabinet du Premier ministre a fait la lumière sur la dispense de permis de travail pour les réfugiés; bien que l'Ouganda ait une politique généreuse envers les réfugiés, ces derniers et les étrangers ne sont pas autorisés à travailler dans la fonction publique s'ils ne possèdent pas les qualifications requises[18].

Tableau 8. Réfugiés en Ouganda par pays d'origine, à la fin juin 2016

Pays d'origine	Nombre de réfugiés	Pourcentage du total
Soudan du Sud	229 176	42
République démocratique du Congo	207 541	38
Burundi	39 608	7
Somalie	36 758	7
Rwanda	17 367	3
Érythrée	10 180	2
Soudan	2 772	<1
Éthiopie	2 627	<1
Autres	1 034	<1
Total	**547 063**	**100**

Source: Gouvernement de l'Ouganda, Cabinet du Premier ministre, Système de gestion des informations sur les réfugiés (RIMS), juin 2016

[18] Communication personnelle d'un fonctionnaire du Cabinet du Premier ministre, 14 décembre 2017.

Tableau 9. Réfugiés en Ouganda par tranche d'âge, à la fin juin 2016

Groupe d'âge	Pourcentage du total
0-4 ans	14.7
5-11 ans	24.7
12-17 ans	16.7
18-59 ans	41.5
Plus de 60 ans	2.4

Source: Gouvernement ougandais, Cabinet du Premier ministre, Système de gestion de l'information sur les réfugiés (RIMS), juin 2016

Tableau 10. Réfugiés en Ouganda par sexe, à la fin juin 2016

Genre	Pourcentage du total
Homme	49
Femme	51

Source: Gouvernement ougandais, Cabinet du Premier ministre, Système de gestion de l'information sur les réfugiés (RIMS), juin 2016

La plupart des migrations internes ont lieu des zones rurales vers les villes. Une personne interrogée du ministère du Commerce, de l'Industrie et des Coopératives a fait remarquer que la migration des campagnes vers les villes se produit à grande échelle parce que les jeunes ne voient pas le secteur agricole comme porteur d'opportunités d'emploi. Le gouvernement et les agences de développement (telles que *Voluntary Service Overseas* et l'*Association of Volunteers in International Service Foundation* et bien d'autres) s'efforcent de répondre au programme Skilling Uganda en introduisant une formation innovante pour rendre l'agriculture attrayante en tant que source d'emploi et d'esprit d'entreprise. On espère que les programmes de formation sur l'agriculture moderne et l'esprit d'entreprise encourageront les jeunes à rester dans les zones rurales et leur permettront de gagner leur vie dans un cadre rural.

En Ouganda, la migration et l'environnement sont également intrinsèquement liés. La dégradation de l'environnement et les catastrophes climatiques peuvent provoquer des migrations, tandis que la mobilité humaine, à son tour, a un impact important sur les écosystèmes environnants. Les catastrophes naturelles courantes en Ouganda qui entraînent des déplacements sont les glissements de terrain et les inondations, tandis que le climat semi-aride de la région Karamoja a entraîné de fréquentes migrations de sa population, en particulier des éleveurs.

L'OIM a indiqué travailler avec les migrants dans les bidonvilles et les forme à l'entrepreneuriat pour leur donner accès à des moyens de subsistance. La formation informelle est dispensée par des prestataires de services dans le cadre de la DIT, qui permet également la certification, les tests et la possibilité d'accéder à des fonds/prêts. L'OIM a également construit un institut de formation où elle forme les agents d'immigration à rendre plus convivial le passage des frontières afin de faciliter la mobilité des populations. À cette fin, le nombre de postes frontières a également été augmenté. Un certain nombre d'agences internationales mettent

en œuvre des programmes de subsistance aux postes frontières en partenariat avec les ministères de l'Égalité des sexes, du Travail et du développement social, des Affaires intérieures et de l'Éducation et des Sports. L'OIM s'efforce en outre de réintégrer les rapatriés dans les communautés ougandaises par le biais de programmes ciblés. Certains des rapatriés viennent des États du Golfe, où la plupart des jeunes choisissent de chercher un emploi; il faut toutefois garder à l'esprit que certains rapatriés sont des personnes déplacées qui ont quitté leur lieu d'origine en raison des conditions climatiques ou d'un conflit (après la guerre) et d'attaques terroristes (OIM, 2015b, p. 2).

La plupart des Ougandais émigrent vers les pays voisins, en particulier le Kenya et le Soudan du Sud, et vers d'autres pays d'Afrique; un nombre important d'entre eux a également été enregistré en Europe et en Amérique du Nord. La migration de la main-d'œuvre, en particulier vers le Moyen-Orient, est facilitée par les agences de recrutement privées opérant en Ouganda. De nombreux hommes ougandais ont été recrutés pour travailler comme agents de sécurité privés dans des pays comme l'Irak, le Qatar, l'Arabie Saoudite et les Émirats arabes unis. La taille de la diaspora ougandaise pourrait être beaucoup plus importante, certaines sources indiquant qu'elle pourrait atteindre 3 millions de personnes.

En termes d'externalisation de sa main-d'œuvre, l'Ouganda a vu augmenter le nombre de migrants peu et semi qualifiés vers le monde arabe. Les personnes considérées comme peu qualifiées sont les travailleurs domestiques, les agents de sécurité, les chauffeurs et les ouvriers du bâtiment. Il existe des sociétés de recrutement enregistrées auprès du ministère de l'Égalité des sexes, du Travail et du Développement social qui dispensent des formations avant le départ sous la direction du ministère. La formation avant le départ consiste à préparer le migrant sur les questions de culture, de langue et de législation du pays d'accueil. Dans certains cas, une formation de base spécifique à l'emploi (par exemple, le nettoyage domestique) peut être incluse. Il convient de noter qu'à travers un processus de la DIT, les migrants peuvent choisir de se soumettre à une évaluation afin d'obtenir un Worker's Pass, ou acquis de l'expérience.

Comme l'Ouganda fait partie de la CAE, la libre circulation de la main-d'œuvre est adoptée en principe; cependant, les personnes interrogées du ministère de l'Intérieur, du ministère des Affaires étrangères et du Conseil national de l'enseignement supérieur ont indiqué qu'il semble y avoir une méfiance entre les parties – toutes ont fait référence à la République de Tanzanie en particulier. Selon le ministère de l'Égalité des sexes, du Travail et du Développement social, une politique nationale en faveur des diasporas doit encore être approuvée et une politique de travail à l'étranger est en cours d'élaboration. L'obtention d'un passeport est également un processus long.

Les défis concernant les travailleurs peu qualifiés au Moyen-Orient, notamment les preuves de violations des droits de l'homme perpétrées sur les migrants, ont conduit à la signature d'accords bilatéraux avec les États du Golfe. Toutefois, ces mesures ne sont généralement pas applicables, car les migrants quittent le pays volontairement et ne sont identifiés qu'en cas de problème. En outre, l'Ouganda n'a pas de missions diplomatiques dans tous les pays du Moyen-Orient. Le souhait est que les pays de l'IGAD et de la CAE concluent des accords de coopération afin que les pays ayant des missions diplomatiques dans le Moyen-Orient puissent offrir une protection à tous les migrants de l'IGAD/ CAE dans les pays de destination.

3.5.4 La demande du marché du travail en Ouganda

L'Ouganda fait partie du marché commun de la CAE, où la libre circulation des personnes a un impact sur la nature du commerce transfrontalier avec d'autres pays. Les commerçants doivent obtenir l'autorisation du ministère du Commerce, de l'Industrie et des Coopératives, et en vertu de la loi sur les licences commerciales (1969), le ministre a le pouvoir de restreindre le commerce non national ainsi que le caractère local du commerce. Les pays de l'IGAD, du Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA), de la CAE et de la SADC travaillent à l'élaboration d'un accord commercial continental visant à supprimer les obstacles et à permettre le libre-échange transfrontalier pour les États membres de ces régions.

Le marché du travail ougandais est dominé par un taux élevé de participation de la population active, qui comprend un important secteur informel, des niveaux élevés d'auto-emploi et des formes d'emploi atypiques, ainsi qu'un sous-emploi généralisé. Seule la moitié environ des personnes en âge de travailler participent à la population active, le reste étant soit impliqué dans l'agriculture de subsistance, soit inactif. Parmi la population active, environ 90% ont un emploi, le reste étant enregistré comme chômeur. Le chômage a toujours été plus élevé chez les femmes que chez les hommes et chez les moins de 30 ans. Environ 47% des personnes ayant un emploi sont des travailleurs salariés, tandis que 44% sont des travailleurs indépendants, le reste étant considéré comme des travailleurs familiaux contributifs. La majorité (62,6%) des travailleurs salariés sont des hommes, et 58,6% des travailleurs familiaux contributeurs sont des femmes. La grande majorité (90%) des salariés travaillent dans le secteur privé. Seulement 9% des personnes ayant un emploi rémunéré formel sont employées par le secteur public. Sur les 37,4% de travailleurs salariés qui sont des femmes, seules 27,9% sont employées dans le secteur public (Van Waeyenberge et Bargawi, 2018). L'économie informelle de l'Ouganda représente 60% du PIB et près de 50% des emplois disponibles. Il existe de solides organisations formalisées telles que l'Association des commerçants de la ville de Kampala, qui représentent les intérêts des entreprises informelles en Ouganda. L'économie informelle est une source importante de moyens de subsistance dans des villes comme Jinja, où il y a des marchés ouverts et de la pêche.

La concentration des populations dans les villes en expansion contribue aux problèmes urbains de pauvreté et de chômage, qui sont partagés par les migrants. L'UE, l'OIM et d'autres partenaires sont engagés dans le projet de renforcement de la cohésion sociale et de la stabilité des populations des bidonvilles. Au cœur de ce travail se trouve l'amélioration des opportunités d'emploi comme vecteur d'harmonisation sociale. Bien que les migrants des bidonvilles en soient les bénéficiaires directs, les habitants locaux bénéficient également de la formation offerte par ce projet.[19]

3.5.5 Reconnaissance des compétences des réfugiés et des migrants en Ouganda

Selon la Banque mondiale (2016b), l'Ouganda a une politique ouverte en matière de migration. Le pays est très accueillant et les migrants en Ouganda peuvent s'y intégrer librement et même acheter des terres pour y habiter et y pratiquer des activités de culture

[19] Entretien avec l'un des principaux informateurs, un fonctionnaire de l'OIM, Kampala, 14 décembre 2017.

et de production agricole. En 2000, l'Ouganda comptait 529 000 migrants dont 236 000 réfugiés. Le Conseil norvégien pour les réfugiés (2017) estime que 489 000 réfugiés du Soudan du Sud ont fui vers l'Ouganda rien que pour l'année 2016, sans compter les réfugiés d'autres pays, ce qui représente une population plus importante que les «362 000 personnes [qui] ont traversé la Méditerranée pour rejoindre l'Europe au cours de la même période».

Selon l'OIM, l'Ouganda a ratifié une série d'instruments internationaux relatifs à la migration et, depuis le milieu des années 1980, a adopté une série de lois et de règlements concernant les immigrants. La législation ougandaise traitant des aspects de la migration comprend:

- Étrangers (loi relative à l'enregistrement et au contrôle), 1985
- Règles sur l'adoption des enfants, 1997
- Loi relative à l'enfance, 1997 (chap. 59)
- La politique nationale pour les personnes déplacées à l'intérieur du pays, 2004
- Règlement relatif à l'emploi (recrutement de travailleurs migrants ougandais à l'étranger), 2005
- La loi ougandaise relative au contrôle de la citoyenneté et de l'immigration, 2000
- Résolution sur le recrutement de travailleurs migrants ougandais à l'étranger, 2005
- Loi relative aux réfugiés, 2006
- Loi relative à l'égalité des chances, 2007
- Loi relative à la prévention de la traite des personnes, 2009
- Règlement relatif aux réfugiés, 2010
- Règlement relatif à l'emploi (emploi des enfants), 2012 (S.I. 2012 No. 17).

Conformément à la loi de 2012 relative à la prévention et à l'interdiction de la torture, la Direction du contrôle de la citoyenneté et de l'immigration du ministère de l'Intérieur est chargée de superviser l'entrée et le séjour des étrangers dans le pays, l'enregistrement des ressortissants ougandais et des étrangers résidents, ainsi que la délivrance des passeports et des documents de voyage. Le ministère des Affaires étrangères, par l'intermédiaire de son Département de la diaspora, gère les relations avec la diaspora. Le ministère de l'Égalité des sexes, du Travail et du Développement social supervise toutes les questions liées à l'externalisation du travail. Un responsable du contrôle de l'immigration au ministère de l'Intérieur a indiqué dans une interview que le ministère ne collecte pas systématiquement des données sur les compétences des migrants. Toutefois, en partenariat avec le PNUD, il est prévu de mettre en place une base de données sur les migrants et leurs profils de compétences, à un stade avancé. Ces informations sont essentielles pour aider le pays à gérer l'émigration des jeunes travailleurs, le départ des professionnels hautement qualifiés (appelé «fuite des cerveaux») et l'afflux de migrants.

Dans un entretien avec l'équipe de l'étude, le chef du Conseil national de l'enseignement supérieur a déclaré que de nombreux migrants venaient en Ouganda à la recherche d'une éducation. Cela peut également être le résultat de la politique ougandaise de «non-visa» pour les citoyens de la CAE, et est évident au vu du nombre de Kenyans, de Rwandais et de Sud-Soudanais qui se sont inscrits dans les universités locales. L'Ouganda, par l'intermédiaire du Conseil national de l'enseignement supérieur, joue un rôle important au sein du Conseil universitaire d'Afrique de l'Est, qui cherche notamment à harmoniser les qualifications de l'enseignement supérieur. Le Cadre des qualifications de l'Afrique de l'Est pour l'enseignement

supérieur, qui comprend des Lignes directrices sur le transfert de crédits et l'évaluation comparative, a été élaboré et constitue une étape vers la réalisation de la libre circulation du personnel telle que consacrée par le Protocole sur le marché commun de la CAE. Cette étape profitera également aux États membres de l'IGAD, et les enseignements tirés de ce processus régional seront appliqués aux États voisins de l'IGAD qui ne sont pas membres de la CAE.

3.5.6 Observations générales: Ouganda

Des agences internationales telles que le HCR, l'ONUDI, l'OIM, la GIZ, *Voluntary Service Overseas*, et l'*Association of the Volunteers in International Service Foundation* ainsi que des ONG locales travaillent également dans l'espace de développement des compétences afin de soutenir le programme Skilling Uganda. Elles travaillent avec les populations et les jeunes marginalisés ainsi qu'avec les migrants et les réfugiés. Le ministère de l'Égalité des sexes, du Travail et du Développement social et le ministère du Commerce, de l'Industrie et des Coopératives collaborent afin de fournir des compétences aux personnes déplacées, aux migrants et aux populations marginalisées dans les domaines de l'agriculture, du pétrole et du gaz et dans d'autres domaines clés. Il existe un certain nombre de projets pour les jeunes qui sont soutenus financièrement par l'Enterprise Uganda Foundation sous la tutelle du ministère des Finances.[20]

En outre, le ministère de l'Égalité des sexes, du Travail et du Développement social (MOGLSD) est responsable des initiatives visant à renforcer l'autonomie des citoyens ougandais, comme le programme d'entrepreneuriat féminin ougandais, qui vise à améliorer l'accès des femmes aux services financiers et à les doter des compétences nécessaires à la croissance des entreprises, à la création de valeur ajoutée et à la commercialisation. Ce ministère a également pour mission de mettre en œuvre le Programme ougandais pour les moyens de subsistance de la jeunesse, qui s'appuie sur une stratégie d'autonomisation des jeunes. Ces stratégies s'appuient sur une prise de conscience de la nécessité de faire face à l'intensification de la migration internationale et interne de la main-d'œuvre. Soucieux d'exploiter la valeur de l'EFTP afin de mettre les compétences au service du marché du travail, le ministère de l'Éducation et des Sports a présenté le projet Skilling Uganda: Plan stratégique 2012/2013-2021/2022 de l'EFTP, dont les principaux objectifs sont de faire en sorte que l'EFTP soit pertinent pour le développement de la productivité et la croissance économique, d'améliorer la qualité de l'offre de compétences et d'accroître l'accès équitable au développement des compétences.

Un fonctionnaire du ministère des Affaires étrangères a indiqué que l'Ouganda était très actif dans la mise en œuvre du processus de Khartoum. Le directeur a indiqué que des progrès avaient été réalisés en ce qui concerne:

- L'établissement d'un dialogue continu pour une coopération renforcée en matière de migration et de mobilité,
- L'identification et la mise en œuvre de projets concrets pour lutter contre la traite des êtres humains et le trafic de migrants; le gouvernement travaille avec plusieurs agences internationales sur des projets visant à y remédier,

[20] Entretien avec un économiste principal et un commissaire adjoint, ministère des Finances, Kampala, 13 décembre 2017.

- Le fait de donner un nouvel élan à la collaboration régionale entre les pays d'origine, de transit et de destination concernant la route migratoire entre la Corne de l'Afrique et l'Europe; le gouvernement ougandais, par le biais d'équipes spéciales interministérielles, est très actif dans ce domaine.[21]

3.6 Rapport sur le Kenya

3.6.1 Contexte au Kenya

Le Kenya est un grand centre de communication et de logistique avec un important port sur l'océan Indien et possède des frontières terrestres stratégiques avec l'Éthiopie, la Somalie, le Soudan du Sud, la Tanzanie et l'Ouganda. Elle est le deuxième pays, après l'Éthiopie, en termes de taille de l'économie, avec une population d'environ 48,5 millions d'habitants (Bureau national des statistiques du Kenya, 2016). Après avoir faibli en 2008, la croissance économique a repris, atteignant 5,8% en 2016, ce qui place le Kenya parmi les économies à la croissance la plus rapide d'Afrique subsaharienne.

La population jeune du Kenya, son secteur privé fort, sa main-d'œuvre qualifiée, ses infrastructures améliorées, sa nouvelle constitution et son rôle central en Afrique de l'Est lui donnent le potentiel pour devenir l'une des économies les plus prospères d'Afrique (Banque mondiale, 2016a). La lutte contre la pauvreté, les inégalités, la gouvernance et le déficit de compétences (entre les exigences du marché et le programme d'enseignement) seront des objectifs majeurs, tout comme la résolution des problèmes liés au changement climatique, à la faiblesse des investissements et à la faible productivité. Ce n'est que lorsque ces problèmes auront été résolus que des taux de croissance soutenus pourront transformer la vie des citoyens kenyans ordinaires (Banque mondiale, 2016a). Selon Henrik Schmidtke, une personne interrogée à la GIZ qui gère un projet de développement des compétences axé sur les migrants et les réfugiés, les statistiques actuelles montrent que 52% des Kenyans sont des jeunes et que le chômage des jeunes a atteint 22% en 2017, ce qui est nettement plus élevé que dans les pays voisins d'Afrique de l'Est (Ouganda, 4%, et Tanzanie, 5%). Le chômage et le sous-emploi au Kenya ont conduit à une culture selon laquelle le Kenya exporte continuellement de la main-d'œuvre vers d'autres parties du monde (Banque mondiale, 2017a); cette affirmation a été réitérée par les personnes interrogées du Fonds de développement des entreprises de jeunes[22] pour confirmer que la migration à la recherche d'emplois décents et d'une meilleure rémunération est un phénomène permanent.

Selon Oucho (2012), le Kenya est l'un des pays africains en pleine croissance, notamment en matière d'infrastructures et de technologie. Avec la découverte de pétrole et de gaz dans la zone côtière de Turkana, un niveau élevé de développement des infrastructures est en cours et devrait être de bon augure pour l'emploi. Toutefois, on signale un décalage entre les compétences produites et les demandes des employeurs, car les programmes d'études et les formations de développement des compétences ne sont pas adaptés et pertinents par

[21] Communication personnelle du directeur du ministère des Affaires étrangères, 12 décembre 2017.

[22] Entretien réalisé à Nairobi, le 1er décembre 2017.

rapport aux demandes actuelles de main-d'œuvre. Une personne interrogée[23] de l'OIM qui travaille sur un projet de développement de la jeunesse a indiqué que, le Kenya manquant de compétences dans les industries pétrolière et gazière, les migrants travaillent dans ce domaine, mais de nouveaux programmes d'études sont en cours d'élaboration pour former les jeunes kenyans dans ce nouveau domaine.

3.6.2 Développement des compétences au Kenya

L'Autorité pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (TVETA) est une société d'État créée en vertu de la loi sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels de 2013. Le Cadre de qualifications de l'EFTP fonctionne comme un cadre de qualifications autonome et précède le Cadre national de qualifications du Kenya (KNQF) établi en 2014. Les responsabilités de la TVETA comprennent l'établissement de normes pour la formation à l'EFTP, l'accréditation des institutions, ainsi que l'évaluation et la certification des étudiants. La TVETA supervise l'éducation basée sur les compétences nouvellement introduite dans le sous-système de l'EFTP.

Selon des entretiens clés avec le directeur général de la TVETA et le responsable de l'accréditation, la réforme de l'éducation de 2012 a ouvert la voie à l'élaboration d'une politique de RPL qui doit être mise en œuvre par le régulateur de l'EFTP. En conséquence, la Direction de l'accréditation de l'EFTP de la TVETA est censée, entre autres, mettre sur un pied d'égalité les certificats et entreprendre la reconnaissance des acquis, et utiliser les lignes directrices de la RPL dans la détermination de la progression des apprenants. Toutefois, il a été mentionné que de nombreuses questions doivent être résolues afin que la politique de RPL soit mise en œuvre. L'un de ces problèmes est le fait que la nouvelle réforme de l'éducation a classé l'éducation de base en quatre phases de 3-3-3-3 (12 ans de scolarité), tandis que l'EFTP est classé en niveaux, de 2 à 6. Certains des niveaux de l'EFTP recoupent la scolarité de base, ce qui rend difficile la détermination du processus de RPL pour un apprenant. Le KNQF devra résoudre cette question. Selon le directeur général, une politique RPL révisée a été développée et promulguée lors de l'adoption du règlement KNQF, 2018.

L'Autorité nationale de formation industrielle (NITA) est une société d'État créée en vertu de la loi de 2011 sur la formation industrielle (par amendement). L'Autorité dispose de cinq centres de formation industrielle répartis dans tout le pays. Elle a également créé dans chaque comté un bureau où les apprenants peuvent obtenir des informations sur les examens professionnels et s'y inscrire. La NITA se concentre sur la formation professionnelle et offre une formation basée sur les compétences que l'apprenant démontre dans une profession ou une partie de celle-ci. Les aptitudes et les compétences sont cumulatives et reconnues pour un métier ou une profession particulière, des normes de compétences ayant été élaborées pour cinq métiers en partenariat avec les industries. La NITA a une politique d'ouverture selon laquelle tout le monde peut entrer dans un centre des affaires, se préparer, puis passer un test commercial qui conduira à la certification. Dans le cadre de sa stratégie de développement de la jeunesse, la NITA a participé à un projet de la Banque mondiale réunissant plusieurs agences et visant à donner aux jeunes et aux réfugiés vulnérables et marginalisés la possibilité de passer un examen professionnel et d'obtenir une certification basée sur les compétences pour obtenir un emploi décent.

[23] Interview d'un informateur clé avec le spécialiste régional principal, Nairobi, 26 novembre 2017.

Les outils et le système de certification RPL de la NITA tiennent compte des migrants et des réfugiés, de sorte qu'il y a un afflux continu de la République démocratique du Congo, de la Somalie, du Soudan du Sud et de la Tanzanie, qui ont la possibilité de passer un test commercial sans rendez-vous. La NITA travaille en étroite collaboration avec les industries en termes de développement de programmes d'études, de stages et de prévision des compétences. Une partie du financement de son fonctionnement provient de prélèvements auprès des industries.

Il semble y avoir un chevauchement des responsabilités entre la NITA et l'EFTP, même si la première affirme travailler en étroite collaboration avec l'industrie en matière d'évaluation, de développement des programmes, d'adéquation des compétences et de prévision; tandis que l'EFFP, en revanche, réclame des crédits pour l'expansion de l'enseignement technique et professionnel dans le pays.

Le *Kenya Technical Teachers College* est une institution qui forme des enseignants pour le secteur de l'EFTP. Les éléments de la RPL se distinguent de leur approche de formation par l'apprentissage tout au long de la vie et la qualification continue des enseignants pour pouvoir enseigner des matières techniques et professionnelles en utilisant les dernières technologies.

Au Kenya, les programmes d'EFTP sont proposés dans cinq types d'institutions:

- 61 Instituts de technologie,
- 60 instituts de formation technique,
- les écoles polytechniques pour les jeunes et les écoles polytechniques de village, qui sont des centres de formation professionnelle s'adressant principalement aux jeunes ayant abandonné l'école primaire,
- Les écoles polytechniques nationales.

Des programmes sont également proposés par d'autres institutions au sein des ministères, ainsi que par plus de 1 000 institutions privées (UNESCO-UNEVOC, 2015a). Parmi les autres acteurs du secteur des compétences, on peut citer les agences internationales, la Fédération des employeurs kenyans et la Fédération des syndicats. La NITA joue un rôle dans la qualification du secteur informel par le biais d'un modèle d'apprentissage. Il existe dans les comtés des centres d'affaires où les personnes peuvent être évaluées pour une compétence/un métier sur un module particulier. Les réfugiés et les migrants font également usage de cette possibilité.

3.6.3 Répartition des migrants et des réfugiés au Kenya

Selon la Fédération des employeurs kenyans, il existe des processus visant à mettre en œuvre l'intégration des territoires d'Afrique de l'Est qui permettraient la libre circulation des travailleurs dans la région. Toutefois, pour le moment, la régularisation des travailleurs migrants (c'est-à-dire l'obtention d'un permis de travail) relève de la responsabilité de l'employeur au Kenya. C'est souvent le cas pour les migrants qualifiés qui sont censés avoir un permis de travail et sont soumis à un contrôle.

Le Kenya est une plaque tournante régionale pour la migration irrégulière en tant que pays de destination, d'origine et de transit vers l'Afrique du Sud, le Moyen-Orient, l'Afrique du

Nord, l'Afrique de l'Ouest, l'Europe et l'Amérique du Nord. En janvier 2018, la population de réfugiés était d'environ 488 415 personnes, dont la plupart venaient de Somalie (58%), du Soudan du Sud (23%), de la République démocratique du Congo (7%) et d'Éthiopie (5%). Il existe deux principaux camps de réfugiés, Dadaab dans le comté de Garissa et Kakuma dans le comté de Turkana, alors que 65 000 réfugiés résidaient à Nairobi à la fin de 2017.

Des déplacements internes ont eu lieu au fil du temps en raison de la violence politique qui a suivi les élections, mais ils se produisent actuellement à une échelle plus réduite. On manque de données sur le nombre de personnes touchées par le changement climatique et la dégradation de l'environnement, mais les éleveurs doivent quitter leurs zones de pâturage traditionnelles pour se rendre plus loin et pour des périodes plus longues.

En ce qui concerne la migration des citoyens kenyans, le gouvernement est préoccupé par le taux d'émigration de personnel qualifié, estimé à 35%, qui explique la perte de personnel qualifié dans des secteurs clés. Simultanément, le chômage des jeunes est considéré comme un facteur clé de la migration entre zones rurales et urbaines et de l'émigration des jeunes (OIM, 2018).

Il est vrai que le pays a connu une fuite des cerveaux dans les domaines de la médecine, de l'ingénierie et de l'éducation. Cela a été le cas en raison des meilleures opportunités offertes par les pays étrangers aux professionnels spécialisés dans les domaines mentionnés ci-dessus. Les pays développés ont été en première ligne pour inciter les spécialistes à émigrer vers leur pays pour y trouver du travail. Le Kenya a également connu une migration de travailleurs non qualifiés et semi-qualifiés vers les États du Golfe, principalement des jeunes qui se rendent au Qatar, en Arabie Saoudite et aux Émirats arabes unis à la recherche de meilleures opportunités d'emploi. L'Autorité nationale pour l'emploi du Kenya (KNEA) a créé un site web (https://kenyamigrantworker.org/) spécifiquement pour soutenir et informer les citoyens kenyans qui cherchent des opportunités de travail dans les États du Golfe.

Le gouvernement a une politique sur la diaspora et une politique sur la migration de la main-d'œuvre qui en sont au stade final de leur développement, et celles-ci sont cruellement nécessaires étant donné qu'un grand pourcentage de la population du Kenya a émigré pour saisir des opportunités de travail à l'étranger. Les personnes interrogées du ministère du Travail et de l'OIM ont indiqué que la politique de migration est encore à l'état de projet et sera finalisée dans un avenir proche.

Selon le Bureau national kenyan des statistiques, la plupart des migrations vers l'extérieur ont lieu dans les régions de l'Afrique de l'Est et les États membres de l'IGAD, et il y a un petit nombre de migrations vers la région du Golfe. La plupart des migrations sont le résultat d'une recherche d'emploi. On suppose que l'exode des migrants est la conséquence d'une économie qui ne génère pas suffisamment d'emplois. La réduction des flux migratoires dans le pays est due à la décentralisation – une réforme politique introduite dans le but de décentraliser les services gouvernementaux et de développer les régions, les comtés et les sous-comtés.

3.6.4 La demande du marché du travail au Kenya

Le Kenya est le pays le plus diversifié et le plus industrialisé de la région, bien que nombre de ses exportations, comme le thé et le café, ne fassent l'objet que d'une faible transformation et que l'emploi dans le secteur manufacturier soit donc resté limité jusqu'à présent. Dans le cadre de la Vision 2030 du Kenya, le gouvernement vise à augmenter la croissance de l'emploi dans le secteur manufacturier de 10% par an pour devenir un pays à revenu intermédiaire d'ici 2030 (République du Kenya, 2007). Pour y contribuer, le gouvernement a établi trois zones économiques spéciales qui contribueront à stimuler la fabrication industrielle en permettant des niveaux d'imposition plus faibles et moins d'obstacles réglementaires (Deloitte, 2016). En outre, le pays restera probablement le principal centre régional pour les technologies de l'information et de la communication, ainsi que pour les services financiers et de transport. Un autre moteur clé de la croissance du Kenya a été le secteur de la construction, qui s'est développé grâce à un certain nombre de projets de travaux publics de grande envergure et à l'augmentation des investissements privés, en particulier dans l'immobilier, qui est le facteur ayant le plus d'impact sur la croissance du secteur des services en 2018 (BAD, 2018).

Comme mentionné, la croissance ou le déclin de l'économie informelle[24] sont fonction de la croissance ou du déclin de l'économie formelle. Bien que le Kenya accélère son industrialisation et le développement de ses infrastructures, il possède une importante économie informelle et des petites entreprises tentaculaires dans les villes et villages. Le ministère de l'Industrie, du Commerce et des Coopératives joue un rôle dans le soutien de l'économie informelle. Plusieurs projets seraient en cours dans le but de soutenir l'esprit d'entreprise des jeunes et les personnes marginalisées.

Il existe également un système d'apprentissage informel qui joue un rôle clé dans le soutien des petites entreprises et dans le développement des compétences. Ce système constitue une voie importante pour la formation professionnelle initiale, offrant aux jeunes la possibilité de devenir employables et d'entrer sur le marché du travail. Le système d'apprentissage informel qui existe actuellement doit être amélioré afin d'être reconnu comme un système de formation, de manière à tirer le meilleur parti possible en termes d'amélioration des compétences et à exploiter davantage son potentiel.

3.6.5 Reconnaissance des compétences des réfugiés et des migrants au Kenya

Le gouvernement kenyan a une approche ouverte à l'égard des migrants et s'efforce de mettre en place une législation permettant la libre circulation des personnes. Selon le ministère du Travail[25], le gouvernement ne fait pas de discrimination à l'encontre des migrants et ceux-ci ont accès aux mêmes avantages que les ressortissants du pays. Grâce à la NITA, les migrants peuvent également acquérir des crédits pertinents pour des qualifications en vue d'une compétence/apprentissage/profession particulière. Grâce à la NITA, les migrants peuvent se soumettre à une évaluation dans les centres d'examen des affaires afin d'évaluer leurs compétences dans un domaine particulier. Ce système est également applicable aux ressortissants kenyans.

---

[24] L'économie informelle au Kenya est connue sous le nom de *Jua Kali.*

[25] Entretien clé avec un fonctionnaire du ministère du Travail, Nairobi, 29 novembre 2017.

Grâce aux structures de la TVETA, les migrants peuvent accéder à des formations qualifiantes dans les collèges d'EFTP – qu'ils soient privés, confessionnels ou publics.

3.6.6 Observations générales: Kenya

Comme dans la plupart des pays de l'IGAD, il est évident qu'il existe au Kenya de nombreux ministères s'occupant de la migration, mais le partage d'informations entre eux est lent. La coopération régionale est cependant visible et fournit des enseignements importants pour l'IGAD. Les données du Bureau national des statistiques du Kenya sur la migration sont produites périodiquement et peuvent être utilisées pour étayer la planification.

Afin de renforcer la coordination des services et des interventions liés aux migrations, le gouvernement kenyan a institué un mécanisme national de coordination sous l'égide du Département de l'immigration du ministère de l'Intérieur.

3.7 Rapport sur la Somalie

3.7.1 Contexte en Somalie

La Somalie comprend les administrations régionales du Somaliland, du Puntland, de Galmudug, de Hir-Shabelle, de Koonfur Galbeed, du Jubaland et de Benadir. Selon l'enquête d'estimation de la population somalienne, la population de la Somalie était estimée à 12,3 millions d'habitants en 2014 (FNUAP, 2014). La population croît à un rythme de 2,8% par an. Le rapport hommes/femmes est de 1:1,02. Le taux de fécondité est de 6,4 naissances par femme (Gouvernement fédéral de Somalie, 2019a). Environ 42% vivent dans des zones urbaines, 2% sont nomades et 23% vivent dans des zones rurales. Les 23% restants sont des personnes déplacées à l'intérieur du pays (IDP) et pourraient être considérés comme faisant partie de la population urbaine (Gouvernement fédéral de Somalie, 2017). Selon «l'enquête de haute fréquence» en Somalie, la taille moyenne du ménage est estimée à 5,3 personnes, tandis que les ménages en dessous du seuil de pauvreté ont une taille moyenne plus importante de 7,2 personnes, par rapport aux ménages au-dessus du seuil de pauvreté, avec 4,8 personnes. Les ménages de PDI sont plus grands que la moyenne des ménages urbains et ruraux (Banque mondiale, 2016b).

Environ 69% de la population somalienne vit en dessous du seuil de pauvreté. La pauvreté en Somalie est plus prononcée dans les camps de personnes déplacées, où elle est estimée à 88%, suivie par les zones rurales avec 75% et les zones urbaines avec 67%. Au niveau régional, deux régions spécifiques de la Somalie – le Somaliland, situé au nord-ouest, et le Puntland, situé au nord-est – connaissent une plus grande stabilité en ce qui concerne les conditions socio-économiques. La stabilité dans ces deux régions peut avoir contribué à une certaine réduction des niveaux globaux de pauvreté. Au contraire, la partie sud de la Somalie est comparativement plus pauvre et souffre de conditions économiques et de sécurité instables (Gouvernement fédéral de Somalie, 2017).

La croissance du PIB est trop faible pour fournir suffisamment d'emplois à la population active en expansion, en particulier aux jeunes. Actuellement, le seuil de pauvreté national est de 1,90 dollar américain. Entre 2013 et 2017, le PIB réel a augmenté en moyenne de 2,5% par an, tandis que la population a augmenté de 2,9% par an. Le résultat a été une contraction du PIB par habitant de 0,3% par an (FMI, 2018).

La Somalie connaît une «crise de déplacement interne» (Amnesty International, 2017, p. 12). En plus du déplacement prolongé d'environ 1,1 million de personnes, 1,5 million de personnes supplémentaires ont été déplacées à l'intérieur de la Somalie depuis 2017. Cela porte à plus de 2,6 millions les estimations actuelles de la population des personnes déplacées (ONU, 2018a). Les PDI représentent 9% de la population, réparties entre les zones rurales et urbaines (FNUAP, 2014) .

Le profil démographique de la Somalie montre une forte explosion de la jeunesse. D'après les résultats de l'enquête d'estimation de la population somalienne (FNUAP, 2014) et de l'enquête à haute fréquence (Banque mondiale, 2016b), la Somalie a une population très jeune, avec environ 50% de moins de 15 ans. Un peu plus de 75% des Somaliens et des Somaliennes ont moins de 29 ans. L'âge médian de la population est de 16 ans (Banque mondiale, 2016b).

Le grand défi auquel la Somalie est confrontée est qu'une forte proportion de jeunes n'a pas ou peu accès aux ressources productives et que les possibilités d'emploi sont très limitées; par conséquent, les jeunes ont tendance à être plus souvent au chômage. Bien que la situation s'améliore, il existe encore peu de possibilités d'éducation et de formation professionnelle sur le marché du travail, une faible participation politique et un héritage de violences passées. De nombreux jeunes Somaliens sont piégés dans un environnement de violence, de peur, de chômage et de pauvreté (Gouvernement fédéral de Somalie, 2017).

L'agriculture représente 65% du PIB. Le bétail contribue à environ 40% du PIB et représente plus de 50% des recettes d'exportation. Les principales exportations sont le poisson, la viande, les bananes, le sorgho et le maïs. La dépendance à l'égard de l'élevage et de l'agriculture comme principale source de recettes d'exportation reflète l'étroitesse de la base économique (Groupe de la BAD, 2018b).

Grâce à sa proximité avec la péninsule arabique, les commerçants somaliens contestent de plus en plus la domination traditionnelle de l'Australie sur le marché du bétail et de la viande du Golfe arabe en offrant des animaux de qualité à bas prix. En réponse, les États arabes du Golfe ont commencé à faire des investissements stratégiques dans le pays. L'Arabie Saoudite construit une infrastructure d'exportation de bétail, et les Émirats arabes unis importent du bétail de Somalie.

Le modeste secteur industriel, basé sur la transformation des produits agricoles, représente 10% du PIB de la Somalie. Les principaux moteurs de la croissance de ces dernières années sont la construction, les télécommunications et les services financiers. La croissance du PIB en 2018 et 2019 devrait être tirée par une reprise de l'agriculture et des investissements du secteur privé. L'inflation, qui a été contenue par la dollarisation et la forte baisse des prix du pétrole, devrait rester autour de 2,7% en 2018-2019 (FMI, 2018).

La situation budgétaire de la Somalie s'améliore, comme en témoignent les chiffres du revenu national (Tableau 12).

Tableau 11. Chiffres du revenu national de la Somalie, 2015-2020

Mesure du revenu national	Actuel				Projection	
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
PIB nominal (millions de dollars US)	6 659	6 767	7 052	7 405	7 822	8 256
PIB réel, variation annuelle en pourcentage	3.9	4.4	2.3	3.1	3.5	3.5
PIB par habitant (US$)	511	504	511	521	535	549

Source: FMI, 2018a

Le PIB par habitant de la Somalie est faible, mais cela ne reflète pas totalement la santé économique du pays. Un volume considérable de transferts de fonds soutient la consommation intérieure, stimule l'investissement et stabilise le déficit des comptes courants. Selon les estimations, les envois de fonds des travailleurs expatriés devraient représenter 24% du PIB en 2015. Ils constituent une source de revenus essentielle pour 20% des ménages somaliens.

La dépendance à l'égard des transferts de fonds amplifie le manque d'emplois productifs en Somalie. Les bénéficiaires reçoivent en moyenne 233 dollars par an et par habitant, ce qui représente environ 37% des dépenses du ménage (Banque mondiale, 2018a). Les ménages dépendent des transferts d'argent liquide, et la Banque mondiale a constaté que ces ménages s'appauvrissent lorsque les transferts diminuent.

3.7.2 Développement des compétences en Somalie

La disparition de l'État somalien en 1991 a entraîné l'effondrement du système public d'éducation et de formation. Dans le gouvernement actuel, l'enseignement technique relève du ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Enseignement supérieur (MOECHE), tandis que la formation professionnelle relève du ministère du Travail et des Affaires sociales (MOLSA).

Actuellement, le MOECHE gère des écoles primaires et secondaires publiques dans tout le pays. Plusieurs interventions progressives sont mises en œuvre pour améliorer le statut de la profession d'enseignant. Il s'agit notamment du paiement des salaires de base par l'État, d'un système de récompense pour encourager la productivité des enseignants, du développement d'une plateforme de formation des enseignants en ligne et de la construction de deux écoles normales. En outre, le MOECHE développe un projet pilote pour la création de cinq écoles secondaires professionnelles afin de s'assurer que la scolarité répond aux besoins du marché du travail et d'augmenter l'employabilité des étudiants.[26] Le gouvernement souhaite construire sept centres d'EFTP dans des lieux stratégiques, avec pension complète et une capacité d'accueil d'au moins 1 000 étudiants.

[26] Informations fournies par des fonctionnaires du MOECHE lors d'une réunion à Mogadiscio, le 28 mai 2019.

Si la plupart des établissements d'enseignement supérieur sont privés, il existe des universités publiques comme l'Université nationale somalienne, qui a commencé à fonctionner en 2013 avec plusieurs campus. Le secteur privé de l'éducation, du primaire à l'enseignement supérieur, est en plein essor et est intervenu pour combler le vide pendant la période de conflits internes et d'instabilité. Les universités privées sont fondées localement ou créées en partenariat entre des établissements d'enseignement locaux et étrangers, et sont axées sur les profits. Il existe plusieurs textes politiques et juridiques clés qui régissent l'éducation et la formation en Somalie dans le cadre de l'effort de reconstruction nationale. Il s'agit notamment des éléments suivants:

Plan national de développement (2017-2019): Le Plan de développement national de la Somalie est le cadre général qui oriente le développement politique, économique et social de la Somalie. Les quatre objectifs principaux du Plan de développement national sont les suivants:

- Réduire quantitativement l'extrême pauvreté en relançant des secteurs économiques clés tels que l'élevage, l'agriculture, la pêche, les TIC, la finance et les banques,
- Réparer les infrastructures vitales, à commencer par l'énergie et l'eau propres, les périphériques économiques, les ports et les aéroports,
- Renforcer qualitativement la capacité de l'État en réformant et en rationalisant le secteur de l'administration publique,
- Maintenir l'inclusion politique, accélérer la réforme du secteur de la sécurité et renforcer l'État de droit au niveau fédéral et à celui des États (Gouvernement fédéral de Somalie, 2017).

L'éducation, la formation et le développement des compétences font partie intégrante du soutien aux impératifs du Plan de développement national.

Analyse du secteur de l'éducation (2012-2016): L'analyse du secteur de l'éducation a permis d'identifier l'état actuel des principaux indicateurs de l'éducation dans plusieurs sous-secteurs et, dans la mesure du possible, de dégager les principales tendances du secteur au cours des dernières années. Les conclusions de l'analyse sectorielle complète constituent la base des priorités, des stratégies et des activités décrites dans le plan stratégique actuel du secteur de l'éducation, qui couvre la période 2018-2020 avec un calendrier de trois ans aligné sur le plan de développement national de la Somalie 2017-2019 récemment approuvé, le premier de ce type en 30 ans.

L'analyse du secteur de l'éducation note que la plupart des enfants non scolarisés vivent dans des pays touchés par des conflits et dans des pays considérés comme «fragiles», la Somalie se classant parmi les premiers sur la liste de ces pays. En Somalie, les enfants dont les familles sont déplacées par la sécheresse, le conflit et la pauvreté risquent fort de perdre leurs droits à l'éducation et d'être exposés à des risques sociaux et politiques qui sapent les stratégies positives de «survie». Dans le même temps, les établissements d'enseignement, le personnel et les apprenants risquent d'être attaqués ou de subir des violences et des intimidations de la part de divers acteurs non étatiques et étatiques.

Plan stratégique du secteur de l'éducation (2018-2020): Le MOECHE a dirigé l'élaboration du Plan stratégique du secteur de l'éducation (ESSP) pour le gouvernement. L'ESSP couvre tous les sous-secteurs de l'éducation, de la petite enfance à l'enseignement supérieur.

Les principales priorités de l'ESSP sont le renforcement des réglementations, le soutien de l'accès des jeunes marginalisés et à risque, l'élargissement de l'accès et de la qualité par l'expansion et la réhabilitation des infrastructures, et l'amélioration des systèmes d'assurance qualité, des normes et des structures de gouvernance des universités. En outre, pour accroître la production de connaissances des universités, les priorités comprennent le soutien au personnel universitaire pour qu'il s'engage dans des activités de recherche produisant des connaissances innovantes qui contribueront au développement économique et social de la Somalie (MOECHE, 2017).

L'ESSP est guidé par le Plan national de développement 2017-2019, le projet de loi sur l'éducation nationale et d'autres instruments politiques nationaux et internationaux, tels que les cibles mondiales pour atteindre les Objectifs de développement durable (ODD) liés à l'éducation (ODD 4), au genre (ODD 5), à l'équité (ODD 10) et à la paix et la sécurité (ODD 16).

Les principaux domaines pris en compte dans l'ESSP sont les suivants*:*

- l'inscription et l'accès (pour l'éducation formelle et non formelle),
- l'efficacité interne du système éducatif,
- le renforcement des capacités et la formation,
- le coût et le financement de l'éducation,
- les qualifications, la formation et la distribution des enseignants,
- les résultats de l'apprentissage et la qualité de l'éducation,
- la gouvernance et la gestion du secteur de l'éducation ,
- l'équité dans l'éducation (Gouvernement fédéral de Somalie, 2017).

Projet de loi sur l'Éducation nationale: Cette loi définit les principes, les objectifs et la gestion du système éducatif en Somalie. Actuellement, elle est en deuxième lecture devant le Parlement avant d'être promulguée.

Politique nationale de l'éducation: L'objectif global est de fournir un système d'éducation équitable et inclusif qui permette à tous les apprenants d'accéder à une éducation de base gratuite et obligatoire (des classes 1 à 12), suivie de la possibilité de poursuivre l'apprentissage tout au long de la vie, améliorant ainsi leur développement personnel et contribuant au développement culturel, à la croissance socio-économique et à la compétitivité mondiale de la Somalie.

Cadre des programmes scolaires: Un Cadre national unifié pour les programmes scolaires, avec des programmes pour l'enseignement primaire et secondaire, a été élaboré. Il garantira des résultats d'apprentissage normalisés et la mise en place d'un système d'examen standardisé. Le cadre des programmes d'études vise à garantir que tous les enfants ont accès à une éducation de qualité qui les préparera à jouer un rôle épanouissant et productif au niveau de la communauté, du pays, de la région et du monde.

L'absence de données fiables sur les résultats d'apprentissage des enfants constitue un défi majeur pour évaluer l'efficacité de l'éducation au niveau de l'école primaire. Le programme d'études cherche à combler cette lacune par l'introduction d'évaluations en début de scolarité et d'évaluations à faible enjeu pour le suivi des résultats d'apprentissage. Il vise également à renforcer et à unifier le système d'examen dans toute la Somalie.

Les entretiens avec des informateurs clés ont permis à l'équipe de recherche de constater que les universités et les établissements d'enseignement supérieur ne sont pas accrédités et que la qualité des programmes proposés est douteuse. Une personne interrogée a estimé qu'il y avait 159 universités connues en Somalie, dont une centaine à Mogadiscio seulement. Il n'existe pas de chiffres concernant la transition entre l'école et le travail, mais les résultats des entretiens ont révélé un taux de chômage élevé chez les jeunes. Il n'existe pas non plus de cadre réglementaire régissant l'éducation et la formation, ce qui signifie qu'il n'y a pas d'obstacles à l'entrée des prestataires privés sur le marché de la formation, ni d'assurance qualité de leur part.

Actuellement, la Somalie ne dispose pas de système d'assurance qualité ni d'accréditation pour les universités et les collèges. Le secteur est également soutenu par des acteurs non étatiques tels que des bailleurs de fonds internationaux, des ONG, des bailleurs, des comités d'éducation communautaire, des organisations communautaires, des groupes de coordination de l'éducation, des employeurs et des groupes religieux. La diversité des acteurs, chacun avec leurs mandats institutionnels et leurs incitations respectives, a conduit à un manque de coordination, de conglomérat, d'intention stratégique et de concentration collective.

Selon les estimations actuelles, environ 145 000 apprenants sont inscrits dans des établissements d'enseignement supérieur (universités et collèges d'enseignement technique et professionnel), tandis qu'environ 94,4% des jeunes de 14 à 24 ans ne suivent pas d'études ni de formation (gouvernement fédéral de Somalie, 2017). Dans le centre-sud de la Somalie, 96% des jeunes ne sont pas scolarisés, tandis que 92% et 91% ne sont pas scolarisés au Somaliland et au Puntland respectivement. Ensemble, les hommes et les femmes inscrits dans des établissements d'enseignement supérieur ne représentent que 4,8% de la population totale des jeunes (Tableau 13).

Tableau 12. Inscriptions dans les universités par rapport aux exigences de l'importante population de jeunes

Type de résidence	Nombre de jeunes (14-24 ans)	Inscriptions			Nombre de jeunes non scolarisés	%
		Hommes	Femmes	Total		
Rural	663 494	8 843	9 226	18 069	645 425	97.3
Urbain	1 368 849	52 586	52 927	105 513	1 263 336	92.3
Camps pour personnes déplacées	221 543	3 436	3 514	6 951	214 592	96.9
Nomade	748 535	6 185	8 591	14 776	733 759	98.0
TOTAL	**3 002 421**	**71 050**	**74 259**	**145 309**	**2 857 112**	**94.4**
% de la population totale	**100**	**2.4**	**2.5**	**4.8**	**94.4**	

Source: Gouvernement fédéral des Somalis, 2017

Les jeunes des villes ont plus de chances de fréquenter les établissements d'EFTP que ceux des régions éloignées. Davantage de jeunes du quintile le plus riche sont inscrits dans des établissements d'enseignement supérieur, notamment des universités et des établissements d'EFTP.

Il existe une myriade de projets d'éducation et de formation pour les migrants et les personnes déplacées en Somalie. Les principaux projets sont brièvement résumés ci-dessous.

Programme d'assistance renforcée: Sous l'égide du HCR, lorsque les rapatriés arrivent en Somalie, ils reçoivent un assistance au retour améliorée qui comprend:

- une trousse de secours de base,
- une subvention de réinstallation unique et inconditionnelle de 200 dollars US par personne,
- une allocation de subsistance mensuelle inconditionnelle s'élevant à 200 dollars US par ménage pendant six mois,
- une subvention mensuelle inconditionnelle pour les rations alimentaires fournies par le PAM pendant six mois,
- une subvention conditionnelle d'un montant maximum de 1 000 dollars US par ménage pour le logement,
- l'inscription conditionnelle à des projets d'autosuffisance et de moyens d'existence basés sur un ensemble de critères de ciblage et de disponibilité des ressources (HCR, 2018c).

En outre, le HCR accorde aux enfants scolarisés une allocation éducative pouvant s'élever à 25 dollars par enfant scolarisé et par mois pendant un an afin de leur permettre de reprendre leurs études après le retour. Chaque enfant scolarisé reçoit également un uniforme scolaire et du matériel pédagogique. En 2018, le HCR a aidé 3 559 enfants scolarisés qui ont repris leurs études à leur retour en Somalie (HCR, 2018c). Le soutien aux rapatriés et aux communautés d'accueil est également assuré par la formation aux moyens de subsistance et l'amélioration des infrastructures publiques. Les activités de subsistance offrent également aux rapatriés la possibilité de reconstruire leurs communautés et de réhabiliter ou d'agrandir les installations publiques telles que les écoles, les hôpitaux, les routes ou les locaux des forces de l'ordre. D'après les données disponibles, il ressort qu'une formation au renforcement des compétences est organisée par le HCR, mais elle ne touche qu'une fraction des migrants.

Réhabilitation de l'EFTP en Somalie: L'UE et la GIZ ont mis en place ce projet dans le but de s'assurer que l'offre de main-d'œuvre somalienne qualifiée, de la plus élémentaire à la plus qualifiée, soit mieux à même de satisfaire la demande du marché du travail dans certaines régions du pays, à savoir Hargeisa, Garowe, Kismayo et Mogadiscio. Ce projet devrait durer cinq ans. Pour y parvenir, le projet propose une combinaison de programmes de qualification formels et non formels axés sur le marché du travail dans des secteurs à forte demande, selon la GIZ. Les activités comprennent une stratégie d'EFTP, une réflexion précoce sur un cadre de qualification, des structures de gouvernance (Autorité des qualifications professionnelles et Conseils des compétences), la formation du personnel, des mécanismes de financement, des visites d'étude et des événements internationaux. À ce jour, 3 500 jeunes Somaliens, dont 1 225 (35%) sont des femmes, ont obtenu un nouveau module de qualification (EUTF, 2016).

Programme conjoint sur l'emploi des jeunes en Somalie (YES): Ce projet vise à capitaliser sur les récentes réalisations en matière de sécurité, de gouvernance et de réconciliation en élargissant les possibilités d'emploi pour les jeunes hommes et femmes en Somalie. Le Plan de relance économique pour la Somalie indique que le chômage des jeunes est l'un des plus grands obstacles à la reprise économique du pays. Ce Plan indique que l'objectif du gouvernement est de fournir aux jeunes des opportunités d'emploi afin d'éviter qu'ils ne rejoignent des milices.

La stratégie du programme consiste à contribuer à la création d'emplois durables tout en offrant des possibilités de subsistance immédiates aux jeunes hommes et femmes grâce à la mise en œuvre de trois éléments de programme interdépendants:

- le développement de la chaîne de valeur dans les secteurs à fort potentiel de croissance (pêche, énergies renouvelables et construction),
- le renforcement des compétences axé sur la demande,
- la réhabilitation des infrastructures publiques urbaines et rurales à forte intensité de main-d'œuvre.

À la fin de l'année 2017, le programme YES avait créé 12 560 emplois à court terme grâce à son volet «argent contre travail», ce qui représente une réalisation importante. Cela se traduit par 185 dollars par emploi créé, ce qui est considéré comme rentable (Chirwali et Ali, 2018).

Initiative conjointe sur la protection et la réintégration des migrants: À Hargeisa, les migrants qui choisissent de retourner au Somaliland ont désormais accès à la formation «Créez votre entreprise» dans le cadre de l'Initiative conjointe UE-OIM pour la protection et la réintégration des migrants dans la Corne de l'Afrique. La formation a réuni plus de 60 migrants qui ont choisi de rentrer de Libye au lieu de poursuivre leur voyage vers l'Europe. La formation dure cinq jours. Organisée par l'OIM et le Bureau auxiliaire du HCR à Hargeisa, la formation suit un format développé par l'OIT et a été dispensée par des animateurs locaux formés par l'OIT. Le groupe initial de stagiaires était principalement composé de jeunes hommes dans la vingtaine et la trentaine. La plupart d'entre eux sont retournés au Somaliland. L'aide aux migrants de retour fait partie de l'initiative conjointe UE-OIM de 25 millions d'euros sur la protection et la réintégration des migrants – active dans 26 pays de la Corne de l'Afrique, de la région du Sahel et du lac Tchad, et de l'Afrique du Nord – qui soutient la réintégration des rapatriés dans leur pays d'origine. L'initiative facilite une gestion nette, sûre, régulière et responsable des migrations grâce à l'élaboration de politiques et de processus de protection et de réintégration durable fondés sur les droits et axés sur le développement.

Soutien de l'UE: Le soutien de l'UE à la Somalie est ancré dans la volonté de reconstruire l'État, d'améliorer la stabilité et de réduire la pauvreté. Il a été mis en œuvre selon une approche globale basée sur une diplomatie active et un soutien au processus politique, un soutien à la sécurité, une aide au développement et une aide humanitaire. Depuis 2008, l'UE a fourni plus de 1,2 milliard d'euros au pays par l'intermédiaire de diverses sources financières. Une grande partie du financement du développement de l'UE en Somalie est financée par le Fonds européen de développement. Le cycle de financement de 2014-2020 s'élève à 286 millions d'euros et se concentre sur trois secteurs: (1) la construction de l'État et la consolidation de la paix, (2) la sécurité alimentaire et la résilience et (3) l'éducation (EUTF, 2018).

Le Fonds fiduciaire d'urgence de l'Union européenne pour la stabilité et la lutte contre les causes profondes des migrations irrégulières et des personnes déplacées en Afrique (EUTF) vise à favoriser la stabilité et à contribuer à une meilleure gestion des migrations, notamment en s'attaquant aux causes profondes de la déstabilisation, des déplacements forcés et des migrations irrégulières. Entre autres, l'EUTF se concentre sur les programmes de développement économique qui visent à combler les lacunes en matière de compétences, à améliorer l'employabilité par la formation professionnelle et à soutenir la création d'emplois et les possibilités de travail indépendant en mettant l'accent sur le renforcement des micro, petites et moyennes entreprises (EUTF, 2017).

Outre ce qui précède, l'UE s'est engagée dans l'EFTP en Somalie depuis 2008 par le biais d'une série de programmes liés aux infrastructures, à l'élevage, à la pêche et à d'autres projets. Des formations courtes ayant un lien direct avec le marché du travail et le développement de la chaîne de valeur sont proposées. Par exemple, l'UE soutient l'école vétérinaire Sheikh au Somaliland dans le cadre de son soutien au secteur de l'élevage. L'UE s'efforce d'assurer la complémentarité avec les initiatives d'autres donateurs dans le domaine de l'EFTP par des mécanismes de coordination formels, bien que la coordination se traduise actuellement par un échange d'informations plutôt que par un véritable partage des charges.

Dans le cadre d'une autre initiative, l'UE, en collaboration avec le gouvernement de l'État du Puntland, a lancé la troisième phase du Programme de soutien au secteur de l'éducation du Puntland, doté de 7,3 millions d'euros. Cette initiative, appelée «*Waxbarashadu Waa Iftiin*» («L'éducation nous éclaire»), est mise en œuvre par CARE et Save the Children en étroite coordination avec le ministère de l'Éducation et de l'enseignement supérieur du Puntland. Il permettra d'inscrire plus de 56 000 étudiants sur une période de trois ans et reflète un alignement complet avec les priorités de l'éducation définies dans le Plan stratégique du secteur de l'éducation du Puntland (2017-2021) et l'Objectif de développement durable n°4. Le nouveau programme consolidera et étendra les réalisations des deux phases précédentes de l'aide de l'UE, qui ont touché plus de 58 000 étudiants et ont permis la construction de 17 nouvelles écoles, 228 nouvelles salles de classe et 66 installations d'eau, d'assainissement et d'hygiène (WASH). Cette nouvelle phase permettra d'ajouter 16 écoles, 84 salles de classe, 23 installations WASH et quatre laboratoires d'écoles secondaires. Deux cents nouveaux enseignants seront formés, tandis que 300 jeunes seront dotés de compétences professionnelles commercialisables. Le programme comprend également des mesures de soutien destinées aux enfants ayant des besoins spéciaux, aux enfants des communautés pastorales et aux filles (gouvernement du Puntland en Somalie, ministère de l'Éducation et de l'enseignement supérieur, 2017).

Parmi les autres projets auxquels l'UE participe, on peut citer une Mission de cadrage de la Banque allemande de développement sur l'EFTP visant à fournir à la Délégation de l'UE en Somalie des orientations fondées sur des faits probants afin de rationaliser le soutien à l'EFTP et de créer des interventions significatives qui assurent un EFTP durable et équitable de bonne qualité ayant des liens solides et un impact positif sur l'emploi et les possibilités économiques en Somalie (HCR, 2018a) et le Programme du système somalien d'éducation et de formation (SETS) qui vise à renforcer le soutien au système d'éducation et de formation.

Programme GEEL (Croissance, entreprise, emploi & moyens de subsistance): Le Programme GEEL encourage une croissance économique inclusive en Somalie. Par le biais de ce programme, l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID)

vise à accélérer l'intégration de la Somalie dans l'économie mondiale en améliorant la compétitivité du pays sur les marchés d'exportation, en réduisant la dépendance à l'égard des importations, en augmentant les liens avec le marché et les partenariats commerciaux, et en stimulant de nouveaux investissements pour créer des emplois. Dans les régions qui se remettent d'années de conflit et de catastrophes naturelles, USAID vise à stimuler la production de poisson, de produits agricoles et de produits laitiers de haute qualité destinés aux consommateurs du pays et de l'étranger. Le Programme GEEL tire parti des capacités croissantes du gouvernement aux niveaux fédéral, régional et local afin de jeter les bases d'une croissance économique solide. Les activités sont axées sur les chaînes de valeur à fort potentiel dans toutes les régions de la Somalie et du Somaliland, et comprennent l'intégration des énergies renouvelables dans tous les secteurs pour une croissance durable du secteur privé (USAID, 2018).

Programme de résilience de la Somalie: Le programme encourage «des stratégies diversifiées de préservation des moyens de subsistance et des actifs, une meilleure gestion des risques de catastrophes et d'autres mécanismes d'adaptation... une meilleure santé des écosystèmes, ainsi qu'une meilleure gouvernance au niveau communautaire» (World Vision, s.d.).

Parmi les autres projets des bailleurs internationaux en faveur des migrants et des personnes déplacées en Somalie, nous pouvons citer:

- **Le programme de l'UNICEF pour l'emploi des jeunes**, financé par le gouvernement japonais, qui a permis à plus de 1 500 jeunes déplacés, rapatriés et de la communauté d'accueil d'avoir accès à des compétences professionnelles de qualité et pertinentes, contribuant ainsi à offrir des possibilités de subsistance et à favoriser la paix et la cohésion sociale en Somalie.
- **Le Fonds somalien pour la stabilité**, un fonds multi-bailleurs travaillant pour une Somalie pacifique, sûre et stable. Ce fonds offre aux parties prenantes somaliennes une source de financement pluriannuel qui répond aux besoins et aux opportunités locales et apporte un soutien durable aux efforts à long terme, menés au niveau local, pour instaurer la stabilité en Somalie.
- **L'initiative des jeunes apprenants somaliens de l'USAID**, qui vise à élargir l'accès à une éducation secondaire et non formelle de qualité pour plus de 100 000 jeunes,
- **le Fonds somalien pour les infrastructures**, l'un des guichets de financement de la Facilité somalienne pour le développement et la reconstruction du COMPACT pour un New Deal pour la Somalie; et
- **Le Programme de formation Pays tiers**, dans le cadre duquel la JICA offre aux participants des pays en développement un programme de formation technique en collaboration avec un partenaire du Sud.

Déclarations politiques clés en faveur des PDI et des réfugiés

Les déclarations politiques suivantes concernent les personnes déplacées et les réfugiés:

L'Accord tripartite entre les gouvernements du Kenya, de la Somalie et le HCR régissant le rapatriement volontaire des réfugiés somaliens vivant au Kenya a été signé en 2013. L'objectif de l'Accord est de fournir un cadre juridique pour le retour volontaire, en toute sécurité et dans la dignité, des réfugiés somaliens du Kenya et leur réintégration en Somalie.

Projet de politique nationale sur les réfugiés et les personnes déplacées: L'objectif principal de cette politique est de garantir que toutes les personnes déplacées et les réfugiés rentrant chez eux jouissent de la pleine égalité et obtiennent les mêmes droits que tous les autres citoyens que leur accorde la Constitution nationale, toutes les autres lois de la Somalie, ainsi que les lois internationales humanitaires et relatives aux droits de l'homme. Ils ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination dans l'exercice ou la jouissance de leurs droits et libertés sur les terres où ils vivent en tant que personnes déplacées ou réfugiés-rapatriés. Cette politique vise à protéger les personnes relevant de la compétence du HCR contre les déplacements forcés, à leur fournir une protection et une assistance pendant leur déplacement et enfin à trouver une solution durable à leur déplacement.

Dans le cadre de cette politique, le gouvernement de la Somalie s'engage à:

- fournir les services, la protection et l'aide humanitaire nécessaires aux réfugiés et aux personnes déplacées dans le pays,
- protéger ses habitants contre tout type de déplacement, y compris les déplacements arbitraires, les déplacements induits par le développement et les expulsions forcées,
- rechercher des solutions durables au déplacement de personnes et l'atténuation des causes,
- faciliter le retour volontaire, la réinstallation et la réintégration des réfugiés et des personnes déplacées,
- veiller à ce que les réfugiés et les personnes déplacées aient les mêmes possibilités d'exercer et de jouir des mêmes droits que les autres citoyens somaliens,
- diffuser le plus largement possible les principes directeurs de cette politique auprès de toutes les autorités concernées.

Projet de lignes directrices nationales sur les expulsions: Les lignes directrices reconnaissent le besoin urgent de protéger les communautés vulnérables, en particulier les personnes déplacées et les réfugiés de retour, contre les expulsions forcées. Elle reconnaît que la pratique des expulsions forcées constitue une violation flagrante des droits de l'homme et contrevient directement ou indirectement aux instruments internationaux ratifiés par le gouvernement. Les lignes directrices prévoient en outre les conditions et les procédures d'expulsion ainsi que les mécanismes de recours qui peuvent être invoqués par les personnes concernées.

Arrangements provisoires sur la répartition de terres pour le logement en faveur des personnes déplacées à l'intérieur du pays (PDI) éligibles et des réfugiés de retour: Ce document souligne l'urgente nécessité de trouver des solutions durables pour les personnes déplacées et les réfugiés de retour. Le gouvernement s'est engagé à promulguer une mesure provisoire qui garantir la sécurité de l'occupation et les besoins en logement des personnes déplacées et des compatriotes réfugiés éligibles.

3.7.3 Répartition des migrants et des réfugiés en Somalie

La dynamique des mouvements de population en Somalie peut être décrite au mieux comme un flux migratoire mixte (Tableau 14). La Somalie a connu l'une des plus grandes crises de déplacement au monde, avec près d'un million de réfugiés enregistrés dans la région de la Corne de l'Afrique/Yémen et environ 2,6 millions de personnes déplacées à

l'intérieur du pays. La situation migratoire en Somalie évolue rapidement et présente de multiples facettes.

Tableau 13. Taille des populations concernées

Catégorie	Nombre de personnes
Personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays	2 648 000
Personnes de retour	122 646
Demandeurs d'asile	16 031
Réfugiés	16 230

Source: HCR, 2018d

Le projet de Politique nationale du gouvernement somalien sur les réfugiés et les personnes déplacées indique trois raisons principales de déplacement – conflit/insécurité, sécheresse et inondations – la principale étant les conflits ou différends fonciers. Le projet de lignes directrices nationales sur les expulsions préparé par la Commission nationale pour les réfugiés et les personnes déplacées prend en considération la protection des communautés vulnérables, en particulier les personnes déplacées et les réfugiés de retour d'expulsions forcées.

Le HCR (2018d) a enregistré 32 261 réfugiés et demandeurs d'asile en Somalie. Ils sont principalement originaires d'Éthiopie (15 757 demandeurs d'asile et 3 858 réfugiés) et du Yémen (54 demandeurs d'asile et 12 071 réfugiés). En outre, on compte 521 personnes originaires d'autres pays, dont la Syrie (210), la Tanzanie (103) et l'Érythrée (90). Les réfugiés somaliens continuent de revenir des pays d'asile. Depuis 2014, 122 000 Somaliens et Somaliennes sont rentrés volontairement du Kenya, du Yémen, de Djibouti, de la Libye, de la Tunisie et de l'Érythrée. Le port de Bossaso attire également un nombre important d'Éthiopiens, dont une grande partie cherche à rejoindre l'Arabie Saoudite où ils espèrent trouver un emploi. Il y a aussi de jeunes Somaliens qui traversent la Mer Rouge jusqu'au Yémen comme première étape d'une dangereuse route migratoire pour atteindre l'Europe (ONU, 2018b). *Les* niveaux d'éducation des migrants ne sont pas disponibles en Somalie et ne se prêtent pas à une analyse définitive.

Entre 2010 et 2018, 551 000 Somaliens ont fui le pays en tant que réfugiés et demandeurs d'asile. Les principaux mouvements de réfugiés se font vers le Kenya et l'Éthiopie, qui servent de destination ou de point de transit vers d'autres pays (HCR, 2018a). Les migrants somaliens continuent de tenter d'émigrer pour des raisons économiques et de sécurité. Toutefois, la migration n'est pas seulement le résultat de circonstances inattendues. La Somalie est également une société agraire où la migration saisonnière, y compris transfrontalière, est au cœur du mode de vie somalien.

Toutefois, l'évolution de la dynamique géopolitique dans la région entraîne un flux inverse vers la Somalie, la majorité des personnes qui y entrent actuellement étant des Somaliens qui sont retournés à Mogadiscio et dans d'autres centres urbains pour des raisons commerciales ou autres. Les Somaliens rentrent chez eux après des épisodes de migration volontaire, spontanée ou assistée, tandis que d'autres reviennent d'épisodes de

migration forcée vers les pays voisins en tant que réfugiés. Les pays d'accueil appellent le gouvernement somalien, ses autorités régionales et la communauté internationale à agir. Plus de 65 000 ressortissants somaliens ont été renvoyés de force d'Arabie Saoudite, et 30 000 Somaliens sont revenus dans le pays après avoir fui la crise du Yémen (ONU, 2018b). Le gouvernement kenyan est également sous pression pour répondre à la situation difficile en matière de sécurité intérieure et souhaite fermer le camp de réfugiés de Dadaab. Les pays européens se penchent également de plus en plus sur la réadmission des demandeurs d'asile déboutés et des immigrants illégaux. Ce flux migratoire vers la Somalie constitue une charge supplémentaire pour un pays déjà confronté à un nombre important de personnes déplacées et qui ne remplit pas toutes les conditions d'un retour organisé et volontaire. Il existait auparavant un accord tripartite entre le gouvernement de la Somalie, le gouvernement du Kenya et le HCR concernant le rapatriement des réfugiés somaliens, mais en raison de la dynamique géopolitique, cet accord est devenu caduc.

Environ 80% des personnes déplacées sont originaires de la partie sud de la Somalie et se déplacent dans cette même région, et la grande majorité des rapatriés sont également originaires de cette partie du pays. Cela met à rude épreuve la capacité d'absorption de la Somalie et aggrave la situation sécuritaire complexe du pays et de la région, ce qui risque d'entraîner une augmentation des flux migratoires irréguliers vers le nord, vers l'Europe, et vers le sud, vers l'Afrique du Sud. Les régions du centre et du sud de la Somalie ont été particulièrement touchées par les déplacements internes. Environ 75% des personnes déplacées somaliennes sont originaires du Bas-Shabelle, de Bay, de Mudug et de Bakool et se sont installées à Baidoa, à Kismayo et à Mogadiscio (ONU, 2018b).

Une enquête sur le profil des PDI à Mogadiscio a révélé que 62% d'entre elles avaient moins de 18 ans et un niveau d'éducation limité, car moins d'un tiers d'entre elles avaient fréquenté l'école primaire formelle. Soixante-neuf pour cent des enfants âgés de plus de cinq ans ne savent ni lire ni écrire, et les taux d'alphabétisation globaux des hommes et des femmes sont respectivement de 73,1% et 50,6%. Environ 36,3% des hommes et 29,7% des femmes ont terminé leurs études secondaires, tandis que 20,8% des hommes ont terminé leurs études universitaires, selon les estimations, contre seulement 9,5% des femmes. Les données montrent que l'enseignement professionnel est une option rare (Gouvernement fédéral de Somalie, 2014). Les PDI éprouvent également des difficultés à accéder à des services tels que l'eau et la santé, et leur accès à l'emploi est très limité: la plupart des moyens de subsistance accessibles aux PDI sont précaires et non durables. Chez les jeunes, le manque d'éducation, le chômage et la pauvreté les rendent vulnérables au recrutement forcé.

Les efforts de la Somalie pour réintégrer les réfugiés de retour et (ré)intégrer les personnes déplacées conformément au Plan de développement national sont mis en œuvre principalement par le biais de l'initiative pour des solutions durables, qui offre aux partenaires la possibilité de soutenir les efforts des autorités nationales et locales qui ont déjà lancé des initiatives importantes dans les principales zones de retour, à savoir Kismayo, Baidoa et Mogadiscio. Plusieurs programmes communs sont mis en œuvre en Somalie, regroupant les forces et les capacités respectives des agences et organisations participantes. Ces programmes sont d'une durée variable, allant de 1 à 5 ans, et comprennent:

- le programme commun Midnimo des Nations unies (ONU-Habitat et OIM), destiné à renforcer les capacités de leadership local afin de faciliter les retours durables, le redressement, l'intégration sociale et la coexistence pacifique dans les États du Jubaland et du Sud-Ouest,

- le projet pilote transfrontalier conjoint des Nations unies pour les réfugiés et la consolidation de la paix entre le Kenya et la Somalie, qui soutient les réfugiés somaliens rapatriés à Baidoa,
- le programme RE-INTEG de l'EUTF: Améliorer la réactivité de la Somalie en matière de gestion et de réintégration des flux migratoires mixtes.

Malgré les programmes encourageants en cours, les projets portant sur des solutions durables sont encore trop limités en nombre, en portée et en échelle pour avoir un impact significatif et à grande échelle. Bien que la plupart de ces projets visent des zones géographiques spécifiques, un financement supplémentaire pour l'application du Cadre global d'intervention pour les réfugiés (CRRF) serait nécessaire pour reproduire ou étendre les projets dans d'autres endroits. La plupart de ces programmes sont axés sur l'acquisition de compétences de la vie courante, l'esprit d'entreprise et la possibilité pour les participants de s'intégrer dans la société somalienne.

Les flux migratoires mixtes dans la région, y compris les importantes migrations internes de main-d'œuvre avec des Somaliens quittant les régions fragiles pour des régions plus stables, telles que le Somaliland, pour des opportunités de travail, constituent un aspect essentiel de la gouvernance des migrations pour le gouvernement de la Somalie.

3.7.4 La demande du marché du travail en Somalie

L'OIT estime le ratio emploi/population de la Somalie à 41%. Le taux d'activité est estimé à 65,9% et 37,6% pour les hommes et les femmes respectivement. Les hommes âgés de 45 à 49 ans et de 35 à 39 ans ont les taux d'activité les plus élevés, avec respectivement 86,6% et 86,4%. Cela représente environ deux fois le taux d'activité des femmes dans les mêmes cohortes d'âge. La disparité des taux d'activité entre les hommes et les femmes est attribuée aux pratiques religieuses et culturelles qui empêchent les femmes de s'engager activement sur le marché du travail (Gouvernement fédéral de Somalie, 2017).

La population urbaine a le taux d'activité le plus faible, avec 40,1%, contre 56,7% pour les zones rurales. Le taux d'activité de la communauté nomade est estimé à 68,7%, contre 44,9% pour les personnes déplacées (Gouvernement fédéral de Somalie, 2017). Le taux d'activité relativement élevé de la communauté nomade est dû au fait que les membres de cette communauté sont principalement des travailleurs indépendants: leur vie professionnelle commence relativement tôt mais ne s'arrête pas nécessairement, même à un âge avancé. Les personnes vivant dans les camps de personnes déplacées ont des mouvements limités et des possibilités limitées sur le marché du travail, d'où les faibles taux de participation à la population active.

La Somalie dispose de cadres faibles pour la promotion de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail; une sécurité de l'emploi inadéquate, l'emploi étant principalement caractérisé par des contrats, des emplois occasionnels et temporaires et par l'externalisation; un système de protection sociale faible; une couverture de sécurité sociale limitée; des écarts entre les sexes en matière d'accès à l'emploi et de rémunération et d'avantages sociaux; et une faible représentation syndicale.

Contrairement à de nombreux pays, la répartition des professions entre les sexes ne semble pas être très discriminatoire (Tableau 15).

Tableau 14. Catégories professionnelles en Somalie par nombre de travailleurs et par sexe

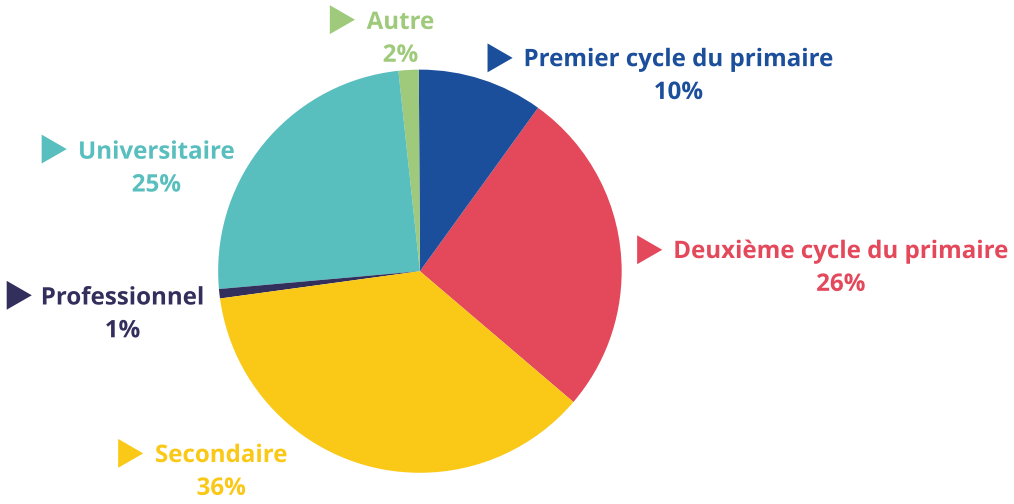
Catégorie socioprofessionnelle	Nombre de travailleurs	Pourcentage du total des travailleurs		
		Hommes	Femmes	Tous
1. Directeurs, managers	54 672	3.0	1.0	2.3
2. Professionnels, professionnels associés et techniciens dans les secteurs de la santé, de l'éducation et autres	162 814	7.6	5.6	6.9
3. Employés de bureau	7 559	0.4	0.2	0.3
4. Travailleurs des services et de la vente	334 727	13.8	14.7	14.1
5. Travailleurs de l'agriculture, de l'élevage, de la sylviculture et de la pêche	1 489 596	60.1	67.8	62.8
6. Artisans et commerçants	112 679	5.4	3.5	4.8
7. Opérateurs et assembleurs de machines et d'installations fixes et mobiles	112 036	6.7	1.0	4.7
8. Professions élémentaires (non qualifiées)	98 006	3.0	6.3	4.1
Total	**2 372 090**	**100**	**100**	**100**

Source: Gouvernement fédéral de la Somalie, 2014

Une grande partie (62,8%) des Somaliens employés sont des travailleurs de l'agriculture, de l'élevage, de la sylviculture et de la pêche (67,8% chez les femmes et 60,1% chez les hommes). Le deuxième groupe professionnel le plus courant est celui des travailleurs des services et de la vente, qui représentent 14,7% des femmes et 13,8% des hommes ayant un emploi. La tendance qui se dégage de ces chiffres est la prévalence du travail peu qualifié. Le secteur informel est un employeur important en Somalie, mais les emplois dans le secteur informel sont de nature précaire et se caractérisent par une faible rémunération, une compétitivité limitée, l'insécurité de l'emploi et d'autres formes d'emploi atypiques (Gouvernement fédéral de Somalie, 2017).

Le profil éducatif des populations se reflète dans la participation au marché du travail. Près de 73,2% des Somaliens ont atteint, tout au plus, le niveau secondaire, et seulement 24,8% ont obtenu un diplôme universitaire (Figure 3).

Figure 3. Participation à la population active en Somalie selon le niveau d'éducation, 2014 (%)



Source: Gouvernement fédéral de la Somalie, 2014

Le secteur privé formel n'est pas assez développé pour intégrer un grand nombre de personnes très instruites au niveau tertiaire, mais des résultats scolaires plus solides jusqu'au niveau secondaire permettraient d'obtenir des emplois plus productifs et donc de meilleures possibilités de réduire la pauvreté des travailleurs. Les principales compétences commercialisables sont l'installation électrique, la mécanique automobile, la charpenterie et la menuiserie, la maçonnerie, la plomberie, la fabrication et la soudure de métaux, l'entrepreneuriat, la couture et la teinture de tissus, l'électronique et la réparation de téléphones mobiles, la pêche et la cuisine. L'installation d'appareils électriques est considérée comme l'une des compétences les plus commercialisables sur le marché du travail à mesure que les fournisseurs de services d'électricité prennent une place croissante dans le pays et recrutent des professionnels qualifiés (Gouvernement fédéral de Somalie, 2019b).

Le marché du travail et le secteur de l'emploi sont étroitement liés à un certain nombre de lois, de stratégies et d'initiatives politiques nationales essentielles:

- Projet de politique de protection sociale,
- Code du travail,
- Politique nationale de l'emploi,
- Loi relative aux investissements étrangers,
- Mécanisme de développement du capital humain,
- Loi relative à la fonction publique n° 11,
- Loi relative aux statistiques,
- Politique nationale de l'éducation,
- Loi relative à l'éducation nationale,
- Plan stratégique du Centre national de l'éducation,
- Projet de politique nationale sur les réfugiés-retours et les personnes déplacées.

La Politique nationale de l'emploi (PNE) (MOLSA, 2019) représente un engagement pour une action concertée dans l'ensemble du gouvernement, en étroite collaboration avec les syndicats d'employeurs et de travailleurs, la société civile, les institutions financières et les associations et organisations par branche. La PNE s'appuie sur les cadres institutionnels plus

larges de la Somalie, notamment sur un Code du travail modifié et actualisé, la Proposition de loi relative à la fonction publique, la loi relative à l'investissement étranger, la politique de protection sociale et la loi relative aux permis de travail à l'étranger, et appelle à l'établissement de liens avec ces cadres. La PNE prévoit des mesures concernant l'ensemble des leviers politiques dont dispose le gouvernement afin de favoriser la croissance et l'emploi. Ces leviers comprennent, entre autres, les finances, le commerce, l'investissement public, la réglementation et les services du marché du travail.

La Somalie est confrontée à une série de défis en matière d'emploi, dont beaucoup sont dus à l'insécurité persistante (bien que celle-ci ait fortement diminuée) dans tout le pays. Par exemple, la destruction du système éducatif et l'absence d'un important système de formation professionnelle et technique ont entraîné un important déficit de compétences chez les jeunes en Somalie.

Un deuxième problème important est celui des données peu claires, incomplètes et souvent contradictoires sur l'état du marché du travail, qui rendent l'analyse définitive extrêmement difficile (MOLSA, 2019).

Cependant, la Somalie ne peut pas traiter toutes ces questions à la fois, et essayer de le faire reviendrait à ne pas atteindre les priorités. Compte tenu du budget de l'État serré et du faible montant des recettes, la PNE se concentre sur trois objectifs clés. Il s'agit de: (1) l'amélioration de la gouvernance de l'emploi, (2) la création d'emplois par la promotion des micro, petites et moyennes entreprises et (3) la promotion de l'intensité d'emploi des secteurs économiques clés. Une série de résultats et de produits souhaités sont associés à chaque objectif.

3.7.5 Reconnaissance des compétences des réfugiés et des migrants en Somalie

Le système de formation en Somalie se caractérise par l'absence, au niveau national, d'un système unifié de qualifications, de normalisation, d'accréditation des programmes et des institutions, d'enregistrement des institutions, de reconnaissance des acquis (RPL) et de systèmes d'évaluation et de certification. Cela a un impact négatif sur la crédibilité des bourses d'études, la reconnaissance des compétences et le développement de résultats de compétences standardisés.

Le Somaliland et le Puntland ont piloté un programme d'EFTP conforme au Cadre de qualification professionnelle (VQF) du Somaliland, élaboré en 2011 avec le soutien de l'UE et mis en œuvre par Save the Children. Le VQF vise à aligner les programmes et les qualifications de l'EFTP sur les besoins du marché du travail et a été créé comme garde-fou contre l'institutionnalisation de programmes de formation axés sur l'offre qui ne peuvent pas fournir aux diplômés des compétences et des qualifications correspondant aux besoins du marché du travail. Le programme d'enseignement de l'EFTP comprend 10 modules, chacun d'entre eux comportant un programme d'études, un guide de l'enseignant et un guide du stagiaire. Les modules actuels couvrent les niveaux 1, 2 et 3 des qualifications de l'EFTP dans le VQF. Malgré ces évolutions positives, le VQF actuel se limite aux trois niveaux de qualification les plus bas de l'EFTP et ne couvre que quelques professions.

Il n'existe pas de système public d'éducation et de formation en Somalie. Par conséquent, l'accès à toutes les formes d'apprentissage formel est basé sur le principe de la rémunération à l'acte. En substance, ceux qui peuvent se permettre de payer les frais de scolarité, qu'ils soient migrants, rapatriés, réfugiés ou citoyens, obtiennent le privilège d'accéder aux universités et à l'offre limitée de collèges d'EFTP postscolaires. La question n'est donc pas de savoir si les migrants ont accès à l'apprentissage formel, mais s'ils peuvent se permettre de payer des frais de scolarité et s'ils peuvent atteindre les niveaux d'éducation désignés comme critères d'admission. Les organismes donateurs ont tendance à proposer des cours de formation aux compétences de base afin de rendre les migrants économiquement actifs à court terme. Toutefois, les personnes interrogées ont exprimé leur inquiétude quant à la prolifération de ces formations *ad hoc,* alors que les efforts nécessaires et urgents pour reconstruire le système d'éducation et de formation publique font défaut.

Il n'existe pas non plus de mécanismes d'aide aux migrants en vue de la validation et de la reconnaissance des qualifications étrangères. De nombreux migrants entrent dans le pays avec des compétences. Il est nécessaire de déterminer le profil de compétences des migrants et de reconnaître leurs compétences.

Néanmoins, le Plan de développement national s'engage à développer et à mettre en œuvre des outils standard de suivi et d'évaluation qui seront appliqués par tous les partenaires mettant en œuvre des programmes d'EFTP en Somalie. Les principales activités seront donc axées sur la mise en place d'un système de suivi et d'évaluation fonctionnel qui sera soutenu par des experts internationaux expérimentés qui travailleront en étroite collaboration avec le personnel gouvernemental de l'EFTP pour créer des outils crédibles et faciles à mettre en œuvre.

3.7.6 Observations générales: la Somalie

Les principaux défis auxquels sont confrontés l'éducation et la formation en Somalie, d'après la littérature et les discussions avec les personnes interrogées, comprennent, sans s'y limiter:

Environnement non réglementé: Les personnes interrogées ont indiqué qu'il y avait en pratique des centaines d'universités et d'établissements d'EFTP en concurrence pour les étudiants dans un environnement d'éducation et de formation non réglementé. La planification liée à un cadre national de qualifications, à des descripteurs de niveau, à des normes institutionnelles et de programme, à un mécanisme d'accréditation et de suivi des performances, ainsi qu'à des systèmes et processus visant à réglementer et à assurer la qualité de l'offre d'éducation et de formation, comme cela se fait dans la plupart des pays, n'en est qu'à ses balbutiements. Par conséquent, les étudiants disposent de peu d'informations fiables sur la qualité de l'éducation et de la formation offertes par les prestataires privés, à de notables exceptions près, et peuvent être exposés à l'exploitation par des prestataires de formation peu scrupuleux dont le but premier est de faire des profits.

Financement: Le développement des compétences dépend fortement du financement des bailleurs, qui est souvent à court terme, ponctuel et imprévisible. Cela affecte la planification à long terme, la gestion et la durabilité de la prestation. Le budget actuel du gouvernement pour le secteur de l'éducation est de 3% et est largement insuffisant pour répondre aux besoins.

Contraintes en termes de capacité: La guerre civile a entraîné une fuite des compétences de la fonction publique. Par exemple, les capacités institutionnelles du ministère de l'Éducation et du ministère du Travail et des Affaires sociales en matière de gestion des ressources humaines, d'administration, de finances, de collecte de données, de fonctionnement, de suivi et d'évaluation sont faibles. Le système d'éducation et de formation souffre de l'absence d'un cadre réglementaire global pour diriger, gouverner, gérer et mettre en œuvre la prestation à tous les niveaux.

Le corps enseignant: Les enseignants et enseignantes qualifiés sont très peu nombreux, et il est nécessaire de mettre en place des programmes de formation et de développement professionnel continu pour les enseignants. À cet égard, des progrès considérables ont été faits pour remédier à la pénurie d'enseignant(e)s. Trois nouveaux instituts de formation des enseignants seront construits dans les 12 mois à venir. Des cérémonies de pose de la première pierre ont eu lieu pour deux instituts dont la construction débutera en juillet 2019. Ces instituts de formation des enseignants seront situés à Bardera, à Baletweyne et à Mogadiscio.

Programmes scolaires: Il n'existe pas de programme d'enseignement, d'évaluation et de certification normalisés pour l'enseignement et la formation post-secondaires.

L'offre: Le système d'éducation et de formation est axé sur l'offre, puisque ce sont les prestataires de formation qui décident de l'offre de cours. Souvent, il s'agit de cours à faibles ressources et à forte rentabilité, basés sur la préférence des prestataires de formation. Il n'y a guère d'alignement entre les besoins du marché du travail (la demande) et le système d'éducation et de formation (l'offre). Les établissements produisent donc des diplômés dont les compétences ne sont pas adaptés au marché du travail. La dernière enquête sur les forces de travail pour la Somalie a été réalisée en 2014. L'OIT devrait mener une enquête sur les forces de travail en 2019 sur un échantillon de 18 000 personnes. Cette enquête devrait fournir un profil plus clair de l'état du marché du travail.

Les prestataires de formation: Les ONG ou les organismes donateurs qui aident les migrants et les personnes déplacées ont tendance à se concentrer sur l'intégration des migrants dans l'économie et la communauté locales en leur fournissant des compétences de base pour leur permettre de subvenir à leurs besoins financiers. Des bailleurs tels que le HCR, UN-Habitat, l'OIT, le Conseil danois pour les réfugiés, GIZ, le Conseil norvégien pour les réfugiés, Save the Children International, Mercy Corps, International Rescue Committee, l'UNICEF, la FAO et le PNUD sont très actifs dans la formation de base à l'entrepreneuriat dans le pays.

La stabilité à long terme et les résultats du développement de la Somalie reposent sur l'offre d'une éducation et de formations de bonne qualité qui redonnent aux jeunes leurs compétences, leur ingéniosité et leur employabilité. L'UE a été en première ligne pour restaurer et développer l'éducation formelle et l'EFTP en Somalie, ce qui a eu un effet profond non seulement sur l'élargissement de l'accès à l'éducation et à la formation des enfants et des jeunes, mais aussi sur le renforcement du système d'éducation et d'EFTP. Malgré les progrès enregistrés au fil des ans, le secteur somalien de l'EFTP continue de faire face à de multiples défis en matière de qualité, de pertinence, de formation des formateurs, d'équité (en particulier l'égalité des sexes) et d'inclusion des groupes marginalisés, ainsi qu'à des perspectives limitées d'entreprenariat et d'emploi pour les jeunes.

La principale difficulté réside dans le fait que la Somalie ne dispose pas de système public d'éducation et de formation postscolaire. En outre, il n'existe pas de collèges publics d'EFTP ni de centres communautaires de développement des compétences qui puissent jouer un rôle essentiel dans l'intégration des migrants sur le marché du travail et dans l'économie générale. Actuellement, 95% des jeunes Somaliens de moins de 25 ans ne sont ni scolarisés ni en formation (Gouvernement fédéral de Somalie, 2017). Par conséquent, les chances d'accueillir les migrants dans le système postscolaire sont considérablement plus faibles.

Le renforcement du système de qualifications en Somalie par l'établissement de normes, de mécanismes d'assurance qualité, éventuellement d'un cadre de qualifications, et de systèmes de suivi et d'évaluation est en cours en Somalie. C'est une priorité afin de faciliter la reconnaissance des compétences et la RPL, et de donner de la crédibilité à la certification. Comme indiqué ci-dessus, il n'existe actuellement aucun mécanisme permettant de valider ou de reconnaître les compétences et les acquis des migrants.

Une grande partie du travail et du financement pour les rapatriés et les réfugiés est soutenue par des organismes de bailleurs internationaux. Le Plan national de développement a articulé sa politique de régime migratoire progressif, mais il doit être soutenu par des actions concrètes. L'agriculture est le pilier de l'économie. Récemment, la croissance a été tirée par la construction, les télécommunications et les services financiers. La Somalie ne dispose pas d'une base de compétences suffisante dans ces secteurs. Une meilleure compréhension des compétences connexes devrait être la première étape pour identifier les possibilités d'emploi et de perfectionnement des citoyens et des migrants.

Développement du système d'EFTP: Le ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Enseignement supérieur et le ministère du Travail et des Affaires sociales doivent accorder la priorité au développement de ce qui suit:

- Politique nationale d'EFTP en alignement avec la politique nationale de l'éducation, la loi sur la politique nationale de l'emploi et la politique nationale de l'emploi,
- Un cadre unifié pour les programmes d'enseignement de l'EFTP,
- Des partenariats plus étroits avec l'industrie pour la conception de normes professionnelles et de compétences, pour la formation en milieu professionnel, pour le développement professionnel des enseignants et pour l'assurance qualité,
- Un cadre d'assurance qualité et d'accréditation pour l'EFTP et une capacité accrue de réglementer l'offre de formation privée.

3.8 Rapport sur le Soudan du Sud

3.8.1 Contexte au Soudan du Sud

Le 9 juillet 2011, la République du Soudan du Sud est devenue le 55e pays d'Afrique. En deux ans, les progrès et les espoirs en matière d'aide humanitaire et de développement ont été réduits à peau de chagrin par la reprise du conflit, qui a duré de décembre 2013 à février 2015, date à laquelle un accord de paix a été signé, puis de juillet 2016 à octobre 2018. Le tissu social, la gouvernance, l'économie et le développement du pays ont depuis

subi les effets néfastes des hostilités et de l'insécurité. Récemment, le 12 septembre 2018 à Addis-Abeba, le gouvernement, l'opposition et la société civile ont ratifié l'Accord revitalisé sur la résolution du conflit au Soudan du Sud (R-ARCISS). La cause commune est que le facteur le plus critique pour l'avenir est que toutes les parties prenantes et les anciens combattants du conflit restent engagés dans le nouvel accord et créent une paix durable dans le pays (Banque mondiale, 2018b). Le coût humain du conflit en termes de vies humaines et de souffrances est colossal. La capacité des structures sociales, économiques et de gouvernance du Soudan du Sud à maintenir la paix et à nourrir la population nationale est menacée. Selon des estimations de l'ONU, plus de la moitié de la population (environ 7 millions de personnes) est en situation d'insécurité alimentaire grave depuis mai 2018 (Banque mondiale, 2019b, p. 10). Outre le conflit, les principaux facteurs qui contribuent à cette situation désastreuse sont le changement climatique, la pauvreté et la perturbation des systèmes de production alimentaire qui y est associée. Ces circonstances sont des facteurs importants de déplacement interne et de demande d'asile de la part des citoyens du Soudan du Sud.

Pour l'exercice financier 2018, un déficit budgétaire de 3,1% du PIB (Banque mondiale, 2019b, p. 14) a été enregistré en raison de la baisse des recettes publiques et de l'augmentation des dépenses liées à la sécurité dans le cadre du conflit en cours. Entre 2014 et 2017, le PIB par habitant a chuté de 1 111 dollars américains à moins de 200 dollars (BAD, 2018b). En termes de recettes, l'économie est très dépendante du pétrole, qui représente la quasi-totalité des recettes d'exportation et a contribué à 70% du PIB en 2017, suivi par l'agriculture (10%), l'industrie manufacturière (7%) et les services (6,1%) (BAD, 2019, p. 177). Sous la pression de l'augmentation des revenus, le gouvernement visait à reprendre la pleine production de pétrole à environ 350 000 barils par jour d'ici la mi-2019, après l'arrêt de la production dans cinq champs de pétrole clés à la reprise des hostilités en décembre 2013. Le Soudan du Sud paiera 4 dollars américains par baril sur les frais de transit du pétrole, une réduction significative par rapport aux 9,10 dollars américains par baril payés auparavant, suite à un accord avec le Soudan signé en septembre 2012, lorsque les prix internationaux du pétrole étaient relativement plus élevés (Banque mondiale, 2019b, p. 9).

On s'attend à ce que les zones rurales du Soudan du Sud jouent un rôle dans la diversification de l'activité économique afin de contrer la dépendance à l'égard des importations de produits agricoles et de réduire la pauvreté et l'insécurité alimentaire. Une telle approche semblerait également judicieuse si elle pouvait impliquer les populations rurales, puisque la majorité (80,7%) de la population du Soudan du Sud vit dans les zones rurales, tandis que 19,3% de la population vit dans les zones urbaines. Toutefois, dans la perspective de l'expansion de l'EFTP, les conditions dans lesquelles vit la majorité de la population rurale présenteraient des défis. Premièrement, le niveau d'alphabétisation des adultes dans le pays était estimé à 31,98% en 2015 (Koffi et Soares Da Gama, 2018). Un faible niveau d'exposition à l'éducation de base pourrait limiter la capacité de ces personnes à accéder aux possibilités d'EFTP comme moyen d'améliorer leurs compétences, qu'elles soient urbaines ou rurales. Le manque d'accès aux bases de la scolarité renforce les formes d'emploi peu qualifiées et peu productives qui sont les plus courantes dans le secteur de l'agriculture rurale.

En outre, il est solidement établi que le travail peu qualifié et peu productif génère des salaires très limités. Une très grande partie de la population active occupe des emplois non rémunérés et peu productifs concentrés dans le secteur agricole, ce qui signifie que ces

personnes ne perçoivent généralement pas de revenus en espèces. Par exemple, dans les zones rurales du Soudan du Sud en 2011, sur l'ensemble des adultes âgés de 15 à 64 ans, 53,9% effectuaient un travail non rémunéré (47,4% en tant que travailleurs familiaux non rémunérés et 5,5% en tant que travailleurs non rémunérés pour d'autres), tandis que 37,1% travaillaient à leur propre compte. Un sur dix seulement reçoit un salaire, dont 7,9% sont des employés et 2,2% des employeurs (Guarcello, Lyon et Rosati, 2011).

La prévalence généralisée de ces conditions de faible qualification et de bas salaires dans les zones rurales ne favorise pas la réussite d'une stratégie d'EFTP basée soit sur la qualification de la population locale, soit sur l'hypothèse que les marchés locaux sont suffisamment développés en demande pour être une source d'emploi pour les diplômés de l'EFTP. Premièrement, le niveau de scolarité et de qualification de la majorité des résidents ruraux locaux, qu'il soit formel ou informel, ne serait pas suffisant pour leur permettre d'accéder aux programmes d'EFTP de niveau post-primaire. Deuxièmement, comme indiqué, le profil des revenus salariaux des communautés rurales reste restreint. Une très faible proportion des adultes qui travaillent dans les zones rurales ont accès à des revenus salariaux. Le pouvoir d'achat existant serait, selon toute vraisemblance, insuffisant pour constituer un marché suffisamment viable pour que les diplômés de l'EFTP dans les métiers traditionnels puissent gagner leur vie.

En ce qui concerne l'Accord R-ARCISS, le gouvernement d'unité nationale de transition a lancé la Stratégie de développement national (NDS) du Soudan du Sud le 27 novembre 2018. La NDS est destinée à traiter des questions fondamentales liées au rétablissement de la stabilité, telles que: la stabilisation de l'économie, y compris la stabilisation des prix des produits de base tels que les denrées alimentaires; l'application de l'État de droit; le rétablissement des services sociaux; la reconstruction des infrastructures; la facilitation du retour volontaire des Sud-Soudanais déplacés; la mise en œuvre de réformes visant à rendre les systèmes de gouvernance plus efficaces; et l'introduction de la responsabilité, de la transparence et de la bonne gouvernance pour lutter contre «les niveaux élevés de corruption et le manque de transparence dans le pays» (ministère des finances et de la planification, 2018, p. 25).

Le document de la NDS a identifié la forte dépendance envers la volatilité des revenus pétroliers comme étant un obstacle majeur au financement durable du développement économique du Soudan du Sud, rendant essentiel de trouver des moyens de mobiliser les revenus non pétroliers pour financer la NDS. Cette dernière indique que: «Cela se fera par la mise en œuvre de réformes clés dans la gestion des finances publiques et par des investissements pour commencer à diversifier l'économie» (ministère des finances et de la planification, 2018, p. 28). Il est clair que ces mesures représenteront les premières étapes vers l'expansion et la diversification de la production intérieure et des exportations dans les secteurs non pétroliers. Cependant, étant donnée la nécessité de se concentrer sur les fondamentaux, il est trop tôt pour que la NDS actuelle formule une stratégie industrielle détaillée qui définisse les intentions du Soudan du Sud en matière de croissance sectorielle future.

Cette étape de la planification économique a des implications sur la manière dont les établissements d'EFTP se positionnent en termes de compétences qu'ils offrent. À l'avenir, le ministère des Finances et de la Planification doit identifier les stratégies sectorielles qui peuvent éclairer l'orientation de la planification des programmes d'EFTP. Actuellement, les institutions d'EFTP au Soudan du Sud fonctionnent sans faire référence à des messages

macroéconomiques ou sectoriels concernant la demande future de compétences professionnelles. Les signaux politiques concernant l'expansion potentielle des futures compétences de l'EFTP apporteront de la clarté à l'avenir.

3.8.2 Développement des compétences au Soudan du Sud

Le secteur de l'EFTP au Soudan du Sud fonctionnait selon une planification qui n'est pas encore ancrée dans un plan national pour le secteur technique et professionnel documenté par la politique économique et industrielle nationale officielle. Cette situation a perduré tout le temps que la guerre civile a duré et a constitué un facteur clé allant à l'encontre d'une orientation et d'un objectif politiques clairs. Il est important que toute politique reconnaisse la taille et le poids inéluctables de l'économie largement rurale composée d'éleveurs peu qualifiés, de nomades et de moyens de subsistance agraires non formels qui concernent la majorité de la population du Soudan du Sud. Grâce à ces modes de vie, les communautés ethniques rurales du Soudan du Sud produisent les moyens de leur subsistance et servent collectivement de médiateur pour l'être social et le sens de la vie.

Au Soudan du Sud, l'échelle de l'éducation formelle est fondée sur un système 8-4-4: c'est-à-dire huit ans d'enseignement primaire, quatre ans d'enseignement secondaire et quatre ans d'enseignement supérieur. En termes de structure, les possibilités d'études formelles d'EFTP s'étendent du niveau post-primaire/secondaire à l'enseignement supérieur. L'inscription des étudiants de l'EFTP à certains niveaux et filières – par exemple, au niveau universitaire – est limitée.

Entre 2013 et 2016, le système éducatif du Soudan du Sud a connu une croissance globale de 45%, passant de moins d'un million d'étudiants à plus de 1,4 million d'étudiants (Tableau 16). La majeure partie des inscriptions scolaires se fait dans le primaire, soit 78% de l'ensemble des inscriptions dans le système éducatif, ou 1,1 million d'élèves du primaire, en 2016. Une grande partie des enfants en âge de fréquenter l'école primaire ne sont pas scolarisés. Le taux net de scolarisation dans les écoles primaires était de 50,4**%**, tandis que dans les écoles secondaires, le taux était de 3,5**%** (ministère de l'Éducation et de l'instruction générale [MOGEI], 2017). Seuls 14% des élèves ont terminé la huitième année du primaire (MOGEI, 2017). La qualité des écoles primaires et leur capacité à retenir les inscriptions doivent être améliorées, car les conditions dans les écoles primaires limitent le nombre et la qualité des apprenants qui passent à l'école secondaire ou aux établissements d'EFTP.

Les écoles secondaires générales et les écoles secondaires d'EFTP représentent les deux seules options officielles proposées par le gouvernement pour les études post-primaires. En 2016, les effectifs du secondaire et de l'EFTP combinés (63 775 élèves) par rapport à la scolarité primaire s'élevaient à 5,8**%**, ce qui signifie qu'un très petit groupe d'élèves du primaire entre ensuite dans l'enseignement post-primaire. Sur cette cohorte d'étudiants, seuls 8,1**%** sont inscrits dans des écoles secondaires d'EFTP. Cela peut être interprété comme signifiant que l'inscription à l'EFTP est tout simplement trop faible compte tenu du poids démographique important des jeunes qui sont à l'âge approprié pour s'inscrire, mais pour lesquels il n'y a pas de places.

Tableau 15. Nombre et pourcentage d'étudiants par type d'institution au Soudan du Sud, 2016

Type	Compter	%
Développement et éducation de la petite enfance	102 092	7.3
École primaire	1 098 292	78.0
Système d'éducation alternative (SEA)	136 784	9.7
École secondaire	58 597	4.2
EFTP	5 178	0.4
Instituts de formation des enseignants	393	0.0
Universités	6 333	0.4
Total 2016	**1 407 669**	**100.0**
Total 2015	**1 192 381**	**100.0**
Total 2013	**967 225**	**100.0**

Source: MOGEI, 2017

Les écoles secondaires d'EFTP présentent une voie d'accès importante aux métiers de l'EFTP. Cependant, on ne sait pas exactement ce qui contribue à la faiblesse des inscriptions dans ces établissements. Un examen de l'éducation formelle en 2016-2017 a montré qu'en termes de ressources, «les sous-secteurs du pré-primaire, de l'AES [Alternative Education System] et de l'EFTP souffrent de négligence malgré leur contribution avérée à la préparation aux études (pré-primaire) et à l'apprentissage du travail chez les enfants et les jeunes». (MOEGI et IIPE, 2017, p. 87). Les données révèlent en outre que les coûts unitaires de l'EFTP sont relativement faibles par rapport aux coûts généraux des filières secondaires (Tableau 17). Étant donné que l'offre d'EFTP est généralement plus coûteuse que l'enseignement général, il serait souhaitable d'augmenter les dépenses dans ces établissements.

Tableau 16. Coûts unitaires publics par niveau d'éducation, 2013-14

Niveau d'éducation	Effectif total	Coût par élève (SSP)	Coût unitaire comme multiple du coût primaire
Secondaire	28 849	1 438	5.5
EFTP	3 050	337	1.3
Tertiaire	16 000	7 003	26.8

Source: MOGEI et IIPE, 2017

Le coût social de la scolarisation de l'EFTP est une considération connexe, surtout dans un pays où les dépenses transférées aux ménages peuvent être prohibitives pour les ménages les plus pauvres. Il est clair qu'une proportion beaucoup plus faible d'EFTP impose des frais de scolarité, et leur tarif moyen est réduit par rapport à celui des établissements secondaires (Tableau 18). Alors que les inscriptions actuelles sont relativement faibles, ces avantages en termes de coûts devraient encourager une augmentation des inscriptions à l'avenir,

sous réserve bien sûr de la disponibilité des places. L'école d'EFTP de Juba a déclaré avoir reçu un nombre de demandes d'inscription beaucoup plus élevé que le nombre de places disponibles.

Tableau 17. Frais annuels moyens payés par les étudiants par type d'école, 2015

Type	Nombre d'écoles	Pourcentage d'écoles qui perçoivent des droits d'inscription	Frais moyens par étudiant en 2015 (SSP)
École secondaire	213	62	215.4
EFTP	24	38	193.8
Tertiaire	–	–	–

- = néant.

Source: MOGEI, 2017

Comme indiqué ci-dessus, la question des frais d'EFTP est un facteur qui influe sur les inscriptions. Un autre facteur à l'origine du faible accès des populations rurales est l'emplacement géographique des installations d'EFTP. Au Soudan du Sud, les établissements d'EFTP ont été planifiés et construits principalement dans les zones urbaines, ce qui implique un manque relatif de possibilités d'accès dans les zones rurales. La plus grande proportion d'établissements d'EFTP est concentrée dans les environs de Juba, la plus grande ville du pays, dont la population est estimée à environ 500 000 habitants.

Il est également nécessaire de comprendre dans quelle urgence se sont trouvées les institutions d'EFTP touchées par le conflit. Au moins une école sur trois a été attaquée par les forces armées depuis le début du conflit, d'après l'UNICEF (Glinski, 2017). Il semble que les établissements de formation professionnelle et les écoles d'EFTP aient subi des difficultés similaires, bien que ceux situés dans les zones urbaines soient, dans l'ensemble, moins vulnérables aux problématiques relevant du conflit armé (MOGEI et IIPE, 2017). La guerre civile en cours a probablement eu un impact plus important sur les centres d'EFTP en zones rurales, ce qui a effectivement réduit l'accès des populations rurales à ce type d'établissements, entraînant une concentration de l'accès dans les grands centres urbains.

En dehors des programmes formels mentionnés ci-dessus, le ministère de l'Éducation et de l'Instruction générale (MOGEI) a mis en place un Système d'éducation alternatif (AES), qui se réfère à une série d'interventions différentes conçues pour répondre aux besoins éducatifs de générations d'enfants et de jeunes âgés qui n'ont pas fréquenté l'école primaire ou qui l'ont abandonnée prématurément – un groupe démographique massif que les structures éducatives formelles ne peuvent pas accueillir. L'AES vise à améliorer les compétences de vie et le soutien aux bénéficiaires pour qu'ils apprennent à mener «une vie productive» (MOEST, 2014). Les principaux programmes sont le programme d'apprentissage accéléré pour les personnes âgées de 12 à 18 ans et plus, qui offre une voie d'accès à l'école secondaire, et le programme des écoles communautaires de filles pour les jeunes filles de 8 à 11 ans vivant dans la pauvreté. Ces deux programmes représentent environ 97% des inscriptions à l'AES. Parmi les autres programmes, citons les cours intensifs d'anglais, le programme d'alphabétisation de base des adultes, etc. À ce stade, alors que l'AES se développe, il y a

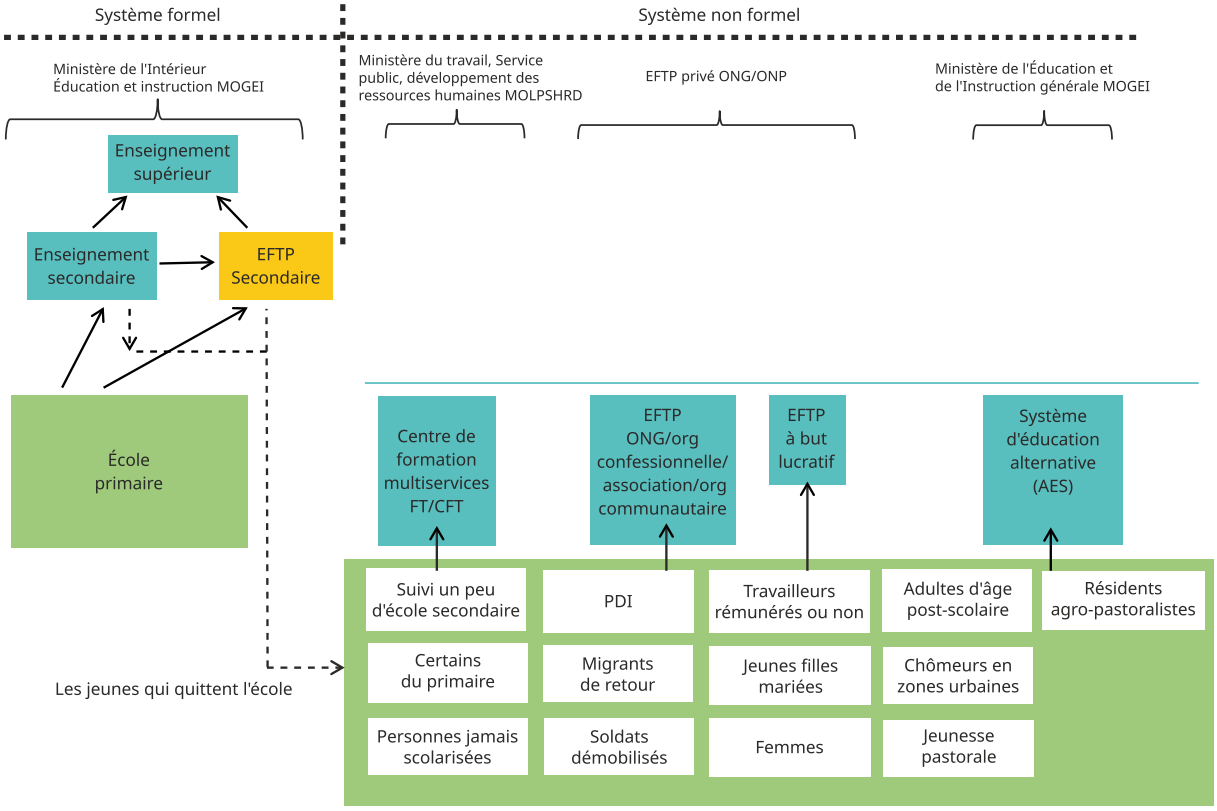
relativement peu de programmes professionnels ou axés sur les moyens de subsistance, à l'exception du Programme d'éducation pastorale mis en œuvre dans 13 écoles en 2016 (MOGEI, 2017), qui est destiné aux enfants des communautés pastorales et nomades et qui couvre le programme de l'école primaire et les compétences relatives au pastoralisme.

Il existe également un système d'écoles mobiles qui suivent le programme officiel de l'école primaire du Soudan du Sud afin de permettre aux enfants de faire la transition vers un mode de scolarisation formel. Ce programme est également adapté au mode de vie pastoral et intègre des compétences en matière d'élevage pour les enfants (par exemple, améliorer les connaissances des enfants en matière de soins de santé animale et de systèmes de production pastoraux) en plus des compétences utiles dans la vie courante (par exemple, des cours d'hygiène, la valeur de la protection de l'environnement et des cours sur la paix et les conflits) (Forcier Consulting, 2016). En 2013, le Soudan du Sud comptait environ 108 écoles mobiles accueillant entre 4 000 et 12 000 élèves; le gouvernement souhaite cibler 100 000 enfants d'éleveurs dans les écoles mobiles (Forcier Consulting, 2016, p. 29).

L'exemple du Programme d'éducation pastorale est important pour ce rapport car il trouve son origine dans un besoin fondamental du pays en matière de programmes de compétences pouvant soutenir les communautés engagées dans des systèmes de subsistance. Les compétences jouent ici un rôle économique et social spécifique, et la répartition des responsabilités professionnelles et l'échange de ressources sont basés sur des structures et des relations familiales et claniques plutôt que sur des relations financières facilitées par une économie monétaire et le marché du travail. On trouve des populations pastorales, nomades et de cultures traditionnelles dans la plupart des États membres de l'IGAD. Cependant, au Soudan du Sud, ces groupes constituent une proportion dominante de la population du pays et beaucoup d'entre eux peuvent pratiquer une agriculture de subsistance.

La Figure 4 de la page suivante vise à fournir une vue descriptive de la forme institutionnelle de l'EFTP et de l'apprentissage connexe dispensé dans le système du Soudan du Sud par le biais d'institutions formelles et informelles. Cette analyse démontre l'empreinte de l'EFTP par rapport au système formel d'enseignement primaire et secondaire et à l'AES d'une part, et d'autre part, le domaine non formel de la formation professionnelle, relativement vaste et varié, offert par de multiples prestataires.

Figure 4. Cartographie de l'environnement institutionnel et des sources de la demande d'EFTP



Trois ministères ont un intérêt dans le terrain politique formel de l'EFTP au Soudan du Sud:

- Le ministère de l'Éducation et de l'Instruction générale (MOGEI – anciennement ministère de l'Éducation, des Sciences et des Technologies [MOEST]);
- le ministère du Travail, du Service public et du Développement des ressources humaines (MOLPSHRD); et
- le ministère de la Culture, de la Jeunesse et des Sports (MOCYS).

Pour le MOCYS, l'EFTP est abordé dans la politique de développement de la jeunesse du Soudan du Sud. Il y a cependant eu un assez long hiatus dans la finalisation de l'élaboration de la politique d'EFTP entre le MOGEI et le MOLPSHRD. Par conséquent, deux plans distincts ont émergé des processus politiques indépendants initiés par chaque ministère:

- Politique de formation professionnelle du Soudan du Sud (MOLPSHRD, 2008).
- Stratégie nationale pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (MOEST, 2013)

Du point de vue du MOLPSHRD, la loi nationale relative au travail précise les normes de travail et certaines dispositions relatives à la formation, tandis que la Politique de formation professionnelle du Soudan du Sud guide l'approche du ministère en matière de formation professionnelle. Cette dernière politique a été élaborée en 2008, validée par le Cluster des Comités techniques des ministères en 2014, et adoptée au niveau ministériel; elle est actuellement examinée par le Conseil des ministres (UNESCO, 2018c). Pour le MOGEI, deux documents politiques guident une grande partie de son travail: la Stratégie nationale pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels et la Politique générale de l'éducation (UNESCO, 2018c).

Les politiques du MOGEI et du MOLPSHRD diffèrent l'une de l'autre dans leur couverture de l'offre d'EFTP. La distinction est articulée dans le commentaire suivant, qui affirme que «les deux documents sont similaires en termes d'orientation politique, de choix et de stratégies, ne différant que sur les groupes d'apprenants cibles. Le document de politique du MOEST [c'est-à-dire du MOGEI] se concentre principalement sur l'EFTP formel, tandis que celui du MOLPSHRD traite des préoccupations de l'EFTP tant formel que non formel» (UNESCO, 2014, p. 11). En conséquence, on estime que l'approvisionnement est fragmenté en raison de «l'implication de différents ministères dans l'EFTP avec des démarcations et des lignes de responsabilité peu claires». (UNESCO, 2018c, p. 7). Ce point de vue se reflète également dans une évaluation de l'ONUDI en 2014 (UNIDO, 2014).

Dans le cadre du MOGEI, l'EFTP n'est proposé qu'au niveau secondaire dans des écoles secondaires spécialisées et ne fait pas partie de la majorité des écoles d'enseignement général. Actuellement, il n'y a que cinq écoles secondaires d'EFTP (deux techniques, deux commerciales et une agricole) en fonctionnement. Il existe un lycée technique et un lycée commercial à Juba, la capitale, et la ville de Wau possède un lycée technique, un lycée commercial et un lycée agricole (UNESCO, 2018c). En raison du conflit, des dommages causés aux infrastructures et de l'insécurité des communautés, d'autres écoles secondaires techniques similaires ne sont pas en service.

Le MOLPSHRD suit un programme d'études basé sur les compétences, avec un équilibre entre 70% de pratique et 30% de théorie, dans le but de mieux préparer les stagiaires à la vie active. Le Département de la formation professionnelle met l'accent sur les compétences nécessaires pour accéder à l'emploi et améliorer l'employabilité des étudiants (UNESCO, 2018c). Un groupe de centres publics de formation professionnelle (CFP) est géré par le MOLPSHRD. Les CFP proposent à la fois des cours non formels de courte durée (trois à six mois) et des cours formels de plus longue durée, pouvant aller jusqu'à deux ans. La plupart des activités de formation concernent les programmes courts, pour lesquels il existe une politique d'admission ouverte dans le cadre de laquelle sont acceptés les candidats qui ne possèdent pas nécessairement de compétences fonctionnelles (UNESCO, 2018c). Le MOLPSHRD gère également des centres de formation multiservices à Juba, Malakal et Wau (JICA, 2012). Actuellement, ceux de Juba, l'institution centrale de formation professionnelle du Soudan du Sud avant la guerre civile, et de Wau sont toujours opérationnelles et proposent des formations régulières dans huit métiers traditionnels. En 2013, il a été signalé que pour la première fois, le centre de formation multiservices de Juba avait inscrit plus de 200 apprenants à des cours sur deux années dans divers domaines, allant de l'automobile à l'électricité, en passant par la menuiserie et la charpenterie, et bien d'autres encore. Cinq cents autres apprenants ont été inscrits au même programme dans les centres de Malakal et de Wau (Joseph, 2013). Cependant, ces programmes ont été interrompus par le conflit militaire. La formation professionnelle offerte par le MOLPSHRD au niveau des États n'est pas non plus encore disponible dans tous les États (UNESCO, 2018c).

Un élément central de la surveillance devra être mis en place, impliquant l'assurance qualité, pour garantir que l'évaluation et les examens sont effectués conformément aux normes. Il a été observé, par exemple, que dans le cas des CFP, il est nécessaire de mettre en place des mécanismes formels d'assurance qualité externe et interne, tels que des normes convenues au niveau national, par rapport auxquelles les compétences pratiques des stagiaires peuvent être évaluées et qui permettraient d'appliquer des normes équivalentes entre les institutions.

La ministre de la Jeunesse, de la Culture et des Sports, Nadia Arop Dudi, a signalé en août 2018 qu'un manque de financement limitait les activités de formation du MOYCS: «Nous avons trois centres de jeunesse à Wau, Juba, Malakal qui ont été construits après 1972 et qui étaient destinés aux jeunes. Cependant, en raison du manque de capacités et de ressources disponibles, ces centres ne sont pas pleinement utilisés par les jeunes. Nous avons besoin du soutien de nos partenaires au développement afin de les rendre pleinement fonctionnel» (ONU-Habitat, 2018).

Voici quelques exemples de projets d'EFTP et de formation professionnelle impliquant différents départements:

- Le Centre de formation multiservices du MOLPSHRD collabore avec les bailleurs de fonds sur des projets ciblés. Par exemple, en 2018, le Centre de formation multiservices était en négociation avec la Banque mondiale pour le financement d'un projet axé sur les compétences visant à «former à l'autonomisation économique des jeunes touchés par les conflits» (Banque mondiale, 2018c).
- La Commission nationale de désarmement, démobilisation et réintégration a piloté un programme de formation professionnelle de courte durée (trois mois) pour environ 290 anciens combattants afin d'acquérir des compétences professionnelles de base pour faciliter leur réintégration (UNESCO, 2014).
- Parallèlement à une intervention en milieu forestier, le ministère de l'Agriculture, des Forêts, des Coopératives et du Développement rural a permis aux jeunes pauvres des zones rurales et urbaines issus de ménages vulnérables d'avoir accès à «des moyens de subsistance grâce à une formation complète de développement des compétences comprenant des compétences techniques, d'entreprenariat et de vie courante». Il était prévu que le projet bénéficie à 3 500 ménages grâce au développement des compétences (ministère de l'Agriculture, des Forêts, des Coopératives et du Développement rural, 2016, p. viii).

Des rapports récents (UNESCO, 2018c) indiquent qu'un certain nombre d'établissements d'EFTP ne sont pas opérationnels. Les établissements d'EFTP situés dans les zones rurales et les petites villes se sont avérés plus vulnérables que les installations urbaines aux incidents de conflit armé et ont été victimes de détournement à des fins militaires, de pillage de leurs biens et de vandalisme. Dans de nombreux cas, les ressources n'ont pas pu être mobilisées pour remettre en état ces installations, ou bien la population locale, y compris le corps enseignant, a été contrainte d'évacuer la zone indéfiniment pour des raisons de sécurité.

Bien que la formation à l'EFTP dans l'enseignement supérieur soit une voie importante pour le développement des compétences de l'EFTP au Soudan du Sud, elle joue un rôle limité à cet égard car il y a peu de perspectives pour la voie des qualifications techniques dans l'enseignement supérieur public. Par exemple, à l'université de Juba, les étudiants ont des possibilités limitées, à l'exception d'un programme «Électronique et appareils électriques» au sein de l'École des sciences appliquées et industrielles, qui est plus orienté vers la biologie et la chimie dans les applications industrielles, et «Technologies de l'information» à l'École d'informatique et de technologies de l'information. L'admission dans ces deux programmes était inférieure à 100 apprenants par an en 2011 et 2012 (Université de Juba, 2015). L'université ne suit pas le nombre annuel de diplômés de l'enseignement secondaire de l'EFTP qui s'inscrivent. Lorsque le MOGEI parviendra à étendre les écoles secondaires d'EFTP aux domaines agricole, commercial et technique, les chances des diplômés de l'EFTP de trouver des voies d'évolution de carrière augmenteront.

Un nombre important d'ONG et d'organisations confessionnelles proposent divers programmes de formation professionnelle dans le pays. Le nombre précis d'organisations et leurs engagements en matière de fonds, de personnel, de programmes, de durée de fonctionnement, de partenariats, de financement par les bailleurs et de durabilité n'ont pas pu être compilés.

Le Tableau 18 donne une image indicative des acteurs de l'enseignement professionnel et technique.

Tableau 18. Liste indicative des acteurs impliqués dans l'offre de formation professionnelle

Entités donatrices	Agences multilatérales	ONG
▶ Canada ▶ Danemark ▶ UE ▶ Aide de l'Église finlandaise ▶ Partenariat mondial pour Éducation ▶ Aide d'Israël ▶ Japon ▶ Pays-Bas ▶ Norvège ▶ Conseil norvégien pour les réfugiés ▶ République de Corée	▶ FAO ▶ PNUD ▶ UNESCO ▶ ONU-Habitat ▶ HCR ▶ UNICEF ▶ ONUDI ▶ Mission des Nations unies au Soudan du Sud ▶ ONU Femmes ▶ PAM ▶ Banque mondiale	▶ ACROSS ▶ Action médiatique de la BBC ▶ Dorcas Aid International ▶ Aide de l'Église finlandaise ▶ Le Corps de la Pitié ▶ L'espoir du Nil ▶ Conseil norvégien pour les réfugiés ▶ PLAN International ▶ Save the Children ▶ Organisation pour le développement des compétences professionnelles (VOSDO) ▶ Institut Whitaker pour le développement de la paix (WPDI) ▶ Organisation pour la promotion des femmes (WAO) ▶ Vision mondiale
Principaux départements gouvernementaux	**Agences bilatérales**	**Organisations confessionnelles**
▶ Ministère du Travail, du Service public et du Développement des ressources humaines (MOLPSHRD) ▶ Ministère de l'Éducation et de l'Instruction générale (MOGEI) ▶ Ministère de la Culture, de la Jeunesse et des Sports (MOCYS)	▶ GIZ ▶ JICA	▶ Don Bosco ▶ Saint-Vincent

Source: UNESCO, 2018, tel que cité dans UNESCO, 2018c, p. 22

Ce secteur de la formation professionnelle et de l'EFTP, soutenu par les ONG, les organisations confessionnelles et les bailleurs, présente plusieurs caractéristiques essentielles. Premièrement, le mode de prestation est non formel. Deuxièmement, les principaux acteurs de ce secteur ont obtenu un succès limité dans leur collaboration avec les ministères et les structures gouvernementales, bien que les interactions de travail soient plus susceptibles de

se produire au niveau de l'État – où les institutions gouvernementales existent – plutôt qu'au niveau national. Troisièmement, les acteurs des ONG et des organisations confessionnelles ne semblent pas avoir de relations de travail particulièrement efficaces entre eux. Le secteur manque d'une compréhension globale commune et d'un accord sur: les besoins locaux en matière de compétences professionnelles et techniques; les cadres théoriques appropriés; les programmes d'études pertinents; la conception d'interventions efficaces; et les défis de la durabilité. En conséquence, les différents acteurs ont tendance à travailler dans le cadre de leur propre logique de programme.

Le résultat de cet environnement est que «les activités financées par les bailleurs sont basées sur des projets et parfois fragmentées, font double emploi et sont assorties de mécanismes de responsabilité peu clairs, notamment en ce qui concerne leur durabilité» (UNESCO, 2018c, p. 25). Cependant, il y a une tension ici: les bailleurs souhaitent se concentrer sur le court terme en raison de l'urgence des besoins immédiats de la communauté sur le terrain en matière de compétences permettant d'obtenir des moyens de subsistance durables. En outre, on peut comprendre que ce raccourcissement de l'horizon temporel de la planification résulte en partie d'une perte de confiance au sein de la communauté des bailleurs dans la capacité des ministères concernés à maintenir leur attention sur les objectifs à long terme dans le domaine de l'éducation formelle. Par conséquent, la tendance est de travailler dans le secteur non formel, ce qui implique une dépendance limitée vis-à-vis des partenaires gouvernementaux. Une initiative visant à rassembler les différents acteurs – le Forum de coordination de la formation professionnelle du Soudan du Sud – a été lancée par le MOGEI en 2011, puis poursuivie par le MOLPSHRD. Le Forum a permis aux partenaires de discuter et de se coordonner entre eux, mais les activités ont cessé. Fin 2017, le Forum a été réactivé mais à ce jour, «il n'existe pas d'organe gouvernemental officiel à sa tête» (UNESCO, 2018c, p. 5).

Cette situation entraîne des répercussions sur les systèmes de reconnaissance des compétences. La tendance à mettre en œuvre des interventions non coordonnées permet une multiplicité d'offres de connaissances et de compétences par différents acteurs. Parmi les exemples de dimensions selon lesquelles les interventions en matière de formation professionnelle peuvent différer, on peut citer: la variation entre les programmes d'études, y compris la fragmentation; les antécédents et la qualité des instructeurs; la durée des programmes; l'éducation antérieure et les compétences des participants; et le soutien à la création ou à l'identification de possibilités de travail. Ces conditions posent des défis aux bénéficiaires quant à la manière dont ils et elles pourraient tirer parti de leur formation professionnelle pour s'inscrire à un programme d'apprentissage formel ou à la manière dont ils pourraient accéder à la RPL pour évaluer leurs compétences. La contribution possible de la RPL au soutien et à la facilitation de la progression des étudiants dans les programmes est d'un grand intérêt.

3.8.3 Répartition des migrants et des réfugiés au Soudan du Sud

La superficie du Soudan du Sud est relativement étendue, ce qui implique une très longue frontière, difficile à contrôler. Le Soudan du Sud a 4 797 km de frontières. Les pays frontaliers sont (avec la longueur de la frontière): la République centrafricaine (682 km), la République démocratique du Congo (628 km), l'Éthiopie (883 km), le Kenya (232 km), le Soudan (1 937

km) et l'Ouganda (435 km) (Southsudan.net, 2019). Les mouvements et l'ampleur de la migration et de la présence des réfugiés Sud-Soudanais dans les territoires de la région sont dramatiques. En décembre 2018, on estimait à 2,68 millions le nombre de réfugiés résidant dans les pays voisins immédiats. Les principaux pays d'accueil ont été l'Ouganda et le Soudan avec respectivement 1,2 million (41,5%) et 920 000 (34,3%) réfugiés (Tableau 20). Environ trois quarts des réfugiés sont accueillis dans ces deux pays, le premier avec l'anglais et le second avec l'arabe comme *lingua franca*. La population totale du Soudan du Sud était estimée à 12,58 millions d'habitants en 2017, et la population de réfugiés hébergée dans six États voisins équivaut à 20% de la population nationale.

Tableau 19. Estimation du nombre de réfugiés du Soudan du Sud dans six États voisins

Pays d'accueil	En décembre 2018	Populations d'accueil estimées 2018-2019
République centrafricaine	2 576	n.a.
République démocratique du Congo	100 000	73 869
Éthiopie	422 240	n. a.
Kenya	123 593	100 000
Soudan	920 294	261 347
Ouganda	1 112 025	2 236 973
Total	**2 680 728**	

n.a. = indisponible.

Source: HCR, 2018c

Le Soudan du Sud accueille lui-même des réfugiés de plusieurs pays de la région, dont la République démocratique du Congo (31 304 réfugiés). Le plus grand groupe de réfugiés accueillis par le Soudan du Sud vient de son voisin du nord, le Soudan. Les 270 453 réfugiés soudanais qui se trouvent actuellement au Soudan du Sud constituent 92,5% des réfugiés étrangers accueillis par ce pays. En plus de ces chiffres, 2 019 demandeurs d'asile supplémentaires résident au Soudan du Sud, dont 1 523 sont originaires d'Érythrée (Tableau 21). Le grand nombre de réfugiés soudanais provient des conflits dans les États du Kordofan et du Nil Bleu de ce pays. Les réfugiés sont accueillis principalement dans des camps situés dans le comté de Maban, dans l'État du Haut-Nil et dans le nord de l'État d'Unité, qui ont une frontière commune avec le Soudan et font partie de la région nord-est du Soudan du Sud. En dehors des réfugiés soudanais dans cette région, il semblerait que le Soudan du Sud ne soit pas une destination privilégiée pour les réfugiés des pays voisins. Par conséquent, sauf dans les États du nord du Haut-Nil et de l'Unité, il est probable que la répartition des réfugiés soudanais implique le déplacement d'un grand nombre d'entre eux vers les régions méridionales du Soudan du Sud. Cela suggère que les étrangers qui vivent et travaillent dans les régions du sud sont plus susceptibles d'y être présents en tant que migrants et qu'ils seront peu nombreux.

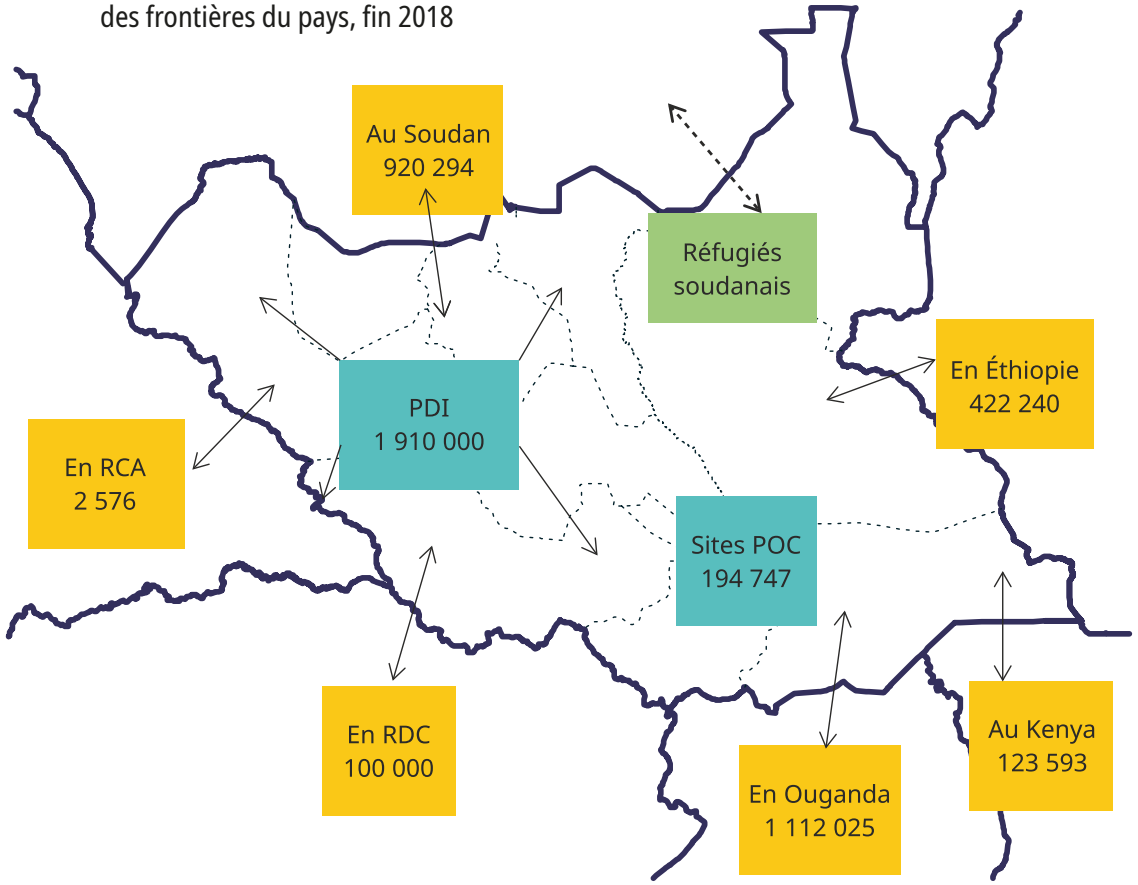
Tableau 20. Réfugiés et demandeurs d'asile d'autres pays au Soudan du Sud, par pays d'origine (2018/19)

Pays d'origine	Nombre de réfugiés/ demandeurs d'asile	% de l'ensemble des réfugiés/ demandeurs d'asile
Soudan	270 453	92.5
République démocratique du Congo	15 652	5.4
Éthiopie	4 220	1.4
République centrafricaine	2 010	0.7
Autres	93	0.0
Total	**292 428**	**100**

Source: HCR, 2019

La Figure 5 ci-dessous donne une image bidimensionnelle des différents mouvements de la population dans la région entre chaque pays et le Soudan du Sud ainsi qu'à l'intérieur du pays. Les flèches donnent une perspective nominale des mouvements de population qui se produisent à un nombre quelconque de points de passage frontaliers. En outre, les flèches indiquent des mouvements bidirectionnels. C'est important car, à tout moment, différents individus ou groupes de migrants peuvent se déplacer dans des directions opposées à travers une frontière entre deux pays. En outre, un seul migrant ou groupe de migrants peut faire plusieurs allers et retours à travers une frontière, car la migration peut impliquer des schémas circulatoires répétitifs.

Figure 5. Carte montrant les mouvements de population: entre le Soudan du Sud et la région et à l'intérieur des frontières du pays, fin 2018



Note: Les cases jaunes font référence au nombre de réfugiés Sud-Soudanais dans les pays voisins.
Source: Compilé par les auteur(e)s

Outre les mouvements de réfugiés Sud-Soudanais vers et depuis les États voisins, la carte ci-dessus montre un nombre très important de ressortissants du pays qui sont des Personnes déplacées à l'intérieur du pays (PDI), forcées de se déplacer en raison d'un conflit armé, d'une concurrence pour les ressources ou de l'émergence de tensions ethniques. Les personnes déplacées au Soudan du Sud comptaient plus de 1,9 million de personnes fin 2018. Neuf personnes déplacées sur dix vivent dans des communautés d'accueil. Dix pour cent vivent dans des colonies qui ne comprennent que des personnes déplacées. Il existe six sites de points de concentration (POC) de longue date dans les agglomérations urbaines de Bor, Bentiu, Juba, Malakal et Wau. Les sites de POC se sont formés au début de la guerre civile en décembre 2013, lorsque la population, se sentant menacée, a cherché à se protéger en s'installant à proximité des bases onusienne de la Mission des Nations Unies au Soudan du Sud. Bien que ces sites aient été initialement considérés comme des lieux de villégiature temporaires, ils sont devenus pratiquement permanents. Dans d'autres régions, par souci de sécurité, par crainte des tensions ethniques et du risque de violence, certaines personnes déplacées choisissent de vivre avec d'autres personnes déplacées dans des sites plus petits appelés «centres collectifs», qui sont moins officiellement reconnus que les POC.

On manque d'informations systématiques sur le profil de compétences des rapatriés et sur les activités par lesquelles ils ont acquis ces compétences pendant leur exil. La littérature sur les réfugiés rend compte des formations reçues dans les différents pays où sont accueillis les Sud-Soudanais. À notre connaissance, il n'y a pas de tentative de consolidation des expériences de formation des réfugiés dans les pays d'accueil, car les différents bailleurs de fonds, donateurs, ONG et organisations communautaires ont tendance à fournir des informations sur leur propre travail, en se référant peu aux programmes des autres acteurs. Même dans ce cas, la tendance est de rendre compte sur la base de projets, de sorte que les rapports sur la continuité des activités de formation des différents prestataires de formation ne sont guère apparents. Les rapports sur les interventions de formation font référence à la formation des réfugiés peu après leur arrivée, puis de manière ponctuelle pendant leur séjour. La littérature n'aborde pas les possibilités de formation des personnes qui devraient bientôt revenir. La formation des rapatriés dans leurs camps ou établissements d'origine peut être utile avant que les rapatriés – en particulier les rapatriés volontaires – ne se dispersent sur leurs routes respectives pour retourner dans leur pays d'origine.

Afin de générer une base empirique permettant d'évaluer la probabilité d'acquisition de compétences par les réfugiés, il est nécessaire de se faire une idée transversale des conditions dans les camps de réfugiés et de la mesure dans laquelle ces conditions atténuent l'exposition aux compétences professionnelles ou à l'EFTP. Le Tableau 22 ci-dessous a été créé afin de synthétiser les caractéristiques générales des conditions de vie enregistrées dans plusieurs camps de différents pays où sont hébergés des réfugiés Sud-Soudanais.

Tableau 21. Conditions générales et conditions d'éducation vécues par les communautés de réfugiés du Soudan du Sud

Contexte	Défis
Conditions d'éducation	▶ La faiblesse persistante des taux de scolarisation et de fréquentation scolaire des réfugiés et de la communauté d'accueil. ▶ Les enfants d'âge primaire et secondaire non scolarisés. ▶ Prévalence de l'abandon scolaire et du travail des enfants. ▶ La formation professionnelle des adultes n'est pas spécifiquement mentionnée.
Conditions sociales des résidents	▶ Les femmes et les enfants représentent un pourcentage élevé. ▶ Une forte proportion d'adultes sont des femmes, dont beaucoup sont cheffes de famille. ▶ Un grand nombre de mineurs non accompagnés et séparés. ▶ La déresponsabilisation croissante des hommes les expose davantage à la violence émotionnelle et psychologique. ▶ Les questions de protection de l'enfance et le risque de violence sexuelle et sexiste.
Conditions de la communauté d'accueil	▶ Communautés accueillant des réfugiés dans les régions sous-développées du pays, avec des niveaux de pauvreté élevés, des infrastructures médiocres et des services de base limités ▶ Le manque de documents et d'enregistrement des naissances sont des facteurs de vulnérabilité. ▶ Tentatives de promotion de l'autonomie des réfugiés et des communautés d'accueil. ▶ La dégradation de l'environnement liée aux sites de réfugiés.
Installations de base du camp	▶ Accès limité à l'énergie durable pour la cuisine, l'éclairage et l'électricité. ▶ Accès minimal aux services de base. ▶ Pénuries de nourriture dans certains camps. ▶ L'hébergement sous tente est la forme la plus courante d'abri.
Politiques d'accueil	▶ Se concentrer sur l'intégration sociale et économique des réfugiés et de la communauté d'accueil. ▶ Politique d'intégration des réfugiés dans les services nationaux (c'est-à-dire l'éducation et la santé). ▶ La liberté de circulation et une politique hors camp dans certains pays, tandis que la politique de campement reste en vigueur dans d'autres pays.

Source: Tableau créé à partir des observations des auteur(e)s sur la littérature et les informations provenant de Pantuliano, Buchanan-Smith et Murphy, 2008 (p. 8).

Malgré ces conditions, une partie des rapatriés reviennent dans leur pays avec des compétences acquises en exil. Les facteurs qui contribuent à l'amélioration des compétences des réfugiés sont:

- La longue durée des séjours des réfugiés dans les pays d'accueil,
- la vie en dehors des camps, qui offre une plus grande liberté pour améliorer les compétences en vue d'un moyen de subsistance,
- le fait que certains camps offrent de bien meilleures possibilités de vie et d'apprentissage que d'autres.

Par exemple, en Ouganda, les réfugiés peuvent bénéficier de plus grandes libertés en dehors des camps. Le fait que les rapatriés rentrent chez eux avec des compétences est corroboré par l'observation suivante:

> Les nouvelles compétences que de nombreux rapatriés ont ramenées avec eux, allant de la construction, de la soudure, de la réparation de vélos et autres, de la transformation des aliments et de la boulangerie, pourraient avoir un potentiel de subsistance important qui pourrait autrement nécessiter des années d'investissement dans la formation et l'extension. Ce potentiel n'a pas encore été réalisé. Il existe un grave manque de ressources et de capitaux permettant de mettre ces compétences à profit, et un manque de pouvoir d'achat pour créer un marché dans les zones rurales plus éloignées (Pantuliano, Buchanan-Smith et Murphy, 2007, p. 8).

La valeur des compétences acquises et de l'expérience que les rapatriés rapportent est fortement soulignée dans la citation ci-dessus. Elle met également en avant un défi, qui consiste à donner un sens aux différents niveaux de compétences et d'expérience que les rapatriés peuvent apporter avec eux. La plupart des réfugiés Sud-Soudanais quittent leur pays avec un niveau de scolarité et d'alphabétisation des adultes très faible, ce qui doit limiter leur capacité à acquérir des compétences pendant leur exil. Pourtant, les observateurs diffèrent sur la mesure dans laquelle les réfugiés du Soudan du Sud reviennent avec des compétences améliorées, comme le suggèrent les deux citations ci-dessous:

> Un autre défi majeur pour générer des revenus pour les rapatriés était le manque de compétences. Bien que les rapatriés en exil aient dû, dans une certaine mesure, avoir une scolarité et acquérir des formations pertinentes dans leur pays d'accueil, ces compétences n'étaient pas toujours transférables ou nécessaires sur le lieu de retour (Bohnet, 2016, p. 19).

> Les retraités peuvent apporter avec eux des compétences et des connaissances qui aident la communauté et l'économie locales (Ashkenazi et al., 2006, p. 11).

Du point de vue de cette recherche, l'un des principaux défis pour le pays d'origine est de savoir comment identifier les niveaux de compétences des rapatriés et les intégrer socialement et économiquement. Ce n'est pas un processus simple pour le gouvernement ou les agences de développement qui incitent les rapatriés. De même, les rapatriés adoptent des stratégies pour gérer les risques, la sécurité et leurs ressources tout au long du processus de retour. Les motivations et l'ancrage social des réfugiés de retour au pays influencent la manière dont ils rentrent chez eux. Les rapatriés ayant des compétences et une expérience professionnelles, en particulier ceux qui ont terminé leurs études postscolaires, font partie des ressources combinées d'une famille de réfugiés, qui restera et travaillera en exil ou retournera chez elle lorsque cela sera jugé approprié, car la conservation des intérêts du ménage et la présence dans les lieux d'exil et de retour est une stratégie courante. Il est observé que «dans de nombreuses situations de réfugiés, la mobilité et la migration continue et circulaire sont des stratégies de subsistance essentielles» (Harild, Christensen et Zetter, 2015, p. 13). Les réfugiés qui ont un emploi sûr et de bons revenus ne retourneront pas nécessairement dans leur pays tant que leur niveau de salaire ou la disponibilité des emplois ne se seront pas améliorés au Soudan du Sud. Les seules conditions de retour volontaire n'encourageront pas nécessairement les retours, à moins que les circonstances ne soient perçues comme étant favorables.

L'OIM a fourni un compte rendu empirique bien documenté des mouvements de retour entre le Soudan et le Soudan du Sud après la signature de l'accord de paix global (le CPA) en janvier 2005 jusqu'à la rédaction de son rapport de 2009. L'OIM a calculé que les mouvements de

retour Nord-Sud et Sud-Sud s'élevaient à près de 2 millions en moins de cinq ans. Ce chiffre tient également compte du déplacement secondaire, estimé à plus de 200 000 personnes et qui concerne les personnes qui ne restent pas dans leur destination ou leur lieu de retour d'origine. Parmi les 2 millions de rapatriés se trouvaient des familles qui vivaient en exil depuis jusqu'à 20 ans. Cette vague de retours a donc ramené une accumulation historique de réfugiés (Ensor, 2013; OIM, 2009).

Plus de 116 000 personnes déplacées ont été directement aidées par le programme de retour assisté des Nations Unies, de l'OIM, du gouvernement d'unité nationale et du gouvernement du Soudan du Sud. Leur retour a été suivi et une assistance a été fournie aux points d'arrivée. Ce chiffre est à comparer au nombre total de rapatriés, dont la majorité a choisi de rentrer par ses propres moyens, et qui «ont posé d'énormes difficultés à la communauté internationale et aux autorités qui tentent de les localiser et de leur apporter une aide» (OIM, 2009, p. 4). Ce qu'il est important de tirer de ce rapport sur les mouvements de retour post-CPA est, premièrement, le très grand nombre de rapatriés et, deuxièmement, la proportion considérablement plus faible du nombre total qui pourrait être soutenue par l'équipe multilatérale d'organisations, y compris le gouvernement.

Dans l'intervalle, en 2013, les hostilités ont repris. Néanmoins, pour l'année 2014, le HCR a estimé à 200 000 le nombre de rapatriés, et que plusieurs milliers ont suivi (HCR, 2015). En 2018, l'accord de paix revitalisé a été signé. En supposant que le dernier processus de paix soit maintenu, avec le temps, les ressortissants du pays pourront commencer à rentrer dans leur propre pays. Le nombre de personnes déplacées dans les POC a légèrement diminué, d'environ 10%. Cette période actuelle est qualifiée de phase d'»incertitude des rapatriés» à l'intérieur et à l'extérieur du Soudan du Sud (Mednick, 2019). Cela soulève la question de la planification du moment, de la manière, du lieu et des personnes de retour dans la région qui devraient bénéficier de la mise en œuvre envisagée des interventions de développement des compétences et de RPL. Il est clair que la population existante bénéficierait également du même programme de reconnaissance et de développement des compétences pour répondre à ses besoins en matière de formation professionnelle et d'EFTP.

3.8.4 La demande du marché du travail au Soudan du Sud

Les estimations du marché du travail formel du Soudan du Sud semblent indiquer qu'il est très restreint. On estime qu'en 2013 le secteur privé formel employait environ 20 000 travailleurs ressortissants et étrangers (Eissa, 2013). En 2019, selon les données du *South Sudan NGO Forum*, le secteur des donateurs et des ONG au Soudan du Sud emploie environ 22 500 employés nationaux et 1 850 employés internationaux (*South Sudan NGO Forum,* 2018). Nos recherches pour trouver une étude du marché du travail pour le Soudan du Sud n'ont pas abouti. Le dernier recensement incluant le Soudan du Sud a été effectué en 2008 dans le cadre du CPA et, bien que daté, il fournit certaines données sur le marché du travail à des fins d'analyse.

Les principales caractéristiques du marché du travail sont identifiées dans une étude de Guarcello, Lyon et Rosati (2011) basée sur les données du recensement de 2008. En 2008/2009, une très faible proportion de la main-d'œuvre sud-Soudanaise occupait un emploi salarié dans le pays. Dans l'ensemble, seuls 9,4% des jeunes actifs occupaient un emploi salarié (Guarcello, Lyon et Rosati, 2011). Pourtant, en comparaison, il y a une très

grande différence entre les chances de trouver un emploi salarié en milieu rural et en milieu urbain. Les adultes âgés de 15 à 64 ans qui travaillaient comme salariés représentaient 13,1% des personnes employées. Cela donne une indication de l'importance des limitations en ce qui concerne les possibilités pour tout jeune en âge de travailler de trouver un emploi salarié dans le secteur formel. Néanmoins, les diplômé de l'EFTP aspirent fortement à avoir un emploi rémunéré.

Les données révèlent en outre qu'être employé comme salarié était – et est certainement encore – un statut très privilégié, dont bénéficiaient en 2008 moins de 10% des jeunes travailleurs âgés de 15 à 24 ans. En comparaison, un peu plus de 60% des jeunes travailleurs ne sont pas rémunérés, alors que le «travailleur à son compte» prendrait, au mieux, des opportunités de travail à la tâche et de travail occasionnel. Le Tableau 23 ci-dessous donne un aperçu des disparités dans les chances d'obtenir un emploi entre les secteurs.

Tableau 22. Emploi des jeunes (15-24 ans), par catégorie d'emploi et par zone urbaine/rurale (%)

		Zone	
Catégorie d'emploi	**% de l'emploi des jeunes**	**% de l'emploi total des jeunes en milieu urbain**	**% de l'emploi des jeunes en milieu rural**
Agriculture	60.1	42.9	65.4
Commerce	9.0	16.1	6.8
Construction	1.2	2.6	0.8
Production des ménages[1]	20.4	20.1	20.4
Fabrication	1.0	1.9	0.7
Services	7.8	15.4	5.5
Autres[2]	0.6	1.0	0.5
Total	**100.0**	**100.0**	**100.0**

Notes:
[1] La production des ménages comprend: les activités indifférenciées de production de biens et de services des ménages privés.
[2] Autres: industries extractives, électricité, gaz et eau, organisations extraterritoriales.

Source: Adapté de Guarcello, Lyon et Rosati, 2011.

La demande constante de compétences plus élevées de la part des employeurs du Soudan du Sud se reflète clairement dans les données montrant qu'une prime salariale est offerte aux travailleurs possédant certaines qualifications. Par exemple, selon les données de 2008, les personnes ayant reçu une éducation primaire ont bénéficié de salaires supérieurs de 22 points de pourcentage à ceux des personnes sans qualification. Le recensement de 2008 sur la prime salariale associée aux niveaux d'éducation supérieurs (Guarcello, Lyon et Rosati, 2011) ne fournit pas de données. Bien que datées, ces informations suggèrent que les forces du marché ont fortement joué en faveur des travailleurs ayant un niveau d'éducation plus élevé.

Le point essentiel de cette discussion pour la recherche consiste dans le fait que même si le groupe des travailleurs salariés est minuscule, cet objectif dominera l'imagination des jeunes et des moins jeunes. Pourtant, il est clair – malgré la faiblesse des données – que les

jeunes qui ont acquis des compétences en matière de formation professionnelle formelle ou non formelle, et notamment les diplômés de l'EFTP, auront du mal à trouver les emplois auxquels ils aspirent. Plusieurs secteurs sont identifiés comme sources potentielles de demande de formation professionnelle et de compétences d'EFTP au Soudan du Sud. Il est clair que le secteur public souffre d'un manque de capacités, ce qui est mis en évidence dans des documents tels que le Plan de développement du Soudan du Sud 2011-2013. L'emploi dans le secteur public est déterminé par la politique plutôt que par le marché, et les limites des revenus du gouvernement limitent l'emploi dans ce secteur. Les informations sur les pénuries de compétences dans les ministères et les entreprises publiques sont plus facilement accessibles que les informations sur celles du secteur privé. Il convient d'abord d'aborder l'impact des limitations de la croissance du secteur privé sur la demande de compétences dans ce secteur.

Le secteur privé du Soudan du Sud connaît une croissance lente depuis un certain temps, en raison de conditions de guerre civile, peu propices au fonctionnement des marchés, du manque d'investissements dans l'économie, du faible niveau d'éducation de la population et de la forte proportion de la population qui pratique une agriculture de subsistance à bas ou à bas salaire. Face au sous-développement et à la faible capacité d'absorption d'emplois du secteur privé, le gouvernement a décidé de mettre en œuvre des stratégies visant à catalyser la croissance dans ce secteur. Par exemple, des projets au niveau des microentreprises ou des entreprises ont été lancés dans le pays, dans le but de renforcer les bureaux de crédit, de mettre des prêts garantis à la disposition des petites et moyennes entreprises et de développer les institutions de microfinancement pour soutenir les jeunes entreprises. Les initiatives de ce type, y compris le soutien financier de la Banque mondiale, ne se sont pas révélées convaincantes. Récemment, la Banque mondiale a proposé une intervention visant à s'attaquer à la question de l'accès à la microfinance dans le pays par le biais du «Projet de développement du secteur privé du Soudan du Sud», un prêt de relance d'urgence de 9 millions de dollars américains au ministère du Commerce, de l'Industrie et des Investissements, dans le but de générer un meilleur accès au financement pour le développement du secteur privé et l'augmentation des opportunités d'emploi au Soudan du Sud (Banque mondiale, 2017b.

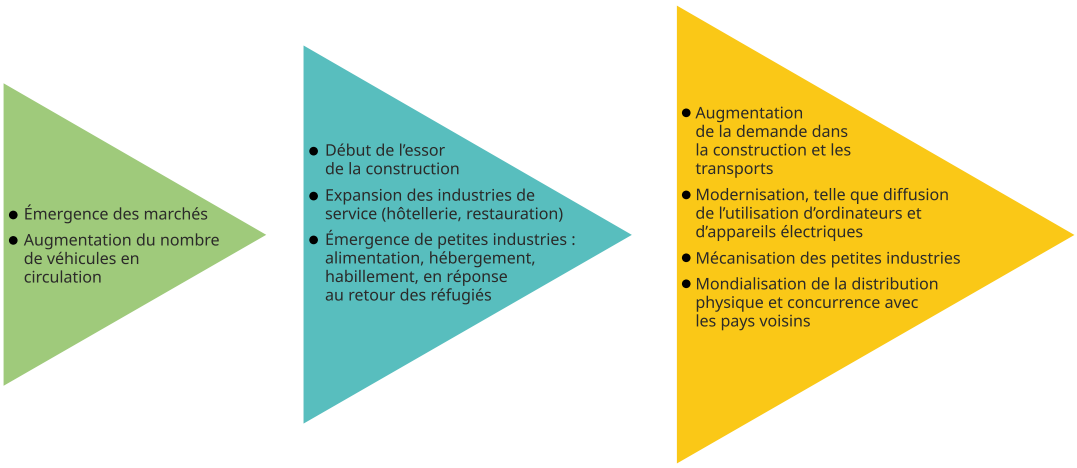
Au niveau macroéconomique, le facteur clé reste la fluidité de la situation politique dans le pays. Il a été observé qu'après la signature du CPA, des entreprises étrangères, principalement du Kenya, d'Éthiopie et d'Ouganda, mais aussi d'Afrique du Sud, ont investi dans la construction, l'industrie manufacturière, les biens de consommation, l'énergie et les télécommunications, principalement à Juba. Récemment, on a constaté un recul de l'implication des investisseurs opérant dans le pays. Il est possible que cela ait eu des conséquences négatives sur l'emploi.

Les raisons de cette ambivalence concernant l'engagement dans les affaires au Soudan du Sud sont variées. Il s'agit d'établir des relations et d'instaurer la confiance. Dans une perspective plus large, la JICA (2012, p. 2-9) a observé que «il est généralement vrai que le secteur privé n'est pas pleinement développé et qu'il est également en cours de reconstruction post-conflit dans les pays touchés par un conflit, la mise en place d'un mécanisme de collaboration avec le secteur privé dans le processus de reconstruction est un véritable défi pour tout projet».

La compréhension des changements approximatifs de la demande de compétences à Juba peut être liée aux phases du processus selon lesquelles la capitale peut être récupérée économiquement après le conflit. Le schéma de la Figure 6 ci-dessous est présenté pour

montrer l'évolution ou l'émergence successive des marchés de Juba pour différents services et produits. La façon dont ces changements sont apparus a été influencée par l'expansion des investissements dans des marchés viables, comme pour l'hébergement (construction d'hôtels) et les infrastructures de télécommunications.

Figure 6. Phases de l'émergence du marché à Juba



Source: JICA, 2012, p. 2-3.

Les phases successives de l'évolution de l'économie de Juba ont produit des demandes sectorielles et professionnelles connexes, telles que pour: les garagistes; les ouvriers de la construction; les employés de l'hôtellerie et de la restauration; les technologies de l'information et de la connectivité; la sécurité; etc. Alors que certaines entreprises recrutaient et assuraient la formation et le perfectionnement en interne, les programmes d'EFTP et de formation professionnelle proposés à Juba par diverses agences ont été conçus pour répondre aux changements de la demande esquissés ci-dessus. Les changements dans la demande et l'offre de différentes compétences d'EFTP sur le marché moderne de la consommation de l'économie formelle de la ville relativement petite de Juba se sont produits en même temps que la demande de services et de biens dans le secteur informel (par exemple, les taxis-motos, la pêche, les magasins d'alimentation au détail, la couture et les métiers traditionnels).

Les recherches suggèrent que ces petits marchés sont en fait très diversifiés dans la sélection des biens et des services qui les composent. Une facette qui se manifeste fortement, d'après les résultats d'une récente évaluation du marché au Soudan du Sud (voir UNESCO, 2018c), est que les marchés sont systématiquement plus orientés vers les biens que vers les services, qui sont moins demandés; ainsi, les propositions commerciales du côté des services doivent être soigneusement examinées avant de se lancer dans une entreprise commerciale.

3.8.5 Reconnaissance des compétences des réfugiés et des migrants au Soudan du Sud

La volonté des employeurs locaux et des demandeurs d'emploi de participer aux activités d'innovation sur le marché du travail est susceptible d'influencer l'impact des activités de RPL. En 2009, l'OIT a créé des bureaux du travail à Malakal, à Juba et à Wau dans le but de «créer un environnement socioéconomique propice à la création d'emplois durables et de moyens

de subsistance productifs» (OIT, 2009, p. 4). Cette intervention comprenait également un soutien aux métiers manuels, la mise en correspondance des demandeurs d'emploi et des postes vacants, et l'intention de renforcer les capacités des Agents du travail. Dans le rapport sur le projet du Bureau du travail, le ministère du Travail et les bureaux au niveau de l'État ont noté les performances limitées des services de l'emploi. Il a été convenu que la volonté des employeurs et des demandeurs d'emploi était limitée en raison des attitudes et du manque de confiance (OIT, 2009). Peu de demandeurs d'emploi se sont inscrits, et peu d'employeurs ont utilisé les services des centres. Selon le rapport, il faudrait déployer davantage d'efforts dans une campagne visant à familiariser le public avec l'objectif du service et ses avantages. Ces observations suggèrent que l'innovation de RPL visant à faciliter l'accès à l'emploi des réfugiés et des personnes déplacées à l'intérieur du pays envisagée dans ce projet devra s'efforcer de dépolitiser ces services et de travailler à l'amélioration de la confiance et de la participation des demandeurs d'emploi et des employeurs. Ainsi, la suspicion des gens concernant les motivations du gouvernement peut avoir un impact sur le nombre de personnes participant aux facettes de reconnaissance des compétences du projet. Toutefois, si les centres de dépistage de la RPL sont présentés comme indépendants, les inquiétudes concernant la participation peuvent être réduites.

Un autre facteur qui a contribué à la restriction de l'utilisation était la pratique informelle bien établie consistant à embaucher des employés sur le marché du travail. Il a été observé que «[l]es emplois formels sont très peu nombreux dans la région (valable pour Wau et Malakal), et il est courant que les entreprises embauchent des employés soit directement en utilisant leurs réseaux informels, soit en provenance de l'étranger ou d'un autre État du pays (d'Ouganda ou de Juba, pour les États autres que celui de Juba, à savoir l'Équatoria-Central)» (OIT, 2009, p. 15).

Même si la reconnaissance des compétences vise en principe à améliorer les conditions du marché dont les demandeurs d'emploi et les employeurs peuvent bénéficier, elle pourrait ne pas avoir d'effet positif si les préférences d'embauche informelles prévalent. Il est clair que l'influence des caractéristiques ethniques, claniques, linguistiques, religieuses, de genre et d'autres affinités influencera plus ou moins les chances d'emploi dans n'importe quel contexte, sous réserve de mesures juridiques visant à les empêcher. Le succès d'un système de reconnaissance des compétences dépendra de la conviction des employeurs que des mesures objectives des compétences, telles que la RPL ou les qualifications et certificats validés, sont des critères de sélection importants, en supposant que l'employeur souhaite suffisamment maintenir ou améliorer la productivité.

Les pratiques mentionnées ci-dessus auraient un impact particulier sur les rapatriés et les personnes déplacées. Ce phénomène d'écarts identitaires réels ou perçus serait influencé par des expériences historiques d'animosité antérieure ou de statut perçu entre groupes. Les problèmes peuvent être plus pressants dans certains contextes, mais pas dans d'autres. Pour prendre un seul exemple, l'arrivée des personnes déplacées Dinka dans la région de Yei a été compliquée car elles ne pouvaient pas parler le dialecte Kakwa de la langue Bari parlée par la plus importante communauté indigène de Yei (Sluga, 2009). Cela a touché les parents, mais aussi la première génération d'enfants Dinka au début de leur vie après le déplacement (Sullivan, 2018).

À Juba, le marché du travail comprenait des travailleurs étrangers. Il est souvent fait référence à la disponibilité de «nombreux travailleurs kenyans, ougandais, éthiopiens et érythréens»

(Kosar, 2013, p. 4) et aussi de migrants soudanais et somaliens. Les preuves suggèrent que dans de nombreux cas, les travailleurs étrangers sont préférés. Le statut des travailleurs étrangers dans la ville, et dans une certaine mesure dans d'autres capitales d'État, est depuis un certain temps sujet à controverse. Le secteur des bailleurs et du développement, qui emploie plus de 20 000 personnes (ReliefWeb, 2019) au Soudan du Sud, a été accusé de favoriser les ressortissants étrangers dans ses pratiques d'embauche. Il est important de déterminer dans quelle mesure la main-d'œuvre étrangère est en concurrence avec les citoyens qualifiés ou les remplace «temporairement». Ce qui contribue à la tension sur l'accès à l'emploi est que les réglementations régissant les travailleurs étrangers ne sont pas appliquées de manière stricte. Cette situation fait ressortir l'existence de réseaux d'entreprises et de travailleurs étrangers par le biais desquels des opportunités d'emploi sont négociées. Ces pratiques sont adoptées en réponse à l'instabilité d'un marché du travail où la possession de qualifications formelles est limitée et où les parties à l'emploi ont un faible niveau de confiance les unes envers les autres. La confiance est renforcée par l'embauche de travailleurs sur recommandation d'employés actuels considérés comme dignes de confiance.

Cependant, il y a d'autres raisons pour lesquelles le secteur privé se méfie de l'emploi de citoyens du Soudan du Sud. Selon la BAD, de nombreux employeurs, tant ressortissants du pays qu'étrangers, se plaignent de la très mauvaise attitude des jeunes face au travail. Du point de vue des employeurs, les jeunes de la région cherchent à obtenir des salaires bien plus élevés que ceux qu'ils méritent par le niveau de productivité qu'ils peuvent atteindre. En outre, de nombreux demandeurs d'emploi se considèrent comme les égaux des jeunes mieux organisés, plus expérimentés et mieux payés des pays voisins (BAD et al. , 2012).

La présence de travailleurs étrangers reste controversée. En janvier 2019, le gouvernement a commencé, par l'intermédiaire du ministère de l'Intérieur, à enregistrer les étrangers pour vérifier le nombre de résidents étrangers. Il a également établi des centres de contrôle dans tous les États afin de vérifier le statut des étrangers (Lumara, 2019). Toutefois, la porosité de ces frontières et la mesure dans laquelle les partenaires frontaliers sont enclins à les contrôler constituent un facteur potentiellement important dans la capacité d'un pays à protéger et à façonner son marché du travail, en particulier lorsque cela doit être réalisé en faveur des ressortissants et des compétences recherchées.

3.8.6 Observations générales: le Soudan du Sud

La question clé de cette recherche est de savoir en quoi le mouvement de population des rapatriés a contribué et, plus important encore, en quoi il contribuera à l'avenir à l'acquisition de compétences en matière d'EFTP et de formation professionnelle. D'après les preuves accumulées jusqu'à présent dans le cadre de ce projet grâce à des visites dans d'autres pays de l'IGAD, il ressort clairement que le système d'EFTP au Soudan du Sud s'est développé plus lentement que chez ses pairs. L'état de guerre qui règne depuis des décennies, avec son cortège de stagnation industrielle, de marchés du travail restreints sur le plan sectoriel et professionnel, de retard dans le développement institutionnel de l'EFTP et de coordination gouvernementale limitée, a contribué à une collaboration sous-optimale entre les parties prenantes dans l'environnement de l'EFTP. Les circonstances handicapantes du développement de l'EFTP au Soudan du Sud ont été extrêmes, laissant le pays avec un système d'EFTP qui prendra du temps à mûrir. Il est évident que les besoins de la population

actuelle en matière de formation professionnelle et d'EFTP bénéficieraient également de programmes de reconnaissance et de développement des compétences.

Nous recommandons que le Soudan du Sud mette en place un processus d'élaboration de programmes scolaires axé sur le développement d'une formation professionnelle viable et de programmes d'EFTP sur les moyens de subsistance durables. L'EFTP est très limité dans sa capacité à répondre à la demande de compétences de formation professionnelle qui débloquent des moyens de subsistance durables dans les zones rurales engagées dans la production pastorale ou arable; il est nécessaire d'améliorer la disponibilité des programmes de formation professionnelle qui fournissent aux jeunes des compétences qui leur permettront d'obtenir des moyens de subsistance durables dans un environnement pastoral et de survie.

Bien que la population de migrants, de réfugiés et de personnes déplacées au Soudan du Sud soit très importante, on ne peut pas supposer que la proportion de cette population possédant des compétences d'EFTP de niveau intermédiaire et supérieur soit particulièrement élevée. Cet argument se fonde sur notre connaissance du fait que la majorité des mouvements de population qui ont lieu au Soudan du Sud sont constitués de citoyens de ce pays, comme indiqué précédemment dans ce rapport. On fait valoir que plus vite les migrants peuvent être intégrés au marché du travail dans le pays d'accueil, plus vite ils peuvent apporter une contribution significative. Cela serait difficile à réaliser pour le Soudan du Sud, qui dispose d'un marché du travail formel du secteur privé très restreint et à croissance lente, en dehors d'un secteur public et d'un secteur informel, qu'aucun des deux n'attirerait les migrants qualifiés.

L'objectif d'une intégration précoce des migrants n'est peut-être réalisable qu'à plus long terme sur le marché du travail du Soudan du Sud. Le calendrier de la migration de retour par rapport au processus d'intégration plus lent pourrait créer un goulot d'étranglement immédiat. Comme l'économie du Soudan du Sud va connaître une croissance lente, il y aura aussi une lente croissance concomitante de la demande du marché du travail (également parce que le changement du système éducatif est lent). La tendance par défaut à adopter une approche favorisant l'offre dans la conception et la fourniture de possibilités de compétences d'EFTP doit être contrebalancée par une approche fondée sur une meilleure compréhension des compétences existantes et de la disponibilité de l'EFTP sur le terrain.

Chapitre 4. Conclusions et recommandations

4.1 Introduction

Ce dernier chapitre présente un large ensemble de conclusions et de recommandations basées sur l'analyse de la littérature et sur le travail de terrain mené à Djibouti, en Éthiopie, au Kenya, au Soudan et en Ouganda en décembre 2017. Les résultats se limitent aux connaissances acquises par l'équipe de recherche et ne sont pas censés être exhaustifs. Un engagement supplémentaire auprès des parties prenantes clés, tant dans ces pays qu'au niveau international, contribuera à développer ces recommandations.

Les principales questions de recherche qui ont servi de base à cette étude de cadrage seront réexaminées dans ce chapitre:

- Quelle est l'adéquation entre les compétences des migrants et la demande sur le marché du travail de destination?
- Comment le type de migration (forcée, volontaire) influe-t-il sur la capacité du migrant à se préparer en suivant une formation ou en s'assurant qu'il ou elle dispose d'une preuve de ses qualifications?
- Comment les personnes qui émigrent, mais aussi celles qui se déplacent dans leur propre pays, peuvent-elles bénéficier de systèmes de reconnaissance afin de faire reconnaître officiellement leur panier personnel de compétences?
- Quel service de formation et/ou de reconnaissance des compétences est proposé aux migrants de retour au pays pour faciliter leur réintégration sur le marché du travail national?

La section suivante présente un aperçu des résultats transversaux, suivi d'une série de recommandations portant spécifiquement sur la reconnaissance des compétences pour la mobilité de la main-d'œuvre, et est suivie d'une dernière section de commentaires finaux.

4.2 Conclusions et recommandations transversales

Le développement d'une solide architecture de gouvernance de la migration pour l'IGAD constitue la base des recommandations qui sont présentées dans cette section. Certains des éléments de cette architecture sont en cours de développement, tandis que d'autres doivent encore être identifiés. Le Programme régional de gouvernance de la migration de la main-d'œuvre pour le développement et l'intégration en Afrique, connu sous le nom de Programme conjoint sur la migration de la main-d'œuvre (JLMP), est une importante initiative à l'échelle de l'Afrique qui vise à parvenir à un plus grand développement, à l'adoption et à la mise en œuvre de systèmes harmonisés de libre circulation et de politiques nationales cohérentes en matière de migration de la main-d'œuvre dans les Communautés économiques régionales. Il vise également à étendre la sécurité sociale aux migrants afin que ces derniers puissent accéder à des systèmes de transférabilité compatibles et que l'on parvienne à résoudre le problème des déficits de compétences (UA, 2017).

Les processus spécifiques à l'IGAD sont essentiels, y compris les instruments normatifs développés dans le cadre de la politique régionale de migration de l'IGAD, tels que:

- le Processus consultatif régional sur les migrations,
- le Comité régional de coordination des migrations et les Mécanismes nationaux de coordination dans chacun des États membres,
- le Plan d'action sur les migrations 2015-2020.

Il est également important de tenir compte des consultations actuelles sur un Protocole relatif à la libre circulation des personnes, à l'instar du Cadre global d'intervention en faveur des réfugiés qui a été lancé en novembre 2017 et qui est appliqué au sein de l'IGAD afin de promouvoir le soutien aux réfugiés hors des camps.

L'une des principales conclusions de notre recherche réside dans le fait que, malgré les progrès réalisés dans l'élaboration de cadres généraux en faveur des migrations au sein de l'IGAD, dans la définition des priorités d'action et dans les interventions, les États membres n'intègrent pas la migration de main-d'œuvre dans la planification du développement. Notre point de vue, fondé sur l'examen présenté dans cette étude, est que les interventions ponctuelles, dans une région dont la capacité à offrir une éducation et une formation de qualité à ses propres citoyens est relativement faible, exerceront une pression supplémentaire sur les États membres et ne seront finalement ni durables ni réalistes.

Les résultats présentés ci-dessous contribuent tous dans une certaine mesure à l'architecture de gouvernance de la migration pour l'IGAD, et en particulier au rôle potentiel du développement et de la reconnaissance des compétences pour soutenir et étendre l'impact d'un système régional de mobilité de la main-d'œuvre réglementée. Les conclusions et les recommandations sont présentées dans le cadre d'une approche plus large en trois parties:

1. Des systèmes nationaux stables constituent la base de tout processus régional et doivent être soutenus à tout prix.
2. L'IGAD, en tant qu'organisme régional, peut jouer un rôle efficace en fixant des procédures et des normes communes en matière de qualifications et de compétences, ainsi qu'en élaborant des instruments politiques normatifs.
3. Entre ces deux niveaux, il existe une opportunité unique de s'inspirer des nouvelles mesures innovantes développées dans d'autres parties du monde. Étant donné que ces interventions sont également dictées par les priorités internationales, la possibilité de les adapter à l'IGAD est très réelle et sera également rentable.

4.2.1 Intégrer d'emblée les migrants dans le renforcement des compétences et dans l'emploi

Si ce premier constat peut sembler évident, il est aussi le plus problématique dans les pays de l'IGAD. Les résultats des études de cas ont fortement corroboré les recherches internationales selon lesquelles plus les migrants peuvent être intégrés rapidement au marché du travail dans le pays d'accueil, plus tôt ils peuvent apporter une contribution significative: «Plus les migrants entrent tôt sur le marché du travail, meilleures sont leurs perspectives d'intégration à long terme» (OCDE, 2016, p. 18).

Il est important ici de préciser un point lié à l'économie informelle. Même si cette dernière regroupe une grande partie de la main-d'œuvre dans les pays de l'IGAD, les certificats ou les qualifications peuvent y avoir moins de valeur que dans l'économie formelle, et l'emploi informel est généralement caractérisé par un déficit de travail décent. La pression pour que les migrants aient accès à une formation formelle et/ou à des services de reconnaissance échouerait probablement dans son objectif si le migrant qualifié n'avait pas accès au marché du travail formel – une condition actuellement en cours de négociation dans le cadre du Protocole de libre circulation de l'IGAD. Suite à la Recommandation (n° 204) de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, de 2015, tous les États membres de l'IGAD sont invités à promouvoir les transitions des entreprises et des travailleurs par le biais de meilleures incitations, y compris le développement des compétences, et d'un meilleur suivi et d'une meilleure application.

Recommandation 1.1: Une architecture globale de migration pour l'IGAD nécessite une planification minutieuse et un soutien politique fort dans les pays et dans la région. L'intégration précoce des migrants dans le développement des compétences et sur le marché de l'emploi doit être une priorité stratégique importante dans ce processus.

4.2.2 Faire le point sur les compétences des migrants

Notre deuxième constat est tout aussi évident, et tout aussi faiblement mis en œuvre au sein de l'IGAD. Les migrants, et plus encore les réfugiés, ont peu de chances d'avoir des documents justifiant de leurs compétences acquises formellement et encore moins en ce qui concerne l'apprentissage informel. Même lorsque les migrants disposent de justificatifs, la maturité des systèmes dans lesquels l'apprentissage a eu lieu, combinée à des capacités d'évaluation des diplômes moins développées dans le pays d'accueil, ne permet pas de vérification substantielle dans le pays de destination. L'évaluation des compétences préalables (ou RPL) est utilisée à cette fin depuis de nombreuses années dans les pays plus développés, en particulier au Canada, mais aussi de plus en plus à des fins migratoires (voir Singh, Idris et Chehab, 2018, qui examine l'utilisation de la RPL pour reconnaître les compétences des réfugiés syriens en Égypte, en Irak, en Jordanie, au Liban et en Turquie). Malheureusement, la capacité des pays d'accueil de l'IGAD à évaluer efficacement les qualifications et compétences étrangères est limitée, et il faudrait développer des systèmes de manière systématique. Cet accent mis sur la RPL est conforme à la directive de la CUA selon laquelle la RPL doit être envisagée pour les migrants de retour.

Si la migration est un impératif dans les conditions de la mondialisation et du changement climatique, c'est aussi un phénomène qui peut être mutuellement bénéfique aux contigus, car il peut offrir une plus grande absorption de la main-d'œuvre s'il est géré correctement.

Recommandation 2.1: Renforcer les mécanismes de collecte des données aux points d'entrée. Les pays devraient identifier les profils démographiques des migrants, des réfugiés et des demandeurs d'asile à des fins de planification et d'approvisionnement. Ces processus s'appuieront largement sur la documentation disponible, qui dans de nombreux cas n'est pas disponible. Les processus reposent en outre sur l'existence de ces points d'entrée qui, dans de nombreux cas, ne sont pas en place, ou du moins, ne sont pas fonctionnels. Malgré cette faiblesse au sein de l'IGAD, la capacité de saisir des données adéquates et fiables est la seule solution à long terme pour la mobilité réglementée de la main-d'œuvre dans la région

de l'IGAD. Il est fortement recommandé de ne pas négliger le renforcement de cette capacité évidente au profit de solutions alternatives qui se concentrent davantage sur les points de pression immédiats. Elle s'appuiera sur les *Directives de l'OIT concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre* (OIT, 2018b).

Recommandation 2.2: Développer une structure de RPL centralisée au sein de l'IGAD, en collaboration avec la CUA, qui soit en mesure de soutenir les autres États membres et de fournir des conseils et des outils pour la reconnaissance des compétences. Dans l'idéal, cela devrait impliquer l'identification d'un centre d'excellence existant dans l'un des États membres. Une autre option consisterait à créer une certaine capacité à cet égard au niveau de l'IGAD, avec au moins un expert en RPL de la région basé (ou détaché) au Secrétariat de l'IGAD. Il est proposé que le mécanisme de RPL se concentre spécifiquement sur la reconnaissance de l'expérience professionnelle à des fins d'emploi. Cela devrait impliquer une planification basée sur des sites pilotes dans les grands centres urbains et *éventuellement* aux points d'entrée des migrants aux frontières nationales.

4.2.3 Envisager la reconnaissance des compétences dans sa multiplicité

Il existe différentes formes de reconnaissance, dont beaucoup sont utilisées dans le contexte international, notamment des approches établies de longue date, ou des approches plus modernes qui commencent seulement à gagner du terrain. L'IGAD a la possibilité d'aller plus loin que les autres pays et régions en tirant les leçons de ces évolutions et en adaptant leur application au contexte prévalant dans la région.

Dans l'ensemble, les visites de l'équipe de recherche dans les pays soulignent la nécessité d'une combinaison de normes régionales communes, de systèmes nationaux renforcés et de projets innovants. Les cadres de qualifications, bien qu'ils ne soient pas incontestés, offrent une possibilité aux pays de l'IGAD de faciliter l'harmonisation et de devenir partie intégrante de la communauté africaine et internationale qui élabore des cadres depuis près de trente ans. En faisant attention aux pièges et en obtenant des conseils de l'OIT et d'autres agences internationales, la région de l'IGAD pourrait, en peu de temps, mettre en place des systèmes régionaux visant à reconnaître l'apprentissage entre les pays. Ce système régional pourrait servir de substitut aux systèmes nationaux qui peuvent ne pas exister, être sous-développés, ou même ne pas être nécessaires en raison de la taille et de la capacité du pays concerné à développer son propre système. La mise en place d'un Cadre régional de qualifications pour l'EFTP dans la Communauté des Caraïbes (CARICOM) est un bon exemple comparatif à cet égard. Nous sommes d'avis qu'un méta-cadre de niveau supérieur, également appelé Cadre de référence, serait moins pertinent dans le contexte de l'IGAD où les CNQ sont moins développés, peut-être à l'exception de certains pays. Une plus grande coopération régionale et le partage des ressources, également en termes de qualifications, peuvent se révéler un moyen rentable d'améliorer la qualité de la formation. L'ensemble régional de qualifications devrait s'inspirer des qualifications existantes qui sont offertes dans les États membres et qui sont reconnues par les employeurs. Après une certaine consultation et une mise en contexte, ces qualifications pourraient être offertes au niveau régional. Nous ne suggérons pas que ces qualifications soient développées à partir de zéro.

Il est reconnu que des normes régionales peuvent être élaborées sans établir de cadre régional de qualifications. Les normes de compétence régionales de l'ASEAN en sont des exemples. En Amérique centrale, les institutions nationales de formation ont élaboré des normes régionales, ce qui permet à chaque pays d'adapter les normes à ses propres besoins en maintenant les normes minimales égales et en modifiant ensuite jusqu'à 20% du profil. La décision d'examiner les options de développement de normes régionales avec ou sans cadre de qualifications régionales devra être prise par l'IGAD en consultation avec les États membres.

S'il est admis que l'évaluation des titres de compétences n'est pas bien développée au sein de l'IGAD (à l'exception peut-être de l'Éthiopie), le potentiel d'apprentissage des agences d'évaluation des titres de compétences dans d'autres parties du monde est une opportunité qui ne doit pas être ignorée. Comme indiqué précédemment dans ce rapport, l'afflux de réfugiés en Europe a contraint les agences européennes d'accréditation à renforcer leurs approches afin de tenir compte des nouvelles complexités et aussi à développer de nouvelles approches innovantes (OCDE et OIT, 2018).

Recommandation 3.1: La faisabilité d'un cadre régional de qualifications pour l'IGAD devrait être étudiée, ainsi que ses avantages et coûts potentiels. Ce cadre ne doit pas remplacer les initiatives similaires du COMESA, de la CEDEAO ou de la CUA, mais peut jouer un rôle important de contributeur et de catalyseur du changement. Les pays de l'IGAD devraient considérer leur contribution à un cadre de l'IGAD comme suffisante pour ne pas nécessairement justifier l'élaboration d'un cadre national de qualifications plus complexe. Des normes régionales, dans le cadre d'un tel processus régional et qui s'inspirent des qualifications existantes et bien reconnues offertes dans les États membres, pourraient éventuellement permettre de relever bon nombre des défis auxquels sont confrontés les États membres en matière de reconnaissance des compétences. Ils peuvent *également* contribuer à ce que les qualifications obtenues dans les pays de l'IGAD soient reconnues en dehors de la région. On pourrait envisager la création d'un groupe de travail chargé d'étudier et de faire rapport sur les possibilités de hiérarchiser les fonctions des cadres de qualification nationaux et régionaux en fonction d'un calendrier. Une partie de la mission de l'équipe consisterait à formaliser l'assurance qualité dans les systèmes d'EFTP et à *développer des procédures de RPL* pour diagnostiquer les déficits de compétences et calibrer les progrès vers les compétences de base de l'EFTP.

Recommandation 3.2: Un examen plus détaillé des innovations introduites par les agences de certification en Europe est justifié, tant au niveau national que sectoriel. NOKUT, en particulier, peut fournir des informations sur les mêmes processus au sein de l'IGAD. Le projet pilote NOKUT, basé sur l'idée d'un passeport de qualifications, pourrait être utilisé dans le cadre de l'IGAD sans que cela n'entraîne des frais de mise en place très élevés. Un tel examen des approches RPL dans ce contexte serait utile.

Recommandation 3.3: Le rôle potentiel de la Convention d'Addis dans la promotion de la reconnaissance des compétences dans les pays de l'IGAD doit être exploré par le Secrétariat de l'IGAD. La récente recommandation sur la reconnaissance des qualifications des réfugiés, dans le cadre de la Convention de Lisbonne sur la reconnaissance des qualifications pour l'enseignement supérieur (Conseil de l'Europe et UNESCO, 2017), est un très bon exemple de la manière dont la reconnaissance des compétences peut être promue dans le cadre plus large d'une convention régionale. Le Secrétariat de l'IGAD est encouragé à soulever cette option auprès de la CUA et d'autres organismes continentaux.

Recommandation 3.4: Afin de relever les défis centraux que sont le développement des compétences et la reconnaissance de la mobilité réglementée de la main-d'œuvre, il est nécessaire de reconnaître le rôle central des partenaires sociaux dans les systèmes de compétences de l'IGAD. La participation active des syndicats de travailleurs et d'employeurs à différents niveaux est essentielle pour garantir l'utilité, la pertinence et la qualité des systèmes de développement et de reconnaissance des compétences. Des recherches récentes ont été entreprises afin de mieux comprendre comment les syndicats et les organismes patronaux se sont engagés dans l'élaboration de politiques nationales en matière de compétences (Bridgford, 2017; OIT, 2018c).

4.2.4 Développer des 'systèmes d'information sur le marché du travail' inclusifs

Le concept et l'application pratique d'un système d'information sur le marché du travail sont au cœur du développement et de la reconnaissance des compétences pour soutenir et étendre l'impact d'un système régional de mobilité de la main-d'œuvre réglementée. L'amélioration de l'accès aux compétences des migrants et les moyens d'identifier et d'accréditer leurs compétences permettent à leur tour aux migrants de rechercher et d'obtenir un emploi rémunéré. Dans les études de cas nationales, nous avons observé que, dans différentes configurations, diverses institutions de chaque pays de l'IGAD génèrent des informations pertinentes pour le marché du travail et l'emploi dans le cadre de leurs processus internes. Ces informations ne sont pas nécessairement rendues publiques, et on ne sait pas si elles sont échangées entre les agences gouvernementales et les ministères. L'information n'est pas non plus rendue publique en tant que service offert aux employeurs et aux demandeurs d'emploi. Pourtant, ces données et bases de données pourraient constituer les bases d'un environnement national naissant d'information sur le marché du travail.

Dans plusieurs pays de l'IGAD, nous avons également observé l'existence de certains des éléments de base de données suivants, qui pourraient être inclus ou établis à l'avenir dans le cadre d'un système national d'information sur le marché du travail – en plus des enquêtes sur la main-d'œuvre et d'autres enquêtes sur les ménages ou les entreprises:

- Registre des diplômés des établissements nationaux d'enseignement et de formation techniques et professionnels (détenteur: établissements et des ministères concernés),
- Base de données des services publics de l'emploi qui contient les offres d'emploi des employeurs et des informations sur les demandeurs d'emploi (détenteur: ministère du Travail),
- Inscription et caisse d'assurance chômage (détenteur: ministère du Travail),
- Registre des demandeurs d'emploi et des diplômés, registre des services de conseil et d'orientation professionnelle (détenteur: l'agence pour l'EFTP, ministère de l'Éducation),
- Registre des qualifications de l'EFTP (ou de certaines qualifications très demandées) (détenteur: ministères de l'Éducation ou du Travail, de l'agence de l'EFTP et de l'agence du CNQ),
- Registre des accréditations validées de qualifications et de qualifications partielles (y compris les RPL), par l'intermédiaire de centres d'évaluation et de compétences (détenteur: ministère du Travail, agence de l'EFTP ou agence du CNQ).

Des installations publiques telles que des bureaux d'information sont nécessaires à la diffusion des informations disponibles. Ceux-ci pourraient être liés à l'une des institutions susmentionnées. Ces institutions doivent également être habilitées à collecter des données qualitatives sur les besoins spécifiques en matière de compétences dans les secteurs ou les professions prioritaires, en ajoutant les préoccupations relatives à l'identification et à l'anticipation des compétences au menu des options des systèmes d'information sur le marché du travail (par exemple, en appliquant l'approche de l'OIT sur les compétences pour le commerce et la diversification économique).

L'information est une ressource vitale pour la gouvernance des migrations. De nombreuses organisations et acteurs différents, y compris les gouvernements, les agences de développement multilatérales et les ONG locales, possèdent des données sur les migrants et les réfugiés en rapport avec leurs activités principales. Différents types de données sont générés par le suivi et l'évaluation, les études de suivi, les enquêtes démographiques et les processus administratifs au sein du gouvernement. Les conditions dans lesquelles les informations sur les réfugiés et les migrants sont créées, mises à jour, administrées, stockées, dont la qualité est assurée, sécurisées, partagées et appliquées sont souvent loin d'être idéales.

Les agences gouvernementales sont en première ligne pour répondre aux besoins multiples des réfugiés et des migrants: de la réglementation de leur accès physique dans un pays à la prise en charge de leur bien-être dans son ensemble. La satisfaction de ces besoins nécessite la contribution de différents services gouvernementaux (par exemple, la santé) et le respect des procédures en vigueur dans le cadre des règlements administrés par d'autres ministères (par exemple, l'immigration). Nous avons constaté que les systèmes d'information de l'IGAD relatifs aux réfugiés et aux migrants dans les différents ministères doivent être mieux gérés. L'information a tendance à proliférer de manière isolée sous différentes formes dans les ordinateurs et sur les bureaux. Il est nécessaire de préciser quel ministère ou quelle autorité est globalement responsable des réfugiés et des migrants, et également quel ministère ou quelle autorité est responsable de la gestion et de la coordination globales des données relatives aux réfugiés et aux migrants. Dans la mesure du possible, la saisie des données doit être basée sur un identifiant unique pour chaque individu.

Recommandation 4.1: Il ressort clairement que des systèmes d'information sur le marché du travail sont en cours d'élaboration dans les pays de l'IGAD en association avec les institutions auxquelles ils sont associés. Il semblerait raisonnable d'envisager la collecte d'informations sur les réfugiés et les migrants en relation avec les initiatives nationales.

Recommandation 4.2: Des systèmes d'information normalisés doivent être développés au sein d'une base institutionnelle suffisante qui puisse fournir un soutien, une continuité et une qualité. Un système d'information fiable sur le marché du travail peut fournir des informations sur les compétences demandées et l'offre de compétences – tant pour les pays d'origine que pour les pays de destination – de sorte que la migration devienne une situation gagnante pour les deux pays. Il semblerait que les gardiens logiques de cette responsabilité soient inévitablement les gouvernements. Nous estimons que la création de systèmes d'information sans base institutionnelle ne sera pas viable. *À cet égard*, le partage des données et des informations entre les ministères d'un pays donné, la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, et le partage des données et des informations

entre les pays de l'IGAD sont fortement recommandés. Cela est possible si des bases institutionnelles suffisantes sont en place dans les États membres.

Recommandation 4.3: L'approche stratégique générale consisterait à inclure les données relatives aux réfugiés et aux migrants dans les systèmes existants, tels que, par exemple, les systèmes de santé et de scolarité. Cela permettrait de reconnaître que les données relatives au marché du travail des réfugiés et des migrants sont inévitablement liées et intégrées aux marchés du travail nationaux et locaux. *À cet égard, il est proposé de* créer un centre d'excellence qui se concentrerait sur les compétences en matière de migration de la main-d'œuvre et d'intégration économique. L'une des fonctions de ce centre serait de lancer un programme de recherche sur le marché du travail. Ce programme pourrait potentiellement devenir la base d'*études d'évaluation systématiques* – y compris des études de suivi – telles que l'*étude de l'impact du système d'EFTP sur l'emploi, les revenus salariaux et sa pertinence par rapport aux besoins économiques et sociaux.*

La recommandation 4.4: Il est essentiel de renforcer les capacités des bureaux nationaux de statistiques et d'autres institutions cibles dans les pays de l'IGAD afin d'améliorer leur compréhension des normes statistiques internationales et des lignes directrices de la Conférence internationale des statisticiens du travail concernant les statistiques sur la migration internationale de main-d'œuvre.

4.2.5 Utiliser les nouvelles technologies pour automatiser la collecte de données sur les migrants

Suite à l'entrée en vigueur de la proclamation sur l'enregistrement des faits d'état civil et la carte d'identité nationale (Amendement de la proclamation 1049/2017) en Éthiopie à la fin de 2017, l'agence gouvernementale pour les réfugiés, en collaboration avec le HCR et ses partenaires, travaille au lancement de l'enregistrement de l'état civil (l'enregistrement de tous les événements vitaux, notamment les naissances, les décès et les mariages) des réfugiés à Addis-Abeba. Le gouvernement continuera ensuite à déployer les services dans les différents camps de réfugiés (HCR, 2017c). Cette initiative constitue un exemple important de la manière dont la collecte de données sur les migrants peut être effectuée efficacement à l'aide des nouvelles technologies.

À l'avenir, l'objectif ultime pourrait être un système de gestion des compétences et des informations sur le marché du travail au niveau régional, basé sur les avancées technologiques et incluant les réfugiés et les migrants. Toutefois, pour atteindre cet idéal, il faudrait effectuer un travail de développement important au niveau national sur les systèmes nationaux du marché du travail et les compétences requises pour faire fonctionner ces systèmes. Un défi majeur pour les systèmes des gouvernements des pays d'accueil est de trouver les ressources nécessaires pour capturer et documenter les réfugiés et les migrants. Les nouvelles technologies disponibles pour automatiser l'identification des humains, telles que les méthodes biométriques (y compris la reconnaissance de l'iris), sont testées en Éthiopie avec le soutien du HCR. Cette approche innovante implique également le stockage des informations de chaque individu dans le nuage, bien entendu avec les mesures de sécurité des données appropriées. Cela signifie que toutes les données relatives à un individu peuvent être conservées en un seul endroit et peuvent être consultées de manière simple et précise grâce à la reconnaissance de l'iris. Cela peut se faire à partir de n'importe quel appareil en

réseau autorisé situé n'importe où dans un ou plusieurs pays. Le travail de NOKUT mentionné ci-dessus, ainsi que des ONG travaillant en Allemagne, fournit un large éventail d'exemples qui peuvent être explorés par l'IGAD. Un système biométrique est également utilisé pour les réfugiés en Ouganda.

Recommandation 5.1: Lancer un projet visant à tirer davantage de leçons des solutions technologiques qui sont actuellement développées au niveau international et examiner dans quelle mesure celles-ci pourraient être utilisées pour un large éventail de migrants dans le contexte de l'IGAD. Les réfugiés étant les plus vulnérables, il est proposé qu'un tel projet commence par se concentrer sur les travailleurs migrants réguliers dans des pays spécifiques, puis sur les travailleurs migrants réguliers en dehors de ces pays spécifiques, et enfin sur les migrants sans papiers et en situation irrégulière. Les recherches récentes de l'UNESCO dans ce domaine peuvent fournir un point de départ utile (UNESCO, 2018a).

4.2.6 Développer des approches sur mesure pour le renforcement et la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants et des réfugiés

Il ressort clairement de nos recherches que les possibilités de développement des compétences des citoyens des pays de l'IGAD sont très limitées. Il n'est pas réaliste de penser que ces possibilités puissent d'une certaine manière s'adresser également aux migrants. La capacité générale des systèmes éducatifs nationaux, et en particulier des secteurs de l'EFTP, à fournir une formation pertinente aux réfugiés et aux migrants n'est pas évidente. En outre, d'autres conditions essentielles doivent être remplies pour qu'un réfugié/migrant soit effectivement en mesure de s'inscrire à un programme lié à l'EFTP.

La seule option viable consiste dans des programmes de compétences systématiquement développés pour les migrants et les réfugiés, si l'IGAD veut faire avancer ce processus. Là encore, il existe des exemples de ce type de mesures prises dans certains pays européens, qui pourraient être étudiés. Il s'agit notamment de la Fondation néerlandaise pour les étudiants réfugiés, d'universités en Grèce situées près des ports où les réfugiés arrivent et qui ont abandonné le test d'admission habituel pour les étudiants réfugiés, et d'une université en ligne pour les réfugiés en Allemagne appelée Kiron qui offre des cours gratuits et délivre des diplômes reconnus au niveau international en coopération avec un certain nombre d'universités partenaires (OCDE, 2016). Dans le même temps, il est important de reconnaître l'importance de différencier et de cibler les possibilités de développement et de reconnaissance des compétences des migrants peu ou moyennement qualifiés.

Le Cadre global d'intervention en faveur des réfugiés (CRRF), présenté parallèlement à la Déclaration de New York de septembre 2016, prescrit l'élaboration d'une réponse globale en matière de réfugiés qui protège et promeut les droits des réfugiés conformément au droit international, tout en allégeant la pression sur le pays hôte. L'application et le développement de ce cadre ont conduit à l'adoption, en décembre 2018, du Pacte mondial pour les réfugiés. Le CRRF a été lancé en novembre 2017 et est appliqué à l'IGAD. Il «encourage le soutien aux réfugiés hors des camps et soutient leur intégration dans les communautés d'accueil afin de maintenir une coexistence pacifique» (UNICEF, 2017b, p. 2). Le CRRF est une initiative importante, notamment en raison de l'accent qu'il met sur le soutien hors du camp, qui exigera qu'une plus grande attention soit accordée à la manière dont les réfugiés peuvent

être qualifiés et préparés à participer de manière productive et durable au marché du travail du pays d'accueil.

Il est également important de noter que la tendance semble être d'héberger des réfugiés dans des établissements scolaires/éducatifs des communautés locales plutôt que dans des camps, afin qu'il puisse y avoir une intégration et un développement de la cohésion sociale dans des installations communes. Les camps de réfugiés diffèrent dans leurs installations, en fonction de leur objectif (c'est-à-dire des populations qu'ils servent), de leur ancienneté et de la qualité de la collaboration des organismes gouvernementaux, du soutien des organismes donateurs et de la participation des ONG. Les efforts déployés dans les camps et les communautés environnantes en matière d'**éducation sont pertinents pour ce projet**, car les initiatives basées sur les camps reflètent des points de vue particuliers sur les besoins immédiats des personnes qui y vivent et sur la manière dont ces besoins devraient être satisfaits.

Les rapports sur les camps de réfugiés suggèrent que les principaux bénéficiaires du travail éducatif devraient être les enfants d'âge préscolaire et scolaire qui sont scolarisés. Récemment, des ONG de premier plan dans ce domaine ont commencé à plaider pour que les écoles soient toutes construites en dehors des camps dans les communautés locales afin de favoriser la cohésion sociale et de servir également les enfants des communautés locales. La forme d'éducation et de formation la plus souvent dispensée dans les camps aux adultes est basée sur des méthodes informelles et non formelles et se concentre sur «l'autonomisation» et «l'autosuffisance» (HCR, 2017c). Le défi est que ni les gouvernements, ni les organismes donateurs, ni les ONG ne s'accordent nécessairement sur la signification et la pertinence des approches basées sur l'autonomie, les moyens de subsistance et la résilience. En outre, comme nous l'avons noté, il existe des arguments contraires selon lesquels il faut faire davantage d'efforts pour la qualification formelle de l'EFTP et la reconnaissance des qualifications.

Recommandation 6.1: Envisagez *a minima* une initiative de formation aux compétences sur mesure dans le cadre de l'IGAD comme un projet pilote dans un domaine qui a les meilleures chances de succès. Nous proposons que cette décision se fonde sur une initiative de formation professionnelle qui fonctionne bien et qui est déjà présente dans un ou plusieurs États membres de l'IGAD. Deux exemples potentiels sont identifiés à partir des études de cas par pays:

1. le PAS du travailleur (PAS = Practically Acquired Skills), ou acquis de l'expérience, qui est une qualification partielle obtenue après avoir réussi une évaluation par modules dans une profession donnée, plus particulièrement pour les personnes en apprentissage dans le secteur informel en Ouganda; et
2. Des centres d'affaires ambulants dans les comtés kenyans permettant d'*évaluer les individus pour une compétence/un métier* ou module en particulier.

Nous avertissons que le travail ne doit pas se limiter à ces deux aspects, car ils sont fournis à titre d'exemple seulement.

Recommandation 6.2: Explorer la possibilité de passer des accords spécifiques de reconnaissance multilatérale pour les secteurs ou les professions spécifiques les plus touchés par la migration au sein de l'IGAD. À cet égard, il serait important d'identifier quelques gains

rapides, ainsi que des leviers stratégiques. La collaboration avec d'autres régions du monde – notamment avec l'Europe et la CARICOM – pourrait accélérer ce processus en s'appuyant sur des solutions existantes qui pourraient être adaptées au contexte de l'IGAD.

Recommandation 6.3: La formation à l'EFTP doit *être intégrée autant que possible pour les groupes qui ont connu des conflits*. La formation professionnelle offerte aux combattants démobilisés et également aux civils traumatisés par le conflit et l'insécurité sur de longues périodes, doit inclure davantage que des compétences d'EFTP: par exemple des modules qui transfèrent des connaissances et des compétences sociales et psychologiques pour négocier la réintégration dans le monde du travail ou pour assurer des moyens de subsistance alternatifs.

4.2.7 Étendre les avantages issus de politiques plus ouvertes en matière d'accès et de droits

L'élaboration de politiques en matière de migration doit être éclairée par un engagement de toutes les parties à veiller à ce que les droits d'accès aux opportunités, ressources et statuts clés soient progressivement étendus par référence aux principes et droits fondamentaux au travail et aux protections sociales dans le contexte mondialisé. Il s'agit notamment:

- des droits d'accès (par exemple, la citoyenneté),
- du droit au travail (par exemple, les permis de travail),
- des droits du travail,
- de la protection des principes fondamentaux,
- du droit à l'éducation (par exemple, les visas d'étudiant),
- de la naturalisation des réfugiés,
- de la liberté de circulation (par exemple, l'accès aux villes).

Les migrants semblent ressentir un manque de coordination entre ces fonctions. À cet égard, l'Ouganda est un bon exemple où les réfugiés ne sont pas contraints de vivre dans des camps de réfugiés et où l'on clame que les migrants peuvent s'intégrer librement et ont également le droit d'acheter des terres. L'Ouganda a également l'intention de dispenser les réfugiés de permis de travail. Pourtant, les résultats de cette approche plus libérale ne sont pas encore très probants.

Recommandation 7.1: Une étude de cas centrée sur le processus en Ouganda sera utile aux autres pays de l'IGAD. De même, les enseignements tirés par l'OIT de la Jordanie, du Liban et de la Turquie pourraient également être utiles (OIT, 2018d). L'étude devrait se concentrer sur la communication gouvernementale concernant les questions liées aux travailleurs étrangers. Dans de nombreux pays de l'IGAD, la réglementation et l'administration des affaires des travailleurs migrants ont été provocatrices et mal communiquées. Les échanges publics entre les différentes parties intéressées sur le statut des travailleurs étrangers sont préoccupants, car ils contribuent à l'instabilité et à l'insécurité des travailleurs étrangers dans la région.

4.2.8 Accorder la priorité au développement de systèmes d'EFTP dans les États membres

Bien qu'il s'agisse là d'un autre constat évident, celui-ci doit être clairement énoncé. Les systèmes d'EFTP des États membres ont tendance à être sous-développés par rapport aux besoins sociaux et aux demandes de compétences économiques. Les composantes des systèmes d'EFTP aux différents niveaux sectoriels ont tendance à être construites de manière isolée, en tenant peu compte de la nécessité d'ancrer les parcours professionnels dans les systèmes de qualification. En outre, l'offre d'EFTP n'a concerné qu'un pourcentage insignifiant des tranches d'âge, mais s'aggrave avec les niveaux d'éducation plus élevés, ce qui rend nécessaire de créer, de faciliter et d'équiper de plus en plus d'établissements d'EFTP (Fondation EduKans, 2012).

Une architecture robuste de gouvernance de la migration pour l'IGAD est très dépendante de la capacité de l'EFTP dans les États membres, et vice versa. Bien que les interventions ponctuelles dans la région puissent avoir des effets positifs à court terme, elles ne réussiront pas en fin de compte. Les systèmes gouvernementaux – en particulier le système de développement des compétences représenté par les centres d'EFTP, les écoles et les collèges – sont une composante essentielle et nécessaire pour améliorer le fonctionnement du marché du travail. Le soutien des bailleurs, comme l'a largement démontrée l'étude de cadrage, est important mais doit être intégré dans les processus et les stratégies du gouvernement.

Recommandation 8.1: Les États membres de l'IGAD doivent donner la priorité à un développement systématique, à long terme et bien planifié des infrastructures et des capacités de l'EFTP. Les systèmes actuels, qui sont pour la plupart sous-développés sur le plan institutionnel en termes de fourniture physique sur le terrain, nécessitent une planification et une conception minutieuses, car les conditions de conflit dégradent continuellement les capacités des institutions d'EFTP à fournir des services, à entretenir les installations et à assurer la qualité et la continuité des programmes.

Recommandation 8.2: La croissance des investissements devrait être axée non seulement sur la croissance en soi, mais aussi sur la croissance de la capacité d'absorption de la main-d'œuvre de l'économie. *Étant donné que la main-d'œuvre est un élément clé de toute entreprise, même si un* financement est disponible pour la création d'entreprises dans les pays de l'IGAD, la disponibilité de la main-d'œuvre peut devenir une contrainte contraignante. Il est recommandé d'encourager les pays où l'équilibre des compétences est faible à aller de l'avant avec des investissements et une politique visant à encourager les entreprises des secteurs viables à exiger du marché du travail un plus large éventail de compétences. Ce contexte exige également une analyse sectorielle des chaînes de valeur afin d'identifier et de soutenir les employeurs qui, en tant que partenaires de la chaîne de valeur, s'engagent à améliorer les produits ou les services dans ces chaînes de valeur. L'investissement dans des secteurs adaptés aux besoins des économies des pays de l'IGAD et qui absorbent de la main-d'œuvre – tels que la fabrication à faible technologie et la transformation des produits agricoles – peut faire une différence significative.

4.2.9 Écouter les migrants

Bien que nous reconnaissions l'importance de la consultation des employeurs sur les questions liées aux compétences, ainsi que des syndicats de travailleurs, il n'est pas évident que des efforts substantiels soient faits pour impliquer directement les migrants. Si ces limites à l'interaction directe persistent, les mécanismes d'intervention mis au point seront incomplets. Il s'agit clairement d'une question politique. La manière de s'occuper des migrants est le plus souvent faite de manière *ad hoc* par les gouvernements parce qu'ils ne peuvent pas se permettre – ou n'ont pas de moyens pratiques dans le cadre de la loi – de s'engager formellement auprès des migrants de quelque manière que ce soit. Les groupes de citoyens marginalisés pourraient également être profondément antagonisés par tout signe d'engagement du gouvernement envers les migrants, en particulier les migrants informels, en situation irrégulière et sans papiers. C'est pourquoi un grand nombre de migrants sont marginalisés dans les processus de décision impliquant l'État. Nous encourageons vivement des processus plus ouverts et transparents pour éviter que cela ne se produise.

Recommandation 9.1: Mener une recherche ciblée en utilisant des méthodes participatives, et de préférence menée par une agence neutre, afin de mieux comprendre les besoins des migrants et la manière dont ils peuvent être soutenus. Les complexités associées aux différentes langues doivent être prises en compte, y compris la capacité des interprètes à recueillir des informations fiables.

4.2.10 Adopter une vision large du rôle de l'IGAD

Les phénomènes de réfugiés et de migration sont multilatéraux; il est donc logique que les pays concernés qui partagent des frontières communes et, par conséquent, des intérêts économiques communs, travaillent en collaboration. C'est le principe fondamental de l'IGAD. Certes, l'IGAD peut être présentée comme l'unité prééminente pour traiter les événements liés aux migrations et aux réfugiés, car ces événements traversent toute la région. Il existe également d'autres dimensions complémentaires de collaboration que les pays pourraient trouver fonctionnellement intéressantes et qui pourraient s'avérer payantes dans les efforts visant à contrer les impacts négatifs de la migration et à encourager les résultats positifs de la migration.

Le Secrétariat de l'IGAD, en collaboration avec les partenaires au développement et les gouvernements, est en position de force pour soutenir les processus de collaboration visant à améliorer l'interaction et la collaboration entre les principaux partenaires au sein des pays et entre eux. Il ressort clairement des recherches effectuées que la coordination entre les gouvernements et les ONG financées par les donateurs et les organisations confessionnelles doit être améliorée dans pratiquement tous les pays inclus dans l'étude. À cet égard, l'un des principaux objectifs devrait être d'améliorer l'interaction entre le gouvernement ou les ONG et le secteur privé. La convocation de groupes ministériels d'EFTP pour une période déterminée afin de clarifier les positions, les mandats, les rôles et les responsabilités des gouvernements est une option qui pourrait être envisagée par les États membres. L'importance de la coordination de l'environnement réglementaire, de la surveillance et de l'application de la loi en ce qui concerne l'intégration des réfugiés, des migrants et des personnes déplacées devrait faire partie intégrante de ce processus. L'IGAD pourrait fournir un schéma directeur pour le processus de collaboration, et fournir également des capacités supplémentaires si nécessaire.

Recommandation 10.1: Renforcer l'approche multilatérale et soutenir le rôle de coordination de l'IGAD en utilisant et en renforçant l'architecture existante de gouvernance des migrations de l'IGAD, comme le Processus consultatif régional de l'IGAD et le Comité régional de coordination des migrations. En outre, il faut regarder au-delà de l'IGAD pour déployer des efforts supplémentaires afin de renforcer la coordination avec des structures similaires d'autres Communautés économiques régionales.

Recommandation 10.2: L'IGAD doit examiner de près les protocoles et programmes existants des autres Communautés économiques régionales auxquelles ses États membres sont parties. Cette complexité doit être examinée et gérée avec soin.

Recommandation 10.3: Renforcer les initiatives et les programmes bilatéraux entre les États membres de l'IGAD, y compris les accords de collaboration entre les États membres eux-mêmes dans le cadre plus large de l'intégration et du développement régionaux.

4.3 Observations finales

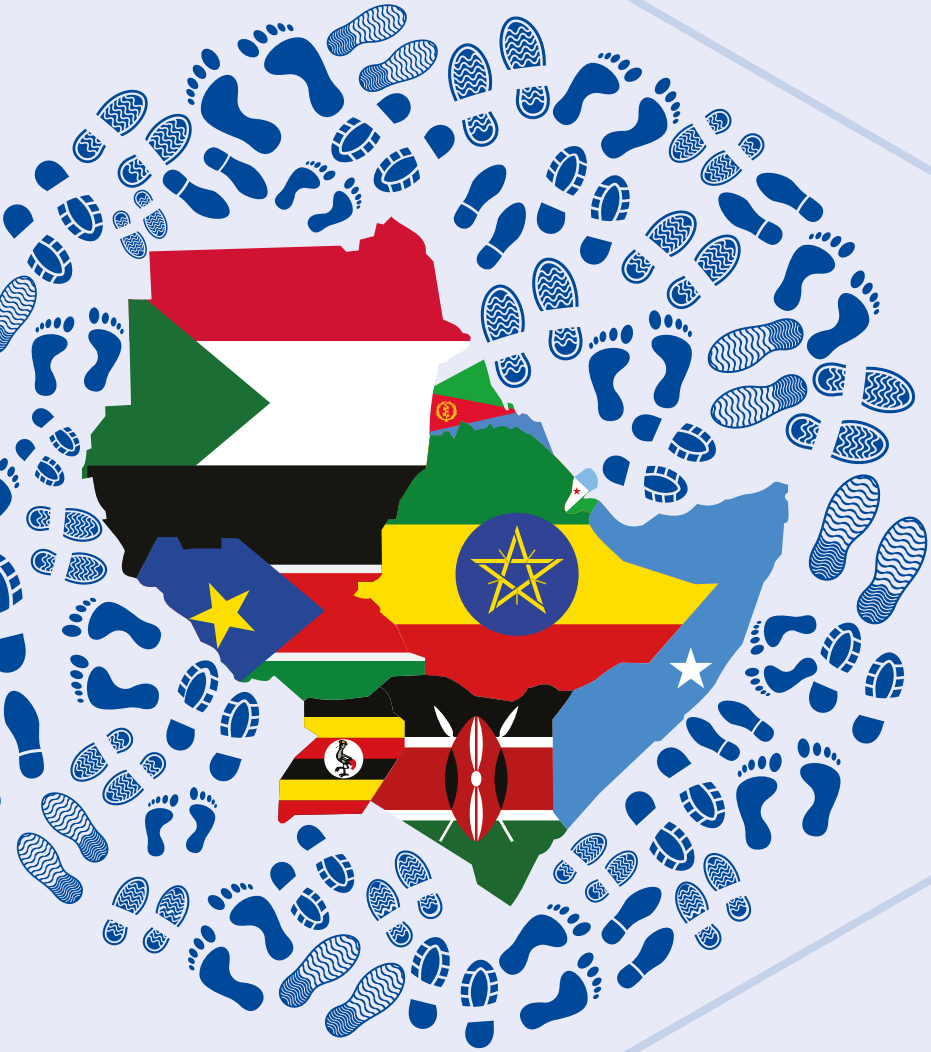
Le fait de disposer de bons systèmes de données étant un aspect central, l'OIT aide actuellement les États membres de l'UA – y compris les membres de l'IGAD – à élaborer des Feuilles de route régionales et nationales en matière de mise en œuvre d'un Cadre d'harmonisation et de coordination des systèmes d'information sur le marché du travail. Il s'agira d'un instrument utile pour prendre pleinement en compte les formes de migration, notamment:

- les nombreux travailleurs semi-qualifiés qui se déplacent dans la région de l'IGAD et au-delà,
- les personnes de retour des pays de l'IGAD et du Moyen-Orient,
- les personnes rapatriées de l'UE et de la diaspora,
- les éleveurs nomades vulnérables qui ont perdu l'accès à leurs terres traditionnelles à cause du changement climatique.

Malgré les progrès réalisés dans l'élaboration de cadres généraux, la fixation de priorités d'action et les interventions, nous avons fait valoir que l'un des échecs des stratégies des États membres en matière de migration est qu'ils n'intègrent pas la migration de main-d'œuvre dans la planification du développement (Global Migration Group, 2010). Bien qu'un exercice complet de cartographie retraçant le parcours d'un travailleur migrant, par exemple, de l'extérieur de la région de l'IGAD dépasse le cadre de cette évaluation, une telle perspective met en évidence les nombreuses strates qu'un migrant doit traverser pour atteindre le point où il interagit avec le système d'EFTP, soit en tant qu'étudiant, soit en tant que demandeur de RPL. Cela implique qu'il existe de nombreux obstacles potentiels à la migration de main-d'œuvre/à l'accès des migrants à la libre circulation de la main-d'œuvre dans les États membres. Selon l'expérience d'un migrant, les gouvernements sont confrontés au défi de développer un ensemble cohérent de réponses qui impliquent la coordination des différents niveaux et fonctions internes du gouvernement tout en s'engageant simultanément de manière significative avec les États voisins pour soutenir les conditions générales favorables au développement des compétences et à l'accès au marché du travail pour les migrants. Cela impliquerait de renforcer le débat sur la manière d'améliorer la cohérence des politiques

en matière de migration de main-d'œuvre, d'éducation/formation et d'emploi. Le cadre multilatéral de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre (2006) constitue le fondement de ces tentatives.

La chaîne de valeur des transactions de libre circulation menant à l'accès au marché du travail doit être totalement intègre, faute de quoi elle peut ne pas atteindre son objectif ou voir son fonctionnement altéré. Par ailleurs, même si l'on créait des possibilités permettant aux migrants de bénéficier de la RPL, ces derniers pourraient constater que les employeurs n'acceptent pas leurs justificatifs papier, soit parce que les employeurs ne sont pas conscients de la validité de ces justificatifs, soit parce qu'ils préfèrent embaucher une main-d'œuvre migrante informelle à un prix bien inférieur relevant de l'extorsion, en raison du manque d'application de la loi par les autorités pour décourager cette pratique. (Singh, Idris et Chehab, 2018). Le développement et la reconnaissance des compétences peuvent soutenir et étendre l'impact d'un système régional de mobilité de la main-d'œuvre réglementée au sein et entre les États membres de l'IGAD, mais seulement lorsque les liens de dépendance entre les concepts sont compris puis développés et mis en œuvre de manière coordonnée et réaliste.



Références

African Centre for Migration & Society. 2015. "Adoption of the SADC Labour Migration Policy Framework", MiWORC Policy Update, No. 1.

African Development Bank Group (AfDB). 2016. *Djibouti Country Strategy Paper 2016-2020*.

— 2018. *African Economic Outlook 2018*. —. 2019. *African Economic Outlook 2019. Macroeconomic performance and prospects; jobs, growth, and firm dynamism; integration for Africa's economic prosperity* (Abidjan). Available at: https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/2019AEO/AEO_2019-EN.pdf.

African Development Bank Group (AfDB); Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD); United Nations Development Programme (UNDP). 2017. *African Economic Outlook 2017: Entrepreneurship and industrialisation* (Paris, OECD Publishing).

African Development Bank Group (AfDB); Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD); United Nations Development Programme (UNDP); United Nations Economic Commission for Africa (UNECA). 2012. *African Economic Outlook 2012: Promoting youth employment* (Paris, OECD Publishing).

African Union (AU). 2006a. African Common Position on Migration and Development, Executive Council, Ninth Ordinary Session, 25–29 June, Banjul (Addis Ababa).

—. 2006b. The Migration Policy Framework for Africa, Executive Council, Ninth Ordinary Session, 25–29 June, Banjul (Addis Ababa).

—. 2017. *Report on labour migration statistics in Africa in 2015*. (Addis Ababa).

Allais, S. 2010. *The implementation and impact of National Qualifications Frameworks: Report of a study in 16 countries* (Geneva, ILO).

Allais, S. 2017. *Labour market impact of National Qualification Frameworks in six countries* (Geneva, ILO).

Allais, S.; Raffe, D.; Strathdee, R.; Wheelahan, L.; Young, M. 2009. *Learning from the first qualifications frameworks*, Employment Working Paper No. 45 (Geneva, ILO).

Allais, S.; Raffe, D.; Young, M. 2009. *Researching NQFs: Some conceptual issues*, Employment Working Paper No. 44 (Geneva, ILO).

Amnesty International. 2017. Not time to go home: Unsustainable return of refugees to Somalia. (London).

Ashkenazi, M.; Farha, J.; Isikozlu, E.; Radeke, H.; Rush, P. 2006. *Service, return and security in four counties in Southern Sudan: Final report* (Bonn, Bonn International Center for Conversion). Available at: https://www.bicc.de/publications/pub-licationpage/publication/services-return-and-security-in-four-countries-in-southern-sudan-317/ [10 Aug. 2016].

Bamu, P. 2014. *An analysis of SADC migration instruments in light of ILO and UN principles on labour migration*, draft report (ILO and SADC).

Baraki, A.; Negash, W.; Asfaw, M. 2016. "Evaluating the implementations of competence-based assessment and certification system in TVET: The case of Ethiopia", in *Research on Humanities and Social Sciences*, Vol. 6, No. 9, pp. 109–122–. Available at: http://www.iiste.org/Journals/index.php/RHSS/article/viewFile/30537/31377.

Bohnet, H.G. 2016. "Back to turmoil: Refugee and IDP return to and within South Sudan", BICC Working Paper No. 7 (Bonn, Bonn International Center for Conversion). Available at: https://www.bicc.de/uploads/tx_bicctools/WP_7_16_final.pdf.

Bridgford, J. 2017. *Trade union involvement in skills development: An international review* (Geneva, ILO). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf.

Central Bureau of Statistics [Sudan]. 2008. *Fifth Population and Housing Census* (Sudan).

Centre for International Recognition and Certification (NUFFIC). 2010. "Linking credential evaluation and prior learning assessment and recognition". Available at: https://www.coe.int/t/dg4/highereducation/EHEA2010/Tbilisi05/MAK_ICE-PLAR_EN.asp#P127_19201 [2 Aug. 2019].

Chakroun, B. 2010. "National qualifications frameworks: From policy borrowing to policy learning" in *European Journal of Education*, Vol. 45, No. 2, pp.199–216.

Colardyn, D.; Bjornavold, J. 2004. "Validation of formal, non-formal and informal learning: Policy and practices in EU Member States", in *European Journal of Education*, Vol. 39, No. 1, pp. 69–89.

Coles, M.; Keevy, J.; Bateman, A.; Keating, J. 2014. "Flying blind: Policy rationales for NQFs and how they tend to evolve", in *International Journal of Continuing Education and Lifelong Learning*, Vol. 7, No. 1, pp. 17–46.

Council of Europe; United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). 2017. Recommendation on the recognition of refugees' qualifications under the Lisbon Recognition Convention and explanatory memorandum, Extraordinary Session, Strasbourg, 14 Nov.

Cronjé, J.B. 2015. "Mutual recognition of professional qualifications: The East African Community", Tralac Trade Brief, 1 Apr. Available at: https://www.tralac.org/publications/article/7223-mutual-recognition-of-professional-qualifications-the-east-african-community.html.

Crush, J.; Dodson, B.; Williams, V.; Tevera, D. 2017. *Harnessing migration for inclusive growth and development in Southern Africa* (Waterloo, ON, Southern African Migration Programme).

Danish Refugee Council (DRC); Regional Mixed Migration Secretariat (RMMS). 2016. "Uganda country profile". Available at: http://www.regionalmms.org/images/CountryProfile/Uganda/Uganda%20Country%20Profile.pdf [14 Jan. 2018].

—. 2017. "RMMS Mixed Migration Monthly Summary: September 2017 East Africa and Yemen".

Deeg, R. 2006. "Governance and the nation-state in a global era," in S. Luetz (ed.): *Governance in der politischen ökonomie* [Governance in political economy] (Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften), pp. 57–106.

Deloitte. 2016. *Kenya: Grounding Africa's economic growth*.

Department of Labour [Sudan]. undated. Revised National Trade Test Standards and Regulations.

Ecorys. 2016. "Study on obstacles to recognition of skills and qualifications: Study overview", presentation. Available at: http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=28762&no=10.

Edukans Foundation. 2012. Technical and vocational education and training mapping in Ethiopia: Final report (Addis Ababa). Available at: https://edukans.org/wp-content/uploads/2018/04/Mapping-Report-Ethiopia-2012.pdf.

Eissa, N. 2013. "Analysis of Sudan's Labour Bill", Policy Brief 52005 (London, International Growth Centre) March 2013. Available at: https://www.theigc.org/wp-content/uploads/2015/03/Eissa-2013-Policy-Brief.pdf.

Ensor, M.O. 2013. *Displaced youth's role in sustainable return: Lessons from South Sudan*, IOM Migration Research Series No.47 (Geneva, International Organization for Migration).

Ethiopian News Agency. 2016. "Industry set to gain from mass training in TVET fields", 20 Aug. Available at: http://www.ena.gov.et/en/index.php/social/item/1830-industry-set-to-gain-from-mass-training-in-tvet-fields.

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2010. Changing qualifications: A review of qualifications policies and practices, CEDEFOP Reference Series No. 84 (Luxembourg, Publications Office of the European Union).

—. 2012. *International qualifications* (Luxembourg, Publications Office of the European Union).

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP); European Training Foundation (ETF); United Nations Education, Scientific and Cultural Organization (UNESCO); UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL). 2015. *Global inventory of regional and national qualifications frameworks – Volume II: National and regional cases* (CEDEFOP).

—. 2017a. *Global inventory of regional and national qualifications frameworks 2017 – Volume I: Thematic chapters* (CEDEFOP).

—. 2017b. *Global inventory of regional and national qualifications frameworks – Volume II: National and regional cases* (CEDEFOP).

European Commission. 2016. "Regional Operational Centre in support of the Khartoum Process and AU-Horn of Africa Initiative (ROCK)". Available at: https://ec.europa.eu/trustfundforafrica/region/horn-africa/regional/regional-operational-centre-support-khartoum-process-and-au-horn-africa_en [4 Mar. 2018].

European Investment Bank (EIB). 2016. "EIB President pledges support for 'Jobs Compact' in Ethiopia tackling migration and refugee challenge", press release, 21 Sep. Available at: https://www.eib.org/en/press/all/2016-212-european-investment-bank-president-pledges-support-for-jobs-compact-in-ethiopia-tackling-migration-and-refugee-challenge.

European Union Emergency Trust Fund for Africa (EUTF). 2016. *Cross-border analysis and mapping: Final report*.

—. 2017. *Migration and conflict in the Horn of Africa: A desk review and proposal for research* (London and Nairobi).

—. *Return and (re)integration after displacement: Belonging, labelling and livelihoods in three Somali cities* (London and Nairobi).

European Commission. 2016. Annexes to the Proposal for a Council Recommendation on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (Strasbourg).

Federal Government of Somalia. 2014. *Somali Labour Force Survey* (Mogadishu).

—. 2017. *National Development Plan 2017–2019: Final* (Mogadishu).

—. 2019a. *Somali Health and Demographic Survey 2019* (Mogadishu).

—. 2019b. National Employment Policy, Jan. (Mogadishu).

Forcier, N.; Kevlin, N.; Whitaker, C. 2013. *Creating an evidence base for vocational & livelihoods training: A comparative report of twenty-four markets throughout South Sudan* (Forcier Consulting).

Forcier Consulting. 2016. *Pastoral Education Program study report*. Available at: https://www.winrock.org/wp-content/uploads/2017/02/ANNEX-4-RtL-PEP-Study-Report.pdf.

Fratzke, S.; Salant, B. 2018. "Moving beyond "root causes": The complicated relationship between development and migration, policy brief, Towards a Global Compact for Migration: A Development Perspective Issue No. 2 (Washington, DC, Migration Policy Institute). Available at: https://www.migrationpolicy.org/research/moving-beyond-root-causes-complicated-relationship-between-development-and-migration.

Gebreeyesus, M.; Ambachew, A.; Getahun, T.; Assefa, B.; Abebe, G.; Hassan, S.; Medhin, H. 2018. *Main features of micro and small manufacturing enterprises in Ethiopia: Baseline survey report* (Addis Ababa, Ethiopian Development Research Institute). Available at: https://www.researchgate.net/profile/Mulu_Gebreeyesus/publication/326915023_Main_Features_of_Micro_and_Small_Manufacturing_Enterprises_in_Ethiopia/links/5b6c292b299bf14c6d97abc2/Main-Features-of-Micro-and-Small-Manufacturing-Enterprises-in-Ethiopia.pdf?origin=publication_detail.

Gebrezgabiher, H. 2016. "Research highlights COC, industry nexus", in *Ethiopian Herald*, 24 Aug. Available at: http://www.ethpress.gov.et/herald/index.php/news/national-news/item/5718-research-highlights-coc-industry-nexus.

Geremew, E. 2013. "Occupational competency assessment and job opportunities of TVET college graduates in Eastern Hararghe", masters thesis, Haramaya University. Available at: http://hulirs.haramaya.edu.et/bitstream/handle/123456789/1323/Eyob%20Research%20Post%20defence%20final%20222222.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Glinski, S. 2017. "South Sudan's children risk death for school", in *IOL*, 27 Nov. Available at: https://www.iol.co.za/news/africa/south-sudans-children-risk-death-for-school-12165982.

Global Commission on International Migration (GCIM). 2005. *Migration in an interconnected world: New directions for action* (Switzerland).

Global Migration Group. 2010. *Mainstreaming migration into development planning: A handbook for policy-makers and practitioners* (Denmark).

Golubski, C. 2016. "African Lions: Trends in Ethiopia's dynamic labor market", in *Africa in Focus*, 17 Aug. (Washington, DC, Brookings Institution). Available at: https://www.brookings.edu/blog/africa-in-focus/2016/08/17/trends-in-ethiopias-dynamic-labor-market/.

Grainger, J. 2015. "Asia-Pacific's experience with national systems of TVET", presentation at the High-level meeting on implementing reforms on protection from unemployment and NSTVET in the Philippines, Manila, 6 Oct.

Guarcello, L.; Lyon, S.; Rosati, F.C. 2011. *Labour market in South Sudan*, Understanding Children's Work Programme Working Paper (Rome, Understanding Children's Work Programme). Available at http://www.ucw-project.org/attachment/Labour_market_in_South_Sudan_childlabour_youthemployment20120131_173344.pdf.

Harild, N.; Christensen, A.; Zetter, R. 2015. *Sustainable refugee return: Triggers, constraints, and lessons on addressing the development challenges of forced displacement*, Global Program on Forced Displacement Issue Note Series (Washington, DC, World Bank Group). Available at: https://www.rsc.ox.ac.uk/publications/sustainable-refugee-return-triggers-constraints-and-lessons-on-addressing-the-development-challenges-of-forced-displacement.

Hartzenberg, T.; Kalenga, P. 2015. *National policies and regional integration in the South African Development Community*, WIDER Working Paper 2015/056 (Helsinki, UNU-WIDER).

Ibrahim, I.K.; Mahmoud, A.M.H.; Powell, M.; Abdelrahim, H. 2014. *Skills development in Sudan: The formal and the informal reality*, Thematic/Policy Paper (Cairo, ILO).

Intergovernmental Authority on Development (IGAD). 2012. IGAD Regional Migration Policy Framework, adopted by the 45th Ordinary Session of the IGAD Council of Ministers, Addis Ababa, 11 July.

—. 2014. *IGAD-Migration Action Plan to operationalize the IGAD Regional Migration Policy Framework (IGAD-RMPF) 2015-2020*.

—. 2016a. *IGAD Regional Strategy: Volume 1 – The framework* (Djibouti, IGAD Secretariat).

—. 2016b. *IGAD state of the region report: A popular version* (Djibouti, IGAD Secretariat).

—. 2016c. *Migration governance in the IGAD region*, summary report from the 7th IGAD Regional Consultative Process on Migration, Khartoum, 18–19 May.

International Centre for Technical and Vocational Education and Training of the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO-UNEVOC). 2007. *Education for livelihoods and civic participation in post-conflict countries: Conceptualizing a holistic approach to TVET planning and programming in Sub-Saharan Africa*, Discussion Paper Series, No. 3 (Bonn).

—. 2015a. *World TVET database: Kenya,* November 2013 (Bonn).

—. 2015b. *World TVET database: Uganda*, January 2014 (Bonn).

International Institute for Capacity Building in Africa of the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO-IICBA). 2011. "The role of teacher training in technical and vocational education and training (TVET) in Africa", in *International Institute for Capacity Building in Africa Newsletter*, Vol. 13, No. 2.

International Labour Organization (ILO). 2006. ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration (Geneva).

—. 2009. *Capacity Building Institutional and Human Resource Development project (CABIHRD): Ministry of Labour, Public Service and Human Resource Development – End of project report*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/projectdocumentation/wcms_504721.pdf.

—. 2012. *The youth employment crisis: A call for action*, Resolution and conclusions of International Labour Conference, 101st Session, Geneva, 2012 (Geneva).

—. 2013a. Report of the discussion, Tripartite Technical Meeting on Labour Migration, Geneva, 4–8 Nov (Geneva).

—. 2013b. *Labour migration and development: ILO moving forward*, Background paper for discussion at the ILO Tripartite Technical Meeting on Labour Migration, Geneva, 4–8 Nov (Geneva).

—. 2014a. *Fair migration: Setting an ILO agenda*, Report of the Director-General, Report I(B), International Labour Conference, 103rd Session, Geneva, 2014. (Geneva).

—. 2014b. *Assessment of the readiness of ASEAN Member States for implementation of the commitment to the free flow of skilled labour within the ASEAN Economic Community from 2015* (Bangkok).

—. 2015a. *ILO global estimates on migrant workers: Results and methodology – Special focus on migrant domestic workers* (Geneva).

—. 2015b. *Labour migration: Baseline assessment*, report under the project Support to Free Movement of Persons and Migration in West Africa (FMM West Africa), unpublished.

—. 2015c. "How to improve labour market information in Africa", press release, 24 Aug.

—. 2015d. *Regional Model Competency Standards: Core competencies* (Bangkok). Available at: https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_420961/lang--en/index.htm.

—. 2015e. *Recognition of prior learning: key success factors and the building blocks of an effective system*, Geneva, 2014. (Geneva).

—. 2016. Guiding principles on the access of refugees and other forcibly displaced persons to the labour market (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/genericdocument/wcms_536440.pdf.

—. 2017a. *Proposed resolution concerning fair and effective labour migration governance* (Geneva).

—. 2017b. *Training employment services providers on how to facilitate the recognition of skills of migrant workers: Facilitators notes* (Geneva).

—. 2017c. Terms of reference: The potential of skills development and recognition for regulated labour mobility in the IGAD region – A scoping study covering Djibouti, Ethiopia, Kenya, Uganda and Sudan. July – September 2017. Available at: https://erecruit.ilo.org/public/hrd-cl-vac-view.asp?jobinfo_uid_c=35245&vaclng=en.

—. 2017d. Addressing governance challenges in a changing labour migration landscape, Report IV, International Labour Conference, 106th Session, Geneva, 2017 (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_550269.pdf.

—. 2017e. "Support to the Reintegration of Returnees in Ethiopia". Available at: http://www.ilo.org/addisababa/technical-cooperation/WCMS_402981/lang--en/index.htm [05 Nov. 2017].

—. 2017f. *How to facilitate the recognition of skills of migrant workers: Guide for employment services providers* (Geneva).

—. 2018a. *Women and men in the informal economy: A statistical picture* (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm.

—. 2018b. *Guidelines concerning statistics of international labour migration* (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648922.pdf.

—. 2018c. *The involvement of employer organisations in the governance of skills systems: A literature review* (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_685645.pdf.

—. 2018d. *Lessons learned and emerging good practices of ILO's Syria crisis response in Jordan and Lebanon* (Beirut). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_649484.pdf.

—. 2018e. *Guidelines concerning measurement of qualifications and skills mismatches of persons in employment* (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648557.pdf" https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648557.pdf.

—. 2018f. "ILO to pilot a youth employment services centre in Ethiopia", press release, 6 Mar. Available at: https://www.ilo.org/africa/media-centre/pr/WCMS_620017/lang--en/index.htm

International Labour Organization (ILO); African Union Commission (AUC). 2016. *Skills portability at regional economic community and continental level: Review and policy advice*, unpublished.

International Labour Organization (ILO); International Organization for Migration (IOM); United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). 2018. "Global Skills Partnership on Migration: Key messages from partners". Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_653993.pdf.

ILOSTAT (2019) "Country data: Ethiopia". Available at: https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page21.jspx;ILOSTATCOOKIE=h73az28Zrzkp-VsbbGJx5cLyHDG07lhrGH_83zz0bscks3clS7xy!-1102363596?_afrLoop=4911731461980371&_afrWindowMode=0&_afrWindowId=null#!%40%40%3F_afrWindowId%3Dnull%26_afrLoop%3D4911731461980371%26_afrWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D17uewqnhy8_4

International Monetary Fund (IMF). 2018. "Somalia: 2017 Article IV consultation and first review under the staff-monitored program – Press release; staff report; and statement by the Executive Director of Somalia", IMF Country Report No. 18/55 (Washington, DC).

International Organization for Migration (IOM). 2009. *IOM Tracking of Returns Project: Total returns to Southern Sudan and Southern Kordofan post CPA to December 2009*. Available at: https://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/activities/countries/docs/tracking_returns_annual_report_dec2009.pdf.

—. 2015a. *Human trafficking and smuggling of migrants in the context of mixed migration flows: State of play in the IGAD Region*, background paper for the Sixth IGAD Regional Consultative Process on Migration, Djibouti, 28–29 Oct. (Addis Ababa, IOM).

—. 2015b. *Migration in Uganda: A rapid country profile 2013* (Kampala, IOM). Available at: https://publications.iom.int/system/files/pdf/mp_uganda_25feb2015_web.pdf [14 Jan. 2018].

—. 2015c. *Migration in Kenya: A country profile 2015* (Nairobi). Available at: https://publications.iom.int/books/migration-kenya-country-profile-2015 [22 Jan. 2018].

—. 2018. *Migration in Kenya: A country profile 2018* (Nairobi). Available at: https://publications.iom.int/books/migration-kenya-country-profile-2018.

Japan International Cooperation Agency (JICA). 2012. *Livelihood and employment promotion in conflict affected countries: Final report*. Available at: https://www.enterprise-development.org/wp-content/uploads/JICALivelihoodImprovementandEmploymentPromotioninConflictAffectedCountries.pdf

Joseph, J.J. 2013. "South Sudan: Vocational training centers across the country to embark on long term courses", press release, 6 Sep. (allAfrica). Available at https://allafrica.com/stories/201309080083.html.

Keevy, J. 2011. "The recognition of qualifications across borders: The contribution of regional qualifications frameworks", paper prepared as input to the UNESCO World Report on TVET, October 2011.

Keevy, J.; Chakroun, B. 2015. Level-setting and the recognition of learning outcomes: The use of level descriptors in the twenty-first century (Paris, UNESCO).

—. 2018. *Digital credentials in the 21st century: Implications for the recognition of learning* (Paris, UNESCO).

Keevy, J.; Chakroun, B.; Deij, A. 2010. *Transnational qualifications frameworks* (Turin, European Training Foundation).

Kenya National Bureau of Statistics. 2016. *Economic survey 2016. Popular version* (Nairobi, KNBS).

Kireyev, A.P. 2017. *Growth inclusiveness in Djibouti*, IMF Working Paper WP/17/93 (IMF). Available at: https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2017/04/13/Growth-Inclusiveness-in-Djibouti-44835.

Koffi, Y.G.; Soares Da Gama, F. 2018. "South Sudan", 2018 African Economic Outlook Country Note (African Development Bank). Available at: https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Generic-Documents/country_notes/South_Sudan_country_note.pdf.

Kosar, W. 2013. "South Sudan: Ready for business?" (Hogan Lovells). Available at: https://www.hoganlovells.com/~/media/hogan-lovells/pdf/africa-microsite/publication2013/south_sudan_-_hogan_lovells_march_2013.pdf?la=en.

Krishnan P.; Shaorshadze, I. 2013. "Technical and vocational education and training in Ethiopia", IGC Working Paper (London, International Growth Centre). Available at: http://www.theigc.org/wp-content/uploads/2014/09/Krishnan-Shaorshadze-2013-Working-Paper.pdf.

Lavenex, S.; Jurje, F.; Givens, T.; Buchanan, R. 2015. "Regional migration governance", in T.A. Börzel and T. Risse (eds.): *Oxford handbook of comparative regionalism* (Oxford University Press).

Lumara, O. 2019. "South Sudan begins screening foreigners", in *African News Online*, 12 Jan. Available at: http://www.africanews.online/soudan-du-sud/south-sudan-begins-screening-foreigners-gurtong-trust-editorial/.

Maastricht Graduate School of Governance (MGSoG). 2017. "Sudan migration profile: Study on migration routes in the East and Horn of Africa" (Maastricht). Available at: https://www.merit.unu.edu/publications/uploads/1517477283.pdf.

McBride, V.; Keevy, J. 2010. "Is the national qualifications framework a broken promise?: A dialogue", in *Journal of Educational Change*, Vol. 11, No. 2, pp. 193–203.

Mednick, S. 2019. "In South Sudan, aid groups brace for returnee uncertainty", in *Devex*, 2 Apr. Available at: https://www.devex.com/news/in-south-sudan-aid-groups-brace-for-returnee-uncertainty-94587.

ministère de l'Éducation Nationale de la Formation Professionnelle (MENFOP) [Djibouti]. 2017. "Website for technical secondary education". Available at: http://www.education.gov.dj/index.php/enseignement-secondaire-technique.

Ministere de l'Education Nationale et de la Formation Professionannelle, Direction de la Planification Service Statistique (MENFOP-DP) [Djibouti]. 2016. *Annuaire statistique 2015–2016* (Djibouti).

Ministry of Agriculture, Forestry, Cooperatives and Rural Development [South Sudan]. 2016. *South Sudan Social Safety Net and Skills Development Project: Environmental and Social Management Framework*, SFG1885. Available at: http://documents.worldbank.org/curated/en/530851468107370921/Environmental-and-social-management-framework.

Ministry of Education [Ethiopia]. 2008a. *National Technical & Vocational Education and Training Strategy*, 2nd ed. (Addis Ababa). Available at: http://info.moe.gov.et/tv/engstr.pdf.

—. 2008b. Conceptual framework for the development of the Ethiopian National Qualifications Framework, consultative document prepared by the ENQF Taskforce (Addis Ababa).

Ministry of Education and Sports [Uganda]. 2012. *Skilling Uganda: BTVET Strategic Plan 2012/3–2021/2* (Kampala).

Ministry of Education, Culture and Higher Education (MOECHE) [Somalia]. 2017. *Education Sector Strategic Plan 2018–2020* (Somalia).Ministry of Education, Science and Technology (MOEST) [South Sudan]. 2014. *Policy for alternative education systems*. Available at: https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/documents/files/AES%20policy%20%2019.6.14.pdf. Ministry of Education, Science and Technology (MOEST) [South Sudan]. 2013. National Technical and Vocational Education and Training Strategy (Fourth draft) (Juba).

Ministry of Finance and Economic Development [Ethiopia]. 2013. "Brief note on the 2012/13 GDP Estimates Series" (Addis Ababa).

Ministry of Finance and Planning [South Sudan]. 2018. National Development Strategy: Consolidate peace and stabilise the economy July 2018 –June 2021. Available at: http://grss-mof.org/wp-content/uploads/2018/11/NDS-4-Print-Sept-5-2018.pdf.

Ministry of General Education and Instruction (MOGEI) [South Sudan]. 2017. *National Educational Statistics for the Republic of South Sudan 2016*. (Juba).

Ministry of General Education and Instruction (MOGEI) [South Sudan]; International Institute for Education Planning (IIEP). 2017. *South Sudan education sector analysis, 2016: Planning for resilience* (Paris, IIEP). Available at https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/5/50/South_Sudan_Education.pdf.

Ministry of Human Resources Development and Labour, Directorate General of Planning and Monitoring [Sudan]; International Labour Organization (ILO). 2013. *Sudan Labour Force Survey 2011*.

Ministry of Labour and Social Affairs [Somalia] (MOLSA). 2019. *National Education Policy* (Mogadishu).

Ministry of Urban Development and Housing [Ethiopia]. 2012. *Micro and Small Enterprise Development Policy & Strategy*, 2nd ed. (Addis Ababa).

National Planning Authority [Uganda]. 2015. Second National Development Plan 2015/16–2019/20, draft for approval.

Nokelainen, P.; Smith, H.; Rahimi, M.A.; Stasz, C.; James, S. 2012. *What contributes to vocational excellence?: Characteristics and experiences of Competitors and Experts in WorldSkills London 2011* (Madrid, WorldSkills Foundation).

Norwegian Agency for Quality Assurance in Education (NOKUT). 2016. *NOKUT's Qualifications Passport for Refugees: Pilot project February–May 2016* (Trondheim).

Norwegian Refugee Council. 2017. "More refugees flee to Uganda than across Mediterranean", press release, 25 Jan. Available at: https://www.nrc.no/news/2017/january/more-refugees-flee-to-uganda-than-across-mediterranean [4 Mar. 2018].

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2015. "Is this humanitarian migration crisis different?", Migration Policy Debates No.7 (Paris).

—. 2016. *Making integration work: Refugees and others in need of protection* (Paris).

—. 2017. *Making integration work: Assessment and recognition of foreign qualifications* (Paris).

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD); International Labour Organization (ILO). 2018. *How immigrants contribute to developing countries' economies* (Paris, OECD).

Oucho, J.O. 2012. "International migration: Trends and institutional frameworks from the African perspective", in J.M. Pizarro and L.R. Finardi (eds.): *Development, institutional and policy aspects of international migration between Africa, Europe and Latin America and the Caribbean* (Santiago, United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean), pp. 147–188.

Oxford Business Group. 2016. *The Report: Djibouti 2016* (Oxford).

Oqubay, A. 2018. *The structure and performance of the Ethiopian manufacturing sector*, Working Paper Series No. 299 (Abidjan, African Development Bank Group). Available at: https://www.tralac.org/images/docs/13204/the-structure-and-performance-of-the-ethiopian-manufacturing-sector-afdb-wps-299-june-2018.pdf.

Pantuliano, S.; Buchanan-Smith, M.; Murphy, P. 2008. *The long road home: Opportunities and obstacles to the reintegration of IDPs and refugees returning to Southern Sudan and the Three Areas – Report of Phase I* (London, Humanitarian Policy Group, Overseas Development Institute).

Puntland Government of Somalia, Ministry of Education and Higher Education. 2017. *Education Sector Strategic Plan (ESSP) 2017–2021* (Garowe,). Available at: https://planipolis.iiep.unesco.org/sites/planipolis/files/ressources/somalia-gpe-puntland-essp-2017-2021.pdf.

Rahmato, D.; Ayenew, M. (eds.). 2018. *Challenges and opportunities for inclusive development in Ethiopia. Proceedings of conferences held in 2017* (Addis Ababa, Forum for Social Studies).

ReliefWeb. 2019. "Mental Health and Psychosocial Support Network: MHPSS Technical Advisor – South Sudan", job posting. Available at: https://reliefweb.int/job/2974143/mhpss-technical-advisor-flying-team-south-sudan.

Republic of Djibouti. 2015. *SCAPE: Strategy of Accelerated Growth and Promotion of Employment 2015–2019*. Available at: http://planipolis.iiep.unesco.org/en/2015/scape-strategy-accelerated-growth-and-promotion-employment-2015-2019-6306.

Republic of Kenya. 2007. *Kenya Vision 2030: The popular version* (Nairobi).

Richmond, A. 2015. Preliminary review of country studies on occupational licensing. Benefits and shortcomings in limiting entry on the labour market, draft report prepared for the ILO.

Riffell, M. 2006. *Recognizing the prior learning (RPL) of immigrants to Canada: Moving towards consistency and excellence* (Canadian Association for Prior Learning Assessment).

Samuel Hall. 2015. *Investing in Somali youth: Exploring the youth-employment-migration nexus in Somaliland and Puntland: Final report* (International Organisation for Migration).

Scalabrini migration study centers. 2017. International Migration Policy Report: Responsibility sharing for large movements of refugees and migrants in need of protection (New York, Center for Migration Studies of New York).

Seid, Y.; Taffesse, A.S.; Ali, S.N. 2016. *Ethiopia – An agrarian economy in transition* (Brookings Africa Growth Initiative; Development Policy Research Unit, University of Cape Town; and UNU-WIDER). Available at: https://www.brookings.edu/wpcontent/uploads/2016/08/global_20160816_ethiopia_economy.pdf.

Shape Afrika. 2014. *Performance evaluation of Youth Enterprise Development Fund Projects, June 2014*, Youth Enterprise Development Fund Report. Available at: www.shapeafrika.com.

Simkins, T. 1977. *Non-formal education and development: Some critical issues* (Manchester, University of Manchester, Department of Adult & Higher Education).

Singh, M.; Idris, H.; Chehab, M. 2018. *Pathways to empowerment: Recognizing the competences of Syrian refugees in Egypt, Iraq, Jordan, Lebanon and Turkey* (Hamburg, UIL).

Sluga, N. 2009. "Still a long way to go: Local integration of IDPs in Yei, Southern Sudan", paper prepared for the 2nd Expert Seminar on Protracted Internal Displacement. Available at: http://southsudanhumanitarianproject.com/wp-content/uploads/sites/21/formidable/Sluga-2011-Still-a-Long-Way-to-Go-Local-Integration-of-IDPs-in-Yei-Southern-Sudan2-annotated.pdf.

Sorenson, N.N. 2004. *The development dimension of migrant remittances*, Migration Policy Research Working Papers Series No. 1 (IOM).

South African Qualifications Authority (SAQA). 2005. *Criteria and guidelines for the evaluation of foreign qualifications* (Pretoria).

—. 2006. "Criteria and guidelines: Evaluation of foreign qualifications", Discussion Document, unpublished.

South Sudan NGO Forum, 2018. "The South Sudan NGO Forum National NGO Expo". Available at https://docs.southsudanngoforum.org/sites/default/files/2018-11/NNGO-expo-press-release.pdf

Southern African Development Community (SADC). 2011. *Concept paper and implementation plan for the SADC Regional Qualifications Framework*, unpublished.

—. 2013. SADC Labour Migration Policy (Draft), unpublished.

Southsudan.net. 2019. "Geograophy [sic] of South Sudan". Available at: http://www.southsudan.net/geograophy-of-south-sudan/#Borders.

SPARK. 2018. "Migrant Entrepreneurship (MEP)". Available at: www.spark-online.org/projects/migrant-entrepreneurship/.

Stiftung Entwicklung und Frieden. 2016. *Regional migration governance in the African continent: Current state of affairs and the way forward* (Bonn).

Sullivan, D.P. 2018. *Displaced nation: The dangerous implications of rushed returns in South Sudan* (Washington, DC, Refugees International).

Taylor, N.; Keevy, J. 2018. "The role of teaching councils and teaching commissions with a special focus on Southern Africa", literature review prepared for UNESCO Regional Office for Southern Africa, unpublished.

Teferra, T.; Asgedom, A.; Oumer, J.; Woldehanna, T.; Dalelo, A.; Assefa, B. 2018. *Ethiopian Education Development Roadmap (2018–30): An integrated executive summary* (Addis Ababa, Ministry of Education, Education Strategy Center). Available at: https://planipolis.iiep.unesco.org/en/2018/ethiopian-education-development-roadmap-2018-30-integrated-executive-summary-draft-discussion.

Teshome, M. 2016. "Revisiting nation's TVET strategy implementation", in *Ethiopian Herald*, 14 Sep. Available at: http://www.ethpress.gov.et/herald/index.php/society/item/5960-revisiting-nation-s-tvet-strategy-implementation.

Tibebu, H. 2016. "Ethiopia competency assessment for ensuring future development", in *Ethiopian Herald*, 13 Jan. Available at: http://www.ethpress.gov.et/herald/index.php/technology/item/3398-competency-assessment-for-ensuring-future-development.

Trizmiel, B. 2016. "Qualifications and the recognition of refugee learning– The case of Lebanon", thesis proposal, University College London, Institute of Education.

Twijnstra, R. 2011. "'Reaspora' entrepreneurs in South Sudan", Human Security in Fragile States Research Brief No. 1 (IS Academy). Available at: https://www.researchgate.net/publication/303974592_'Reaspora_Entrepreneurs_in_South_Sudan'_IS_Academy_Human_Security_in_Fragile_States_Research_Brief_1_July_2011.

Uganda Bureau of Statistics. 2014. *National Population and Housing Census 2014: Main report* (Kampala).

United Nations (UN). 2018a. "Somali Durable Solutions Initiative", factsheet, Jan.

—. 2018b. *YES evaluation report* (Washington, DC).

—. 2019. "Country facts". Available at: https://www.un.int/djibouti/djibouti/country-facts.

United Nations Children's Fund (UNICEF). 2017a. "Djibouti Humanitarian Situation Report", June. Available at: https://reliefweb.int/report/djibouti/unicef-djibouti-humanitarian-situation-report-june-2017.

—. 2017b. "Ethiopia Humanitarian Situation Report", No. 19, Jan.–Dec. 2017. Available at: https://reliefweb.int/report/ethiopia/unicef-ethiopia-humanitarian-situation-report-19-reporting-period-january-december.

United Nations Children's Fund (UNICEF); United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). undated. "UNICEF/UNHCR Ethiopia education situation overview of refugee and host communities".

United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). 2012. *Economic development in Africa – Report 2012: Structural transformation and sustainable development in Africa* (Geneva).

United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA), Population Division; United Nations Children's Fund (UNICEF). 2014a. "Migration profiles: Sudan".

—. 2014b. "Migration profiles: Djibouti".

—. 2017. *The International Migration Report 2017* (New York). Available at: https://www.un.org/development/desa/publications/internationalmigration-report-2017.html.

United Nations Development Programme (UNDP); International Labour Organization (ILO). 2014. *A roadmap toward a national employment policy for Sudan* (Cairo, ILO).

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). 2002. *Volume 1: Resolutions*, Records of the General Conference, 31st Session, Paris, 15 Oct.–3 Nov. 2001– (Paris).

—. 2014. *TVET policy review: South Sudan* (Paris).

—. 2015a. *Education for All 2015 National Review Report: Ethiopia*.

—. 2015b. *TVET policy review: Sudan* (Paris).

—. 2016. *Summary report on the establishment of "certification standards" for Basic Education Teachers in ECOWAS Countries*, unpublished.

—. 2017. "UNESCO CapED Programme – TVET System Development in Sudan: Project proposal for Sudan", unpublished.

—. 2018a. *A lifeline to learning: Leveraging technology to support education of refugees* (Paris).

—. 2018b. "National Qualification Framework started to be developed in Sudan", 9 Oct. Available at: https://en.unesco.org/news/national-qualification-framework-started-be-developed-sudan.

—. 2018c. *Rapid assessment of the technical and vocational education and training (TVET) sector in South Sudan: Responding to TVET and vocational provision in crisis*. Available at http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/juba/pdf/Rapid_Assessment.pdf.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO); Economic Community of West African States (ECOWAS); United Nations Development Programme (UNDP). 2013. *Contribution to the development of national and regional qualifications frameworks in ECOWAS sub-region: Regional analysis and perspectives* (Dakar, UNESCO).

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO); Southern African Development Community (SADC). 2018. SADC Regional Framework for Teacher Standards and Competencies, unpublished draft.

United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). 2015. *World at war: Global trends – Forced displacement in 2014* (Geneva). Available at: http://www.unhcr.org/556725e69.html [19 Jun. 2015].

—. 2016a. *Yemen Situation Regional Refugee and Migrant Response Plan: January–December 2016*.

—. 2016b. "ReHoPE Strategic Framework". Available at: https://ugandarefugees.org/wp-content/uploads/ReHoPE-2-page-brief-10.11.16.pdf [14 Jan. 2018].

—. 2017. "Ethiopia Refugees and Asylum-seekers as of 30 September 2017", infographic. Available at: https://reliefweb.int/map/ethiopia/ethiopia-refugees-and-asylum-seekers-30-september-2017.

—. 2017a. "South Sudanese refugee response", Population and Operational Update, 15 Dec.

—. 2017b. "UNHCR welcomes Djibouti's new refugee laws", 12 Dec. Available at: http://www.unhcr.org/news/briefing/2017/12/5a2f9e7f4/unhcr-welcomes-djiboutis-new-refugee-laws.html.

—. 2017c. *Working towards inclusion: Refugees within the national systems of Ethiopia* (Geneva). Available at: http://www.unhcr.org/5a5e0f0e18.

—. 2018a. "East, Horn of Africa and the Great Lakes Region: Refugees and asylum-seekers by country of asylum as of 31 October 2018", factsheet (Nairobi).

—. 2018b. "Uganda: March 2018", factsheet. Available at: https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/UNHCR%20uGANDA.pdf.

—. 2018c. *South Sudan Regional Refugee Response Plan, January 2019 — December 2020* (Nairobi). Available at: http://reporting.unhcr.org/sites/default/files/2019-2020%20South%20Sudan%20Regional%20Refugee%20Repsonse%20Plan%20%28December%202018%29.pdf.

—. 2019. "South Sudan – Refugees statistics as of 31 January 2019". Available at: https://data2.unhcr.org/en/documents/download/68177.

United Nations Human Settlements Programme (UN-Habitat). 2018. "UN Habitat and South Sudan government celebrate International Youth Day in Juba", 16 Aug. Available at: https://unhabitat.org/un-habitat-and-south-sudan-government-celebrate-international-youth-day-in-juba/.

United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) Evaluation Group. 2014. *Integration and progress through protection and empowerment of displaced groups in South Sudan: UNIDO Project Number: TF/SUD/12/001*, independent evaluation (Vienna, UNIDO).

United Nations Population Fund (UNFPA). 2014. *Population estimation survey 2014 for the 18 pre-war regions of Somalia* (Nairobi).

University of Juba. 2015. *Staff and Students' Statistical Yearbook: 2015–2016* (Juba).

United States Agency for International Development (USAID). 2018. "Growth, Enterprise, Employment & Livelihoods (GEEL)". Available at: https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1860/Somalia-GEEL-November-2018.pdf [May 2019].

Vincent-Lancrin, S. 2016. *Massive open online courses (MOOCs): Trends and future perspectives* (OECD).Van Waeyenberge, E.; Bargawi, H. 2018. *Macroeconomic policy, inclusive growth and productive employment in Uganda*, Employment Working Paper No. 244 (Geneva, ILO).

Werquin, P. 2010. Recognising non-formal and informal learning: Outcomes, policies and practices (Paris, OECD Publishing).

World Bank. 2010. *Stepping up Skills for more jobs and higher productivity* (Washington, DC).

—. 2011a. *Migration and Remittances Factbook 2011* (Washington, DC).

—. 2011b. *Doing business in Juba 2011*. (Washington, DC, World Bank and International Finance Corporation).

—. 2015a. *Sudan country economic memorandum: Realizing the potential for diversified development* (Washington, DC).

—. 2016a. "World Development Indicators", database. Available at: http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators.

—. 2016b. *Somalia High Frequency Survey 2016*. Available at: at: http://microdata.worldbank.org.

—. 2017a. *Somali Poverty Profile: Findings from Wave 1 of the Somali High Frequency Survey* (Washington, DC).

—. 2017b. "South Sudan Private Sector Development Project". Available at: https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P128239.

—. 2018a. *Rapid growth in mobile money: Stability or vulnerability?*, Somalia Economic Update, No. 3 (Nairobi, World Bank).

—. 2018b. "The World Bank in South Sudan". Available at https://www.worldbank.org/en/country/southsudan/overview.

—. 2018c. *Economic Empowerment Training of Conflict-Affected Youth: Project information document/identification/concept stage (PID)*, Report No. P167587. Available at: http://documents.banquemondiale.org/curated/fr/797001528731745806/pdf/Project-Information-Document-PID-Economic-Empowerment-Training-of-Conflict-Affected-Youth-P167587.pdf.

—. 2019a. "The World Bank in Ethiopia". Available at: https://www.worldbank.org/en/country/ethiopia/overview.

—. 2019b. *South Sudan Economic Brief*, April (Washington, DC) Available at: http://documents.worldbank.org/curated/en/300191560955394963/pdf/South-Sudan-Economic-Brief.pdf.

World Vision. undated. "Somalia Resilience Programme (SomReP). Available at: https://www.wvi.org/somalia/somalia-resilience-programme-somrep.

Organisation internationale du Travail

Financé par l'Union européenne