



Organisation
internationale
du Travail

SKILLUP
Upgrading skills for the changing world of work

► Etude exploratoire sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en **Afrique centrale**

Patrick Werquin et Sabrina Foka



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



Etude exploratoire sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en Afrique centrale

2020

Patrick Werquin et Sabrina Foka

Bureau international du Travail

Service des compétences et de l'employabilité

Département des politiques de l'emploi

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur Source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN : 978-92-2-031922-2 (print)

978-92-2-031921-5 (web pdf)

Les désignations utilisées 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 de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.¹

Imprimé à Genève, Suisse

¹ Sabrina Foka est psychologue de l'éducation au ministère français de l'Éducation nationale. Elle prépare une thèse au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP), en sciences de l'éducation sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels et la validation des acquis de l'expérience, en Europe et en Afrique.

Patrick Werquin est professeur au CNAM-INETOP (Conservatoire national des arts et métiers, Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle) et consultant international indépendant, Saint-Sulpice-sur-Lèze, France. Avant cela, il a occupé des fonctions d'étude et de recherche au CEREQ, à l'OCDE puis à l'UNESCO. Il travaille sur des questions d'éducation, de formation et d'insertion professionnelle pour les jeunes et les adultes ; dont les apprentissages tout au long de la vie et la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels, ou validation des acquis de l'expérience.

Les auteurs remercient les auteurs de rapports nationaux sur lesquels s'appuie une partie des analyses produites ici : MM. Mimche (Cameroun), Boungou Bazika (République centrafricaine), Nzaou (Congo) et Mukwey (République démocratique du Congo). Le rapport du Gabon a été rédigé par Foka et Werquin (2019).

Avant-propos

Dans un monde en évolution constante où la mondialisation et les évolutions technologiques ne cessent de s'accroître, l'acquisition des compétences pour les emplois disponibles actuellement et dans le futur représente un enjeu d'envergure. Ainsi de nombreux pays font d'une priorité le renforcement de leurs systèmes d'éducation et de formation afin de faire face à ce défi de l'adéquation de l'offre et de la demande en compétences. S'il est important de renforcer la transition des jeunes vers le monde du travail ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes de tout âge, la migration représente aussi une opportunité de fournir une réponse aux besoins en compétences dans les pays d'origine, de destination et de transit et contribue à y accroître le vivier de compétences disponibles pour améliorer la productivité des entreprises. Cependant pour être véritablement efficaces, différentes mesures sont souvent nécessaires et doivent bénéficier simultanément aux populations locales et aux migrants, indépendamment de leur niveau de formation.

Le 9 décembre 2018 à Marrakech, le Pacte Mondial pour une migration sûre, ordonnée et régulière a été adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies. Ce Pacte repose sur des conventions internationales, y compris les normes internationales du travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives à la promotion du travail décent et de la migration de main d'œuvre. L'objectif 18 du Pacte est consacré à l'investissement dans le perfectionnement des compétences et la facilitation de la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences. Il appelle les Etats membres à « nouer des partenariats mondiaux de compétences entre les pays dont l'objet est de renforcer les capacités de formation des autorités nationales et des acteurs concernés, notamment le secteur privé et les syndicats, et d'œuvrer au perfectionnement des compétences des travailleurs dans leur pays d'origine et des migrants dans les pays de destination, dans le but de préparer les bénéficiaires de formation à s'insérer sur le marché de l'emploi des pays participants » (UNGC, 2018, 25-26).

Ainsi, l'OIT, en collaboration avec l'OIM, l'UNESCO, l'OIE et la CSI, a lancé le Partenariat Mondial sur les Compétences et la Migration (PMCM) pour soutenir le développement et la reconnaissance des compétences à travers des partenariats entre pays, le long des couloirs de migration et dans certaines régions, grâce au partage des connaissances et à l'assistance technique. Tandis que la plupart des activités de coopération internationale en matière de libre circulation des personnes concernent les personnes hautement qualifiées, le PMCM accorde une attention particulière aux migrants peu qualifiés et semi-qualifié, contexte de migration de la sous-région de l'Afrique Centrale qui se caractérise par un flux de migrant peu et semi qualifié.

Afin de garantir un véritable ancrage du Partenariat Mondial aux niveaux national, régional et des couloirs, l'OIT a réalisé une étude sous régionale dans 6 pays pilotes : le Cameroun, le Congo, le Gabon, la Guinée équatoriale, la République Centrafricaine et la République Démocratique du Congo.

Le présent rapport a pour but de fournir des informations de base pertinentes sur les systèmes de compétences et les politiques mises en place, les flux et modèles de migration, les liens possibles entre les politiques de formation et celles relative à la migration, la collaboration existante en matière d'anticipation, de développement et de reconnaissance des compétences entre les pays sélectionnés, et des domaines potentiels pour de nouveaux partenariats entre les pays.

Le présent rapport fournit les conclusions et recommandations issues de l'atelier de consultation tripartite qui s'est tenu à Yaoundé dans la période du 16 au 18 septembre 2019 et qui a réuni des représentants des gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs des six pays concernés.

Cet atelier organisé en étroite collaboration avec la CEEAC, avec le soutien du projet « SKILL-UP » financé par le Gouvernement de Norvège avait pour objectif de : i) fournir des observations sur l'étude sous régionale et ii) identifier, définir et planifier la mise en œuvre des premières actions pour favoriser les partenariats sur les compétences et la migration entre gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs, institutions de formation, services publics de l'emploi ou instituts nationaux de statistique dans

les pays d'origine et de destination. Sept propositions d'accords entre pays basées sur des idées de partenariats avec un plan d'action, détaillé dont certains sont actuellement en cours de concrétisation sont disponibles dans le rapport de l'atelier.

Le présent rapport a été rédigé par Sabrina Foka et Patrick Werquin, et synthétise les conclusions des rapports nationaux rédigés par : Honoré Mimche (Cameroun), Jean-Christophe Bounboua (République centrafricaine), Jean Nzaou (Congo) et Blondin Mukwey (République démocratique du Congo). Le rapport du Gabon a été rédigé par Foka et Werquin.

Cette publication a été réalisée sous la supervision technique de Christine Hofmann, spécialiste technique au BIT à Genève et Nteba Soumano, spécialiste technique du BIT pour l'Afrique centrale à Kinshasa, ainsi que du soutien technique de Mergim Jahiu, responsable technique, Helen Kirsch et Henri Ebelin responsables juniors au BIT à Genève.

Elle a également bénéficié de commentaires sur le fond d'Olivier Pieume de l'UNESCO ainsi que de François Niyoyita Sebigunda de l'IOM. Catherine Lucchesi a effectué la relecture ainsi que la mise en page du présent rapport.

Nous espérons qu'au-delà de servir de base technique au dialogue entre les pays concernés, ce rapport contribuera à une meilleure compréhension des enjeux de développement, renforcement et reconnaissances de compétences dans le contexte migratoire de l'Afrique centrale.

Aminata Maiga
Directrice
Bureau de pays de l'OIT à Kinshasa

Srinivas Reddy
Chef
Service des compétences et de l'employabilité
Département des politiques de l'emploi du BIT

Table des matières

Avant-propos	iv
Liste des acronymes.....	ix
1 Contexte – La Communauté économique des Etats de l’Afrique centrale (CEEAC-ECCAS).....	1
1.1 Genèse de la CEEAC	1
1.2 Réalisations de la CEEAC – Une politique de la migration singulièrement absente	2
1.3 Objectifs et couverture de ce rapport	3
2 Données générales sur la migration dans la CEEAC	4
2.1 Un appareil statistique peu développé.....	4
2.1.1 Cameroun.....	4
2.1.2 Congo	5
2.1.3 Gabon	5
2.1.4 République centrafricaine	5
2.1.5 République démocratique du Congo	5
2.1.6 Analyse – Des chiffres souvent peu réconciliables – Un pilotage politique à vue.....	6
2.2 Définition de la migration pour l’emploi	6
2.3 La démographie dans les pays de la CEEAC	7
2.4 Aperçu d’ensemble de la migration internationale au sein de la CEEAC	7
3 Des profils migratoires différents – Une communauté de destins	12
3.1 Cameroun – Un pays d’immigration et d’émigration	12
3.2 Congo – Un pays d’émigration et d’immigration	13
3.3 Gabon – Un pays d’immigration	14
3.4 République centrafricaine – Un pays d’émigration	15
3.5 République démocratique du Congo – Un pays d’émigration	15
3.6 Analyse – Des profils migratoires variés	15
4 Création et reconnaissance de compétences dans les pays de la CEEAC.....	20
4.1 Cameroun.....	20
4.2 Congo	21
4.3 Gabon.....	23
4.4 République centrafricaine	25
4.5 République démocratique du Congo	27
4.6 Analyse des systèmes d’EFTP – De remarquables similarités – De nombreux axes d’amélioration.....	28
4.7 Centres de formation à vocation régionale – Surtout dans l’enseignement tertiaire	29
5 Contexte économique – L’offre et la demande de travail	31

5.1	Une région relativement riche – Un retard de développement humain	31
5.2	Migration et emploi – La CEEAC a le taux d’emploi des immigrants le plus faible d’Afrique ..	32
5.3	Demande et offre de compétences – Des emplois de niche pour les immigrants	33
5.3.1	Répartition des travailleurs immigrants par secteur au Cameroun	33
5.3.2	Répartition des travailleurs immigrants par secteur au Congo	34
5.3.3	Répartition des travailleurs immigrants par secteur au Gabon.....	34
5.3.4	Répartition des travailleurs immigrants par secteur en République centrafricaine	35
5.3.5	Répartition des travailleurs immigrants par secteur en République démocratique du Congo	36
5.4	Analyse – Effets d’opportunités et avantages comparatifs individuels	36
6	Résultats et analyses complémentaires	38
6.1	Les pays de la CEEAC ne commercent pas entre eux	38
6.2	L’absence avérée de libre circulation nuit au commerce interne à la CEEAC	39
6.3	L’accès au marché du travail.....	39
6.3.1	Le travail décent est un objectif affiché	39
6.3.2	Le secteur informel de l’économie est massif	40
7	Etat du droit dans la CEEAC.....	41
7.1	Cameroun.....	41
7.2	Congo	43
7.3	Gabon.....	43
7.4	République démocratique du Congo	45
7.5	CEEAC et Afrique	45
8	Compatibilité des systèmes de reconnaissance des compétences – Les prérequis ne sont pas en place	47
8.1	Gouvernance – Un manque patent de coordination.....	47
8.2	L’incohérence entre la formation et l’emploi – Des lauréats peu opérationnels	47
8.3	Les prérequis.....	48
8.4	Analyse – Un long chemin reste à parcourir.....	50
9	Options pour améliorer la compatibilité dans les professions et secteurs.....	51
9.1	Référentiels d’évaluation – Aller de l’analyse des situations de travail à l’évaluation, et impliquer les employeurs	51
9.2	Le besoin d’un outil de reconnaissance des compétences par les employeurs – Une quête de transparence	52
10	Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration	55
11	Conclusion – Les défis immédiats sont nombreux et critiques.....	59
	References	60
	Webographie	62

Liste des tableaux

Tableau 1 : Vue synthétique de l'évolution de l'immigration dans les pays étudiés, 2010-2017.....	9
Tableau 2 : Profil général des pays en termes de migration	16
Tableau 3 : Produit intérieur brut dans la CEEAC, 2018 (en dollars)	31
Tableau 4 : Indice de développement humain dans la CEEAC, 2018	31
Tableau 5 : Taux d'emploi des migrants internationaux par CER, 2013-2014 (en %)	32
Tableau 6 : Secteurs ou métiers occupés par les immigrants au Cameroun	34
Tableau 7 : Secteurs ou métiers occupés par les immigrants au Gabon.....	35
Tableau 8 : Secteurs ou métiers occupés par les immigrants en République centrafricaine	35
Tableau 9 : Part des exportations des CER de l'Afrique -vers les régions partenaires, 2012 et 2015 (en % des exportations totales)	38

Liste des figures

Figure 1 : Taux de migration internationale dans les communautés économiques régionales par sexe (en %)	8
Figure 2 : Effectifs de migrants internationaux dans chacun des pays de la CEEAC en 2013 et 2014 (sauf Guinée équatoriale)	10
Figure 3 : Evolution des effectifs d'immigrants au Cameroun (en milliers)	12
Figure 4 : Répartition des immigrés au Cameroun par sexe selon le pays de provenance, 2005	13
Figure 5a : Immigration nette au Cameroun - Un pays d'émigration	16
Figure 5b : Immigration nette au Congo -Un pays neutre sur une longue période et des mouvements marqués dans les deux sens au cours de ce siècle.....	17
Figure 5c : Immigration nette au Gabon - Pays clairement d'immigration, notamment au début de ce siècle, avec un tournant marqué au début de la décennie 2010	17
Figure 5d : Immigration nette en Guinée équatoriale -Pays d'immigration récente.....	18
Figure 5e : Immigration nette en République centrafricaine -Pays neutre sur une longue période, avec des variations récentes	18
Figure 5f : Immigration nette en République démocratique du Congo	19
Figure 6 : Taux d'emploi des migrants internationaux au sein des pays de la CEEAC, 2014	32
Figure 7 : Répartition des immigrants actifs occupés selon le secteur d'activité (en %)	33
Figure 8 : Répartition des immigrants actifs occupés selon le secteur institutionnel (en %)	34

Liste des encadrés

Encadré 1 : Eléments de la loi du 18 juin 1986 sur le travail des immigrants	44
Encadré 2 : Travailler au Gabon en pratique	45
Encadré 3 : Le cadre de la politique migratoire par l'Union africaine	46

Acronymes

ACFPE	Agence centrafricaine pour la formation professionnelle et l'emploi
AFD	Agence française de développement
APC	Approche par les compétences
BAD	Banque africaine de développement
BIT	Bureau international du Travail
BTP	Bâtiment et travaux publics
BTP	Bâtiment et travaux publics
CAE	Communauté d'Afrique de l'Est
CAJ	Contrat d'apprentissage jeunesse (Gabon)
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEDEAO	Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CEEAC	Communauté économique des Etats de l'Afrique centrale
CEMAC	Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale
CEPED	Centre population et développement (France)
CFA	Communauté financière africaine (francs CFA)
CNEFOR	Conseil national de l'éducation, de la formation et de la recherche (Gabon)
COMESA	Marché commun pour l'Afrique de l'Est et l'Afrique australe
COSYGA	Confédération syndicale gabonaise
CUA	Commission de l'Union africaine
CUA	Commission de l'Union africaine
DAES	Département des affaires économiques et sociales (Organisation des Nations Unies)
DGDI	Direction générale de la documentation et de l'immigration (Gabon)
ECCAS	Economic Community of Central African States (CEEAC en français)
EESI	Enquête sur l'emploi et le secteur informel (Cameroun)
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels (variante de : Enseignement technique et professionnel, ETP)
ENEC	Enquête nationale sur l'emploi et le chômage (Gabon, 2010 et 2020)
ETP	Enseignement technique et professionnel, voire Education technique et professionnelle (variante africaine de : EFTP)
FNE	Fonds national de l'emploi (Cameroun)
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
IDH	Indice de développement humain

IIEP	Institut international de la planification de l'éducation (UNESCO)
JLMP	Joint Labour Migration Program for Africa (Programme conjoint pour la migration du travail, en Afrique)
MEJFPIR	Ministère de l'Emploi, de la Jeunesse, de la Formation professionnelle, de l'Insertion et de la Réinsertion
MPFA	Migration Policy Framework for Africa (Cadre politique migratoire pour l'Afrique, Union africaine)
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OCI	Organisation de la conférence islamique
OFPPT	Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (Maroc)
OIM	Organisation internationale pour les migrations
ONE	Office national de l'emploi (Gabon)
ONEF	Observatoire national de l'emploi et de la formation (Gabon)
ONU	Organisation des Nations Unies
PDD	Pôle de Dakar (IIEP)
PFS	Plateformes de services
PIB	Produit intérieur brut
PNE	Politique nationale pour l'emploi (Gabon)
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPP	Partenariat public-privé
PSGE	Plan stratégique Gabon émergent
RC/EJPS	Renforcement des capacités pour l'employabilité des jeunes et l'amélioration de la protection sociale
REMEG	Répertoire des emplois du Gabon
RESEN	Rapport sur l'état du système éducatif national (IIEP-Pôle de Dakar)
RGPH	Recensement général de la population et de l'habitat
SADC	Southern African Development Community (Communauté de développement de l'Afrique australe)
SEEG	Société d'énergie et d'eau du Gabon
SPE	Service public de l'emploi (Office national de l'emploi au Gabon)
UA	Union africaine
UDEAC	Union douanière et économique de l'Afrique centrale (devenue CEMAC)
UNDESA	United Nations Department of Economic and Social Affairs (DAES en français)
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture)
UNFPA	United Nations Population Fund, anciennement United Nations Fund for Population Activities (Fonds des Nations Unies pour la population)

UNICEF	United Nations International Children's Fund, anciennement United Nations International Children's Emergency Fund (Fonds des Nations Unies pour l'enfance)
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VAP	Validation des acquis professionnels
ZLE	Zone de libre-échange

1. Contexte – La Communauté économique des Etats de l’Afrique centrale (CEEAC-ECCAS)

1.1 Genèse de la CEEAC

La CEEAC a été créée par traité le 18 octobre 1983². Ce traité a été mis en application en 1985. Son secrétariat exécutif est basé à Libreville. Elle regroupe l’Angola, le Burundi, la Cameroun, le Congo, le Gabon, la Guinée équatoriale, la République centrafricaine, la République démocratique du Congo, le Rwanda, Sao Tomé-et-Principe et le Tchad³. Elle compte une population estimée à 130 millions d’habitants. Cependant, du fait de difficultés financières et de conflits au sein de ses pays membres, elle peine à mettre en place les termes du traité et a été complètement inactive pendant de nombreuses années, notamment dans la période allant de 1992 à 1998.

Les missions de la CEEAC sont définies au chapitre II, article 4, du traité : « *promouvoir et renforcer une coopération harmonieuse et un développement équilibré et auto-entretenu dans les domaines de l’activité économique et sociale, en particulier dans les domaines de l’industrie, des transports et communications, de l’énergie, de l’agriculture, des ressources naturelles, du commerce, des douanes, des questions monétaires et financières, des ressources humaines, du tourisme, de l’enseignement, du perfectionnement, de la culture, de la science et de la technologie et du mouvement des personnes, en vue de réaliser l’autonomie collective, d’élever le niveau de vie des populations, d’accroître et de maintenir la stabilité économique, de renforcer les étroites relations pacifiques entre les Etats membres, et de contribuer au progrès et au développement du continent africain*⁴ ».

Parmi les préoccupations affichées par la CEEAC, il y a clairement les politiques à suivre concernant la migration, l’éducation et la formation. En matière d’éducation et de formation, l’article 61 du traité prévoit une **harmonisation des modèles éducatifs** en lien avec le contexte socio-économique de la région. Pour cela, chaque membre s’engage à :

- Améliorer son système éducatif en développant la formation des formateurs au moyen de méthodes appropriées.
- Créer des nouveaux centres de formation et renforcer ceux qui existent.
- Développer des formations communes à la région pour le développement des compétences de la population.
- Promouvoir les échanges d’expériences et d’informations sur la politique éducative entre les pays.

En outre, l’une des annexes du traité de la CEEAC, le Protocole sur la coopération en matière de développement des ressources humaines, de l’éducation, de la formation et de la culture entre les Etats membres de la région, demande aux Etats membres, en résumé :

- D’harmoniser leurs politiques en matière d’éducation et de formation afin de promouvoir des projets communs les concernant.
- De coordonner leurs programmes d’éducation et de formation en fonction de leurs priorités et de leurs objectifs de développement.
- D’assurer sans discrimination ni restriction aux ressortissants des autres Etats membres résidant sur leur territoire les droits de leurs propres ressortissants en ce qui concerne l’accès à leurs établissements de formation et aux établissements d’enseignement.

² https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/treaties/en/eccas/trt_eccas.pdf

³ Noms d’usage commun en 2019.

⁴ www.ceeac-eccas.org/index.php/pt/a-propos-de-la-ceeac

- De reconnaître au niveau régional les certificats, diplômes et grades décernés par les établissements d'enseignement des Etats membres, et de conclure un accord multilatéral sur l'équivalence de ces certificats, diplômes et grades⁵ ;
- De reconnaître les certificats et diplômes délivrés par des associations professionnelles reconnues exerçant des activités dans les Etats membres, ainsi que les normes professionnelles.
- De promouvoir l'échange d'étudiants, d'enseignants et de chercheurs.
- De créer au sein de la Communauté des institutions spécialisées communes en matière d'éducation et de formation pour faciliter la formation dans les domaines de la technologie, de la gestion et des autres disciplines susceptibles de contribuer au développement de la Communauté.

Du point de vue des textes en tout cas, tout est en place dès 1983 pour d'une part permettre l'harmonisation des systèmes de certification des compétences, du moins pour assurer une comparabilité des compétences que détiennent les ressortissants de la CEEAC, et pour d'autre part permettre à celles et ceux qui veulent migrer à l'intérieur de la CEEAC de ne pas être pénalisés du point de vue de la reconnaissance de leurs compétences. En outre, ces textes fondateurs sont d'une remarquable lucidité, et d'une grande actualité en 2019.

1.2 Réalisations de la CEEAC – Une politique de la migration singulièrement absente

La CEEAC s'investit dans un certain nombre de programmes et d'actions :

- La paix et la sécurité, et notamment la stabilité politique.
- Les transports (routes, ports, aéroports, voies ferrées, voies navigables).
- L'énergie (électricité, dont l'électricité hydraulique).
- L'environnement (protection des écosystèmes, prévention des catastrophes).
- Le commerce (parvenir à la création d'un marché commun régional, puis africain, à partir des travaux sur la zone de libre-échange qui est effective depuis 2004 ; union douanière encore à venir).
- L'agriculture et la sécurité alimentaire.

Il y a donc peu d'activités, au niveau du secrétariat, en matière d'éducation et de formation, d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP), et/ou de création et de reconnaissance des compétences en général. La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels est parfois mentionnée comme une approche d'avenir, mais en pratique il n'existe que très peu de travaux au niveau régional.

Pour ce qui est de la migration plus spécifiquement, il semble que la région n'ait pas encore de stratégie cohérente sur la gouvernance à mettre en place. Lors d'une rencontre en juin 2017 entre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et la CEEAC, le secrétaire général de cette dernière a indiqué que les avancées de la CEEAC ne se faisaient pas toutes au même rythme. En effet, des avancées significatives existent puisque la CEEAC a mis en œuvre des projets de lutte contre la traite humaine, notamment en ratifiant le traité d'Abuja entre la CEEAC et la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) (1991). Toutefois, la situation au sein de la CEEAC est moins brillante : l'accord sur la libre circulation au sein de la région n'est pas appliqué (Accord de coopération interrégional CEEAC-CEDEAO, signé en 2006 à Abuja). Les difficultés portent sur la mise en œuvre, avec notamment des problèmes juridiques.⁶

⁵ Tout ce qui est maintenant regroupé sous le terme « certification ».

⁶ <http://www.ceeac-eccas.org/index.php/es/actualite/452-la-ceeac-et-l-organisation-internationale-des-migrations-oim-evaluent-la-mise-en-oeuvre-de-leur-accord-de-cooperation-a-libreville>.

Toujours en termes de projet, la CEEAC a été mandatée par le secrétariat du groupe des Etats Afrique-Caraïbe-Pacifique comme institution régionale chef de file pour l'Afrique centrale, en vue de faciliter les migrations. Il y a deux composantes essentielles dans cette approche : le renforcement des capacités institutionnelles de la CEEAC à intégrer la migration dans les politiques régionales de développement ; et le renforcement des capacités de la société civile à participer pleinement au dialogue politique sur les questions de migration et de développement au niveau régional.

Plus récemment, et toujours afin d'aider à la gestion de la migration, la CEEAC a prévu la création d'un Observatoire régional de la migration. Une première ébauche a été validée en juin 2019, et une réunion de présentation et de validation entre les Etats membres a eu lieu en septembre 2019. Il est toutefois difficile d'en dire plus car peu d'éléments ont filtré. Le travail mené par le Bureau international du Travail (BIT) et ce rapport sont en tout cas donc à la fois prématurés et parfaitement justifiés. Ils sont prématurés car peu de stratégies sont opérationnelles. Il n'y a pas de programmes à décrire, et les travaux du secrétariat de la CEEAC dans ce domaine sont rares. Ils sont aussi parfaitement justifiés car les parties prenantes vont pouvoir contribuer au débat qui ne va pas manquer de s'instaurer sur la reconnaissance et la portabilité des compétences des migrants. Des outils comme les accords sectoriels, les cadres des certifications, ainsi que la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels (ou validation des acquis de l'expérience, VAE), qui sont au centre des travaux du BIT, de l'atelier de Yaoundé (14-16 septembre 2019) et de ce rapport, doivent aussi être traités au niveau de la CEEAC dans le cadre de la mise en place d'une politique régionale de la migration.

Ce rapport ne prétend pas à l'exhaustivité et il n'a pas été possible, par exemple, de trouver les rapports d'activité du secrétariat de la CEEAC en matière d'éducation et de formation ; ni même de comptes rendus du comité de la CEEAC depuis 2015. Il doit donc être considéré comme une version préliminaire qui pourra être complétée suite aux apports de l'atelier de Yaoundé par exemple.

1.3 Objectifs et couverture de ce rapport

S'il vise à étudier la situation de la création et de la reconnaissance des compétences ainsi que la migration dans l'ensemble de la CEEAC, ce rapport s'appuie aussi sur les rapports nationaux préparés dans le cadre général de l'activité du BIT sur la région. Ces rapports nationaux concernent : le Cameroun (Mimche, 2019), le Gabon (Foka et Werquin, 2019), la République centrafricaine (Boungou Bazika, 2019), le Congo (Nzaou, 2019) et la République démocratique du Congo (Mukwey, 2019). Le rapport de la Guinée équatoriale n'était pas disponible lors de la rédaction de ce rapport. Il viendra prochainement compléter cette étude régionale.

Ce rapport contient onze sections. La section 2 propose une analyse des données disponibles sur les migrations dans la CEEAC. La section 3 propose une analyse comparée des profils migratoires des pays d'intérêt. La section 4 aborde la question de la création et de la reconnaissance des compétences, notamment dans l'EFTP. La section 5 décrit le contexte économique. La section 6 propose quelques analyses complémentaires. La section 7 donne l'état du droit dans les pays d'intérêt en matière de migration. La section 8 revient sur la compatibilité entre les systèmes de reconnaissance des compétences, et la section 9 propose deux pistes de travail. La section 10 fournit les raisons d'être de partenariats sur les compétences et la migration. La section 11 décrit les défis les plus immédiats à prendre en compte dans la CEEAC.

2. Données générales sur la migration dans la CEEAC

Les pays membres de la région jouissent aujourd'hui d'une relative stabilité politique entraînant une diminution des mouvements de population forcés. En ce qui concerne l'immigration choisie, les données ne concernent souvent que les migrations régulières. Cela est dû au fait que les migrations irrégulières sont, par définition, difficiles à quantifier. En outre, l'absence de système de suivi statistique systématique contribue à la méconnaissance des mouvements de population au sein de la CEEAC, mais aussi de et vers la CEEAC.

Il existe pourtant un accord de libre circulation au sein de la CEEAC (Accord de coopération interrégional CEEAC-CEDEAO, signé en 2006 à Abuja) devant faciliter la mobilité des biens et des personnes, mais tous les mouvements de personnes ne sont pas quantifiés pour autant.

La plupart des études s'appuient sur les données publiées par les organisations internationales comme l'Organisation des Nations Unies – BIT, Département des affaires économiques et sociales (DAES) – ou la Banque mondiale.

2.1 Un appareil statistique peu développé

Avant de passer à l'analyse des mouvements de personnes entre les pays de la CEEAC ou au-delà, une remarque liminaire s'impose sur l'état de l'appareil statistique dans la région.

Il n'existe pas de suivi statistique au niveau du secrétariat exécutif de la CEEAC à Libreville. Les pays étudiés ne disposent pas non plus de données récentes sur les mouvements migratoires concernant leur territoire. Les données rapportées dans la littérature, et dans les rapports nationaux préparés à dessein pour cette étude du BIT, remontent souvent à de nombreuses années. Par exemple, en 2019, le Cameroun utilise parfois le Recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) de 2005, et souvent les Enquêtes sur l'emploi et le secteur informel (EESI) de 2005 et 2010. Le Gabon cite souvent l'Enquête nationale sur l'emploi et le chômage (ENEC) de 2010. La République démocratique du Congo utilise parfois les données de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) de 2008. Enfin, les informations recueillies sur la migration au sein de la CEEAC se basent souvent sur les chiffres communiqués par le service des douanes.

Les lignes qui suivent sont des citations verbatim des rapports nationaux produits dans le cadre de cette étude du BIT. Ils confirment la situation délicate dans laquelle se trouvent la CEEAC et ses pays membres en matière de collecte de données pertinentes pour informer les politiques d'éducation, de formation, de création et de reconnaissance des compétences, et de migration.

2.1.1 *Cameroun*

« Les données sur les émigrants camerounais sont peu fiables et parcellaires. Même la Direction des camerounais de l'étranger du ministère des Relations extérieures n'arrive pas à donner un chiffre exact sur le nombre de Camerounais de la diaspora. » (Mimche, 2019)

Le Cameroun « dispose de peu de données pour évaluer avec exactitude le flux, et donc mieux comprendre le phénomène et prendre des décisions importantes pour en assurer une bonne gestion. L'absence de données est liée à l'inexistence d'une véritable politique nationale migratoire permettant la gestion des flux migratoires, tant pour les nationaux de la diaspora que pour les immigrés ; bien qu'une telle politique eût été initiée en 2008 par le ministère des Relations extérieures, mais qui malheureusement n'a pas prospéré » (Mimche, 2019).

2.1.2 *Congo*

« Les migrations internationales vers le Congo sont nombreuses, diversifiées, insaisissables et pratiquement incontrôlables. Les données sur les migrations internationales sont enfouies dans plusieurs administrations et difficiles à traiter. Elles sont agrégées et ne peuvent faire l'objet d'analyses approfondies. » (Nzaou, 2019)

« Les données statistiques des travailleurs migrants dans le contexte congolais proviennent de plusieurs sources administratives : la Direction générale de la surveillance du territoire, l'Agence nationale de l'aviation civile, la Direction générale du port autonome de Pointe-Noire, les services de la police aérienne, les services des transports fluviaux. Les données collectées sont transmises à l'Institut national de la statistique pour publication dans l'annuaire statistique. Malheureusement, l'Institut national de la statistique est également confronté à la qualité des données non désagrégées. Cependant, une autre source des données pourrait être le Recensement général de la population et de l'habitat, cependant le dernier recensement fut réalisé au Congo en 1996. Les travaux préparatoires de réalisation d'un nouveau Recensement général de la population et de l'habitat sont en cours. » (Nzaou, 2019)

« Les données statistiques sur le nombre de femmes migrantes au Congo restent rares. De ce fait, la compréhension globale des migrations féminines est très limitée. » (Nzaou, 2019)

« Il faut noter que les statistiques sur le marché de l'emploi diffèrent selon les sources. » (Nzaou, 2019)

2.1.3 *Gabon*

« Au Gabon, les données manquent souvent pour étayer les arguments en matière de compétences, de migration, d'emploi et de chômage en particulier. Lorsqu'elles existent, elles sont anciennes, à l'exception notable de l'Enquête gabonaise sur l'évaluation de la pauvreté (EGEP II, 2017). Le dernier Rapport sur l'état du système éducatif national (RESEN) de l'IIEP-Pôle de Dakar remonte à... 2012. Le tout récent document de la République gabonaise (2018) présentant la Politique nationale pour l'emploi (PNE) s'appuie très souvent sur l'Enquête nationale sur l'emploi et le chômage de... 2010. » (Foka et Werquin, 2019)

2.1.4 *République centrafricaine*

Pour la préparation du rapport national de la République centrafricaine, « les données statistiques sur les migrants ont été principalement collectées dans le site de l'OIM » (Boungou Bazika, 2019).

« Il n'existe pas en République centrafricaine une base des données désagrégées sur les migrants de façon générale. L'entretien avec le responsable de l'Organisation internationale pour les migrations à Bangui a montré que cette base des données est à construire. Les seules données existantes sont celles sur les déplacés internes. De même, l'entretien avec le directeur général adjoint de l'immigration au ministère de l'Intérieur a mis en évidence la carence des données sur les migrants et la nécessité d'élaborer une base des données pour mieux gérer les flux migratoires. » (Boungou Bazika, 2019)

« L'absence d'enquêtes et de recensements ne permet pas d'avoir des indications précises sur les chiffres et sur les caractéristiques sociodémographiques et socio-économiques de cette population [des migrants]. » (Boungou Bazika, 2019)

2.1.5 *République démocratique du Congo*

En République démocratique du Congo, « la Cellule technique pour les statistiques de l'éducation, avec l'appui du gouvernement et de certains bailleurs de fonds, s'occupe du Système d'information pour la gestion de l'éducation et traite les données statistiques des trois ministères ayant l'enseignement et la formation dans leurs attributions. Le traitement de ces données statistiques débouche sur la publication des annuaires statistiques du secteur éducatif, en dépit de la problématique de leur fiabilité due à la sous-qualification des ressources humaines utilisées. Concernant les données statistiques de l'EFTP, il n'existe pas à ce jour une structure propre de collecte de leurs données statistiques ou elles sont non désagrégées et noyées dans les données soit du secondaire, soit du supérieur ou du non-formel. Le Système

d'information pour la gestion de l'éducation est décentralisé mais peine à être pérennisé dans certaines provinces du pays » (Mukwey, 2019).

« L'organisation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle est disparate et répartie entre plusieurs tutelles (7), outre l'informel, au point qu'il n'existe pas une réelle coordination. Ses données ne sont souvent pas désagrégées ni explicites par manque d'un système propre d'informations. Les activités, zones d'intervention et apports financiers sont non coordonnés et suscitent des chevauchements intempestifs et réguliers. » (Mukwey, 2019)

« Les chiffres officiels de la diaspora congolaise ne sont pas fiables. » (Mukwey, 2019)

2.1.6 Analyse – Des chiffres souvent peu réconciliables – Un pilotage politique à vue

La conséquence factuelle la plus immédiate de ces carences dans la collecte nationale et régionale de données fiables est l'incohérence qui peut apparaître entre les résultats issus de diverses sources. Le manque de suivi dans le temps de certaines grandeurs clés ajoute à la complexité, car les phénomènes migratoires sont extrêmement dynamiques. Le sens des migrations, et l'immigration nette par exemple (section 3.6), peut s'inverser en quelques années sous l'effet d'une crise économique, voire encore plus vite si l'insécurité apparaît (avec par exemple des mouvements forcés).

On peut voir aussi dans ce manque de données la grande difficulté dans laquelle sont les gouvernements pour gérer les flux de migrants, à l'entrée comme à la sortie de leur pays, et pour imaginer des politiques de création et de reconnaissance de compétences qui pourraient être utiles à leur économie si elles étaient visibles, identifiées et localisées. Ce rapport prendra en effet souvent comme postulat que les compétences existent dans la CEEAC. Elles ont été acquises de manières variées, et rarement de manière formelle – c'est-à-dire pas dans le système initial d'éducation et de formation –, mais elles existent. Elles sont liées à l'expérience, à des atavismes qui font que tels ou tels groupes de la population sont compétents dans tel ou tel métier, et elles sont remarquables ; notamment dans les métiers manuels, où l'apprentissage par la pratique est essentiel. Ne pas les utiliser, et donc ne pas les valoriser à leur juste valeur, est une perte sèche pour les économies des pays de la CEEAC. Dans cette optique, la non-prise en compte des compétences qu'apportent les immigrants est aussi une perte pour les économies nationales.

2.2 Définition de la migration pour l'emploi

Non seulement il existe plusieurs définitions de la migration pour l'emploi, et donc de la travailleuse migrante et du travailleur migrant, mais il n'est pas sûr que le concept résiste longtemps à l'analyse.

S'agissant de la définition des travailleurs migrants, le BIT (2018) propose :

- Toutes les personnes en âge de travailler présentes dans le pays qui effectue la mesure, et qui sont :
 - Les résidents habituels et durant une période de référence définie qui faisaient partie de la main-d'œuvre du pays où ils résident habituellement, en étant en emploi ou au chômage ; ou
 - les non-résidents ou travailleurs étrangers non résidents et durant une période de référence définie qui n'étaient pas des résidents habituels du pays mais étaient présents dans le pays et avaient un lien avec le marché du travail du pays, soit en étant en emploi, travaillant pour des unités productrices résidentes de ce pays, soit en cherchant un emploi dans ce pays.

Le DAES des Nations Unies (2017) propose :

- Les étrangers admis par l'Etat d'accueil dans le but spécifique d'exercer une activité économique rémunérée à l'intérieur du pays d'accueil. Leur durée de séjour est généralement limitée, de même que le type d'emploi qu'ils peuvent occuper. Les personnes à leur charge, si elles sont admises, entrent également dans cette catégorie.

Les deux définitions prennent des postures quelque peu différentes. La première est assez générale, et fait penser à la définition de la population active. La seconde est plus spécifique et renvoie explicitement à la motivation initiale de la migration.

Pour ce qui est d'avoir du sens, le concept est pertinent si l'observation statistique est précise – fait rarissime au demeurant – et si l'observateur s'en tient à la motivation initiale des migrants. Toutefois, il est vraisemblable que toutes les migrations finissent par être des migrations économiques et tous les migrants finissent par être des travailleurs, puisqu'il faut bien que les personnes migrantes finissent par générer les ressources dont elles ont besoin pour vivre, quand bien même leur motivation originelle aurait relevé de l'insécurité ou du regroupement familial, par exemple.

En pratique, ce rapport s'appuie sur le peu de données existant sur la migration. Il ne permet pas d'identifier clairement la migration purement économique (pour le travail ou la recherche d'emploi).

2.3 La démographie dans les pays de la CEEAC

La population de la CEEAC est estimée à 181 millions de personnes en 2016 (Banque mondiale), répartie sur 6 640 490 km². Cela représente 14 % de la population totale de l'Afrique.

En ce qui concerne les cinq pays étudiés :

- Cameroun : 24 millions d'habitants (estimation de 2017, Banque mondiale) pour une superficie de 475 650 km². Les deux grandes métropoles, Douala et Yaoundé, comptabilisent environ 3 millions de personnes.
- Congo : 4,7 millions d'habitants (estimation de 2016, Banque mondiale). Le Congo est l'un des pays les plus urbanisés d'Afrique subsaharienne. Les résultats de l'Enquête congolaise auprès des ménages (2011) montrent que les deux grandes villes du pays abritent à elles seules 56,1 % de la population totale. La population résidant en milieu rural ne représente que 32,9 %.
- République centrafricaine : 5,2 millions d'habitants pour une superficie de plus de 600 000 km².
- République démocratique du Congo : population estimée à plus de 80 millions d'habitants. La République démocratique du Congo est le deuxième pays le plus vaste et le quatrième le plus peuplé d'Afrique. C'est le pays francophone le plus grand et le plus peuplé du monde. Sa superficie est de 2 345 409 km².
- Gabon : pays assez grand en superficie (environ 268 000 km²)⁷ mais faiblement peuplé : environ 1,811 million en 2018. C'est le pays le moins peuplé de ceux étudiés (voir les chiffres de l'ensemble de la région plus haut). Il est très urbain, avec une grande concentration d'habitants à Libreville et Port-Gentil. La pression à la migration semble tout sauf démographique de toutes manières : le chômage, l'absence d'emplois décents, les mouvements sociaux, les guerres sont les raisons le plus souvent avancées.

2.4 Aperçu d'ensemble de la migration internationale au sein de la CEEAC

Selon le rapport de l'Union africaine (2017), il y a environ 1 million de migrants au sein de la région. Le taux de migration de la CEEAC se situe au sixième rang (sur huit) au sein des différentes sous-régions ou communautés économiques régionales. Par exemple, et pour comparaison, ce taux représente la moitié de celui de la CEDEAO. La répartition des migrants hommes et femmes est presque identique (figure 1).

Les données du DAES des Nations Unies (UNDESA, 2017) permettent une analyse en coupe en 2017, ainsi qu'une analyse longitudinale entre 2000 et 2017 (tableau 1).

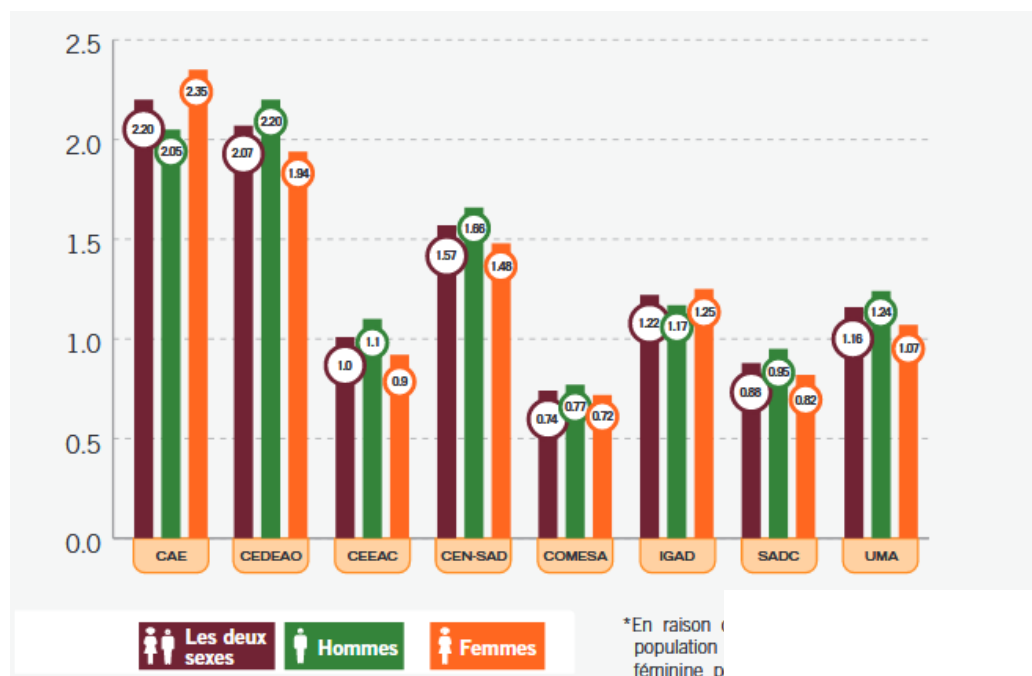
Les pays étudiés se divisent donc clairement en deux groupes en matière d'immigration régulière :

- Les pays où la proportion d'immigrants est relativement faible en regard de la population du pays : Cameroun, République centrafricaine et République démocratique du Congo, ainsi que la Guinée équatoriale en 2000.

⁷ Direction générale de la statistique (<http://dgstat.ga/index.php/14-migrations-internes-et-immigration-internationale>).

- Les pays où la proportion d'immigrants est relativement forte en regard de la population du pays : le Gabon et le Congo, ainsi que la Guinée équatoriale en 2017.

Figure 1 : Taux de migration internationale dans les communautés économiques régionales par sexe (en %)



Source : Données JLMP, 2015 (UA, 2017).

En termes d'évolution dans le temps, entre 2000 et 2017 en tout cas, il semble que l'immigration régulière ait ralenti dans les pays étudiés, à l'exception notable de la Guinée équatoriale et, à un degré moindre, du Cameroun. En valeur absolue, la République démocratique du Congo est le pays qui reçoit le plus d'immigrants, mais il est aussi beaucoup plus peuplé.

La répartition des immigrants par sexe semble à peu près à l'équilibre en 2017. Il y a même un peu plus d'immigrantes que d'immigrants au Cameroun et en République démocratique du Congo. La Guinée équatoriale constitue une exception notable à cette règle. Elle a vu un important déséquilibre apparaître entre 2000 et 2017, année pour laquelle on dénombre beaucoup moins d'immigrantes (22,9 %) que d'immigrants (77,1 %), contre respectivement 47 % et 53 % en 2000. L'appel à une immigration liée à des recrutements dans des secteurs industriels habituellement occupés par des hommes explique sans doute en grande partie ce phénomène.

Les variations de l'âge médian⁸ au sein de la population immigrante entre 2000 et 2017 sont aussi intéressantes à analyser. Il est difficile de comprendre entièrement le phénomène sans données complémentaires, notamment sur la façon dont sont prises en compte les naissances dans les familles d'immigrants, mais il est vraisemblable que les cohortes d'immigrants dans ces pays sont de plus en plus jeunes. En effet, les immigrants déjà là en 2000 ont vieilli de dix-sept ans entre les deux dates. L'observateur statistique devrait donc constater un vieillissement important des populations d'immigrants en 2017 par rapport à 2000. Comme ce n'est pas le cas, cela signifie que les cohortes d'entrants sont de plus en plus jeunes, ce qui correspond aux constats faits sur le terrain.

⁸ L'âge médian est l'âge qui scinde la population des immigrants en deux parties égales : par exemple, en 2017 au Cameroun, il y a autant d'immigrants ayant moins de 28,9 ans que d'immigrants ayant plus de 28,9 ans.

Tableau 1 : Vue synthétique de l'évolution de l'immigration dans les pays étudiés, 2010-2017

Pays	Statistiques			Synthèse
		2000	2017*	
Cameroun	Effectifs	228 000	540 000 (25)	Le nombre d'immigrants au Cameroun a plus que doublé en dix-sept ans.
	% d'immigrants dans la population	1,5	2,2	En proportion, le nombre d'immigrants a aussi augmenté, c'est-à-dire que le nombre d'immigrants a augmenté plus vite que la population hôte.
	% de femmes	45,4	50,6	La population immigrante s'est beaucoup féminisée.
	Age médian des migrants	33,5	28,9	La population immigrante est beaucoup plus jeune en 2017 qu'en 2000.
Congo	Effectifs	305 000	399 000 (5)	Le nombre d'immigrants au Congo a un peu augmenté en dix-sept ans.
	% d'immigrants dans la population	9,5	7,6	Toutefois, le nombre d'immigrants a diminué en proportion. La population hôte a augmenté plus vite que le nombre d'immigrants.
	% de femmes	49,9	45,2	La population immigrante est moins féminine en 2017 qu'en 2000.
	Age médian des migrants	28,5	31,9	L'âge des immigrants a augmenté sur la période.
Gabon	Effectifs	196 000	280 000 (1,7)	Le nombre d'immigrants au Gabon a un peu augmenté en dix-sept ans.
	% d'immigrants dans la population	15,9	13,8	Toutefois, le nombre d'immigrants a diminué en proportion. La population hôte a augmenté plus vite que le nombre d'immigrants.
	% de femmes	42,9	42,9	La proportion de femmes est restée globalement stable sur la période.
	Age médian des migrants	28,2	32	La population immigrante est beaucoup plus âgée en 2017 qu'en 2000.
Guinée équatoriale	Effectifs	5 000	222 000 (0,78)	Le nombre d'immigrants en Guinée équatoriale a considérablement augmenté en dix-sept ans (il a été multiplié par 44).
	% d'immigrants dans la population	0,7	17,5	En proportion de la population hôte, le nombre d'immigrants a aussi augmenté, mais moins vite (il a été multiplié par 25 en proportion).
	% de femmes	47,0	22,9	La proportion de femmes a beaucoup diminué.
	Age médian des migrants	32,4	33,8	L'âge médian des immigrants a un peu varié sur la période.
République centrafricaine	Effectifs	124 000	89 000 (5,6)	Le nombre d'immigrants a beaucoup diminué en République centrafricaine sur la période.
	% d'immigrants dans la population	3,3	1,9	En proportion, le nombre d'immigrants a encore plus diminué, sous l'effet de la raréfaction des immigrants et de l'augmentation de la population hôte.
	% de femmes	46,9	47	La proportion de femmes dans la population immigrante est stable sur la période.
	Age médian des migrants	27,9	32	L'âge des immigrants a augmenté sur la période.
République démocratique du Congo	Effectifs	744 000	879 000 (83,3)	Le nombre d'immigrants a beaucoup diminué en République démocratique du Congo sur la période.

Pays	Statistiques			Synthèse
		2000	2017*	
	% d'immigrants dans la population	1,6	1,1	Toutefois, le nombre d'immigrants a diminué en proportion. La population hôte a augmenté plus vite que le nombre d'immigrants.
	% de femmes	51	51,3	La proportion de femmes dans la population immigrante est presque stable sur la période.
	Age médian des migrants	23,9	28	L'âge des immigrants a augmenté sur la période.

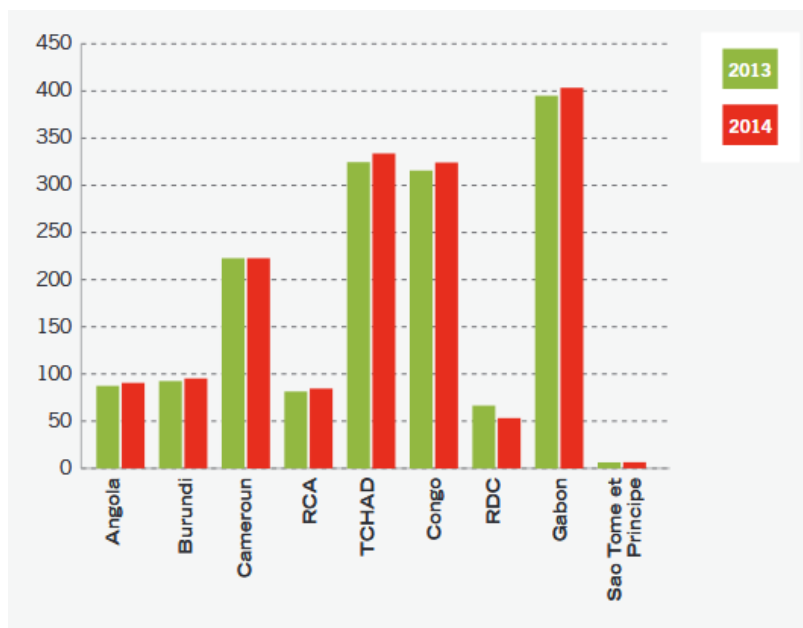
Source : UNDESA, 2017. Mise en forme et analyse par les auteurs.

* Pour avoir une idée des ordres de grandeur, la population totale du pays, estimée en juillet 2017 en millions, est donnée entre parenthèses (CIA, 2017).

Pour revenir au niveau intracommunautaire pour la CEEAC et illustrer la difficulté qu'il y a à mener une analyse sereine des mouvements de population, les chiffres de 2013 et 2014 (figure 2) produits par le Joint Labour Migration Program for Africa (JLMP) (UA, 2017) montrent une image un peu différente de celle donnée par le tableau 1. Certes, ils confirment une forte hétérogénéité entre les pays, mais les chiffres varient quelque peu, notamment pour la République démocratique du Congo, pour laquelle les effectifs d'immigrants sont négligeables sur la figure 2 et plutôt importants dans le tableau 1. Il est vrai que les années d'observation sont différentes, mais elles sont très proches et, à moins d'imaginer des mouvements massifs, les effectifs restent difficiles à mettre en cohérence.

Dans les deux cas néanmoins, le Gabon, longtemps plutôt hésitant quant à l'accueil d'immigrants, est aujourd'hui le pays qui a l'effectif d'immigrants le plus élevé (figure 2). Ce chiffre est d'autant plus remarquable que le Gabon a la population la plus petite parmi les pays étudiés, ce qui donne un taux d'immigrants très élevé. Ceci est dû à la forte attractivité économique du pays. Le Congo et le Tchad ont un effectif comparable d'immigrants. A l'opposé, il y a le Burundi, l'Angola, la République centrafricaine et la République démocratique du Congo, qui ont des effectifs relativement faibles.

Figure 2 : Effectifs de migrants internationaux dans chacun des pays de la CEEAC en 2013 et 2014 (sauf Guinée équatoriale)



Source : Données JLMP, 2015 (UA, 2017).

Les mouvements migratoires intrarégionaux sont influencés par la proximité physique des pays, la monnaie commune (grâce à la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale, CEMAC), une langue

commune et les accords pouvant exister entre les pays. A titre d'exemple, il existe depuis de nombreuses années des accords entre le Cameroun et la République démocratique du Congo facilitant les échanges : il y a longtemps que leurs ressortissants n'ont pas besoin de visa pour aller dans l'autre pays.

La migration irrégulière est très présente au sein de la CEEAC, malgré les accords de libre mouvement. Cette situation peut s'expliquer par des frontières poreuses et un manque de postes de contrôle. Il est sûrement des cas, dans la forêt, où les populations ne savent pas clairement sur quel territoire national elles se trouvent (par exemple au Gabon). La CEEAC souhaite faciliter le déplacement des personnes en rénovant les infrastructures de contrôle, par exemple en créant de nouveaux postes de contrôle équipés et des passeports optiques. Ceci permettrait de lutter plus efficacement contre les contrôles qui n'appliquent pas rigoureusement les lois existantes dans les pays concernés. Existe également la volonté de créer des ports mitoyens, sous le contrôle des deux pays impliqués, pour mutualiser la main-d'œuvre et le matériel. Un premier port a été construit selon cette approche entre la République centrafricaine et la République démocratique du Congo.

3. Des profils migratoires différents – Une communauté de destins

L'examen détaillé de chacun des pays étudiés qui précède montre donc de grandes différences dans les profils migratoires. Cette section tente de jeter un peu de lumière sur les situations particulières.

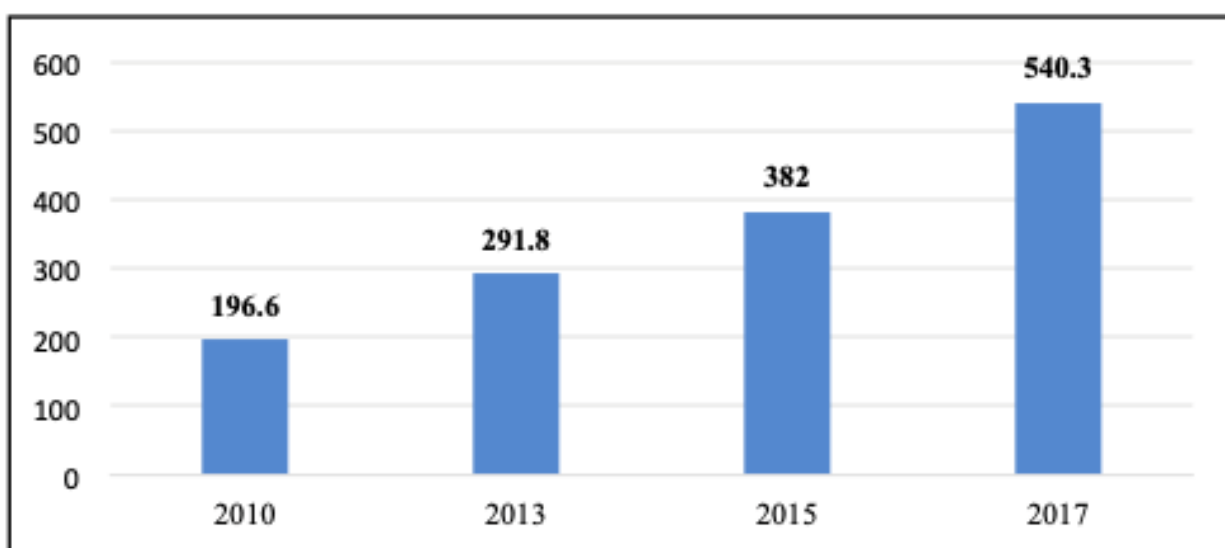
3.1 Cameroun – Un pays d'immigration et d'émigration

Au regard de l'importance de ses flux migratoires, émigration et immigration, le Cameroun est aujourd'hui classé parmi les pays dits de migration. Les estimations du DAES des Nations Unies montrent qu'entre 2010 et 2017 les effectifs d'immigrants au Cameroun ont beaucoup augmenté, pour se situer à environ 540 300 personnes en 2017 contre 196 600 en 2010 (figure 3). La répartition par sexe indique des situations contrastées : les Centrafricaines et les Tchadiennes sont plus nombreuses que respectivement les Centrafricains et les Tchadiens. Pour les autres pays d'origine, les hommes sont plus nombreux. Dans tous les cas, les écarts ne sont jamais disproportionnés (figure 4).

S'agissant des émigrants, les estimations donnent plus de 2 millions de Camerounais vivant à l'étranger. Ils étaient estimés à 170 363 personnes en 2007.

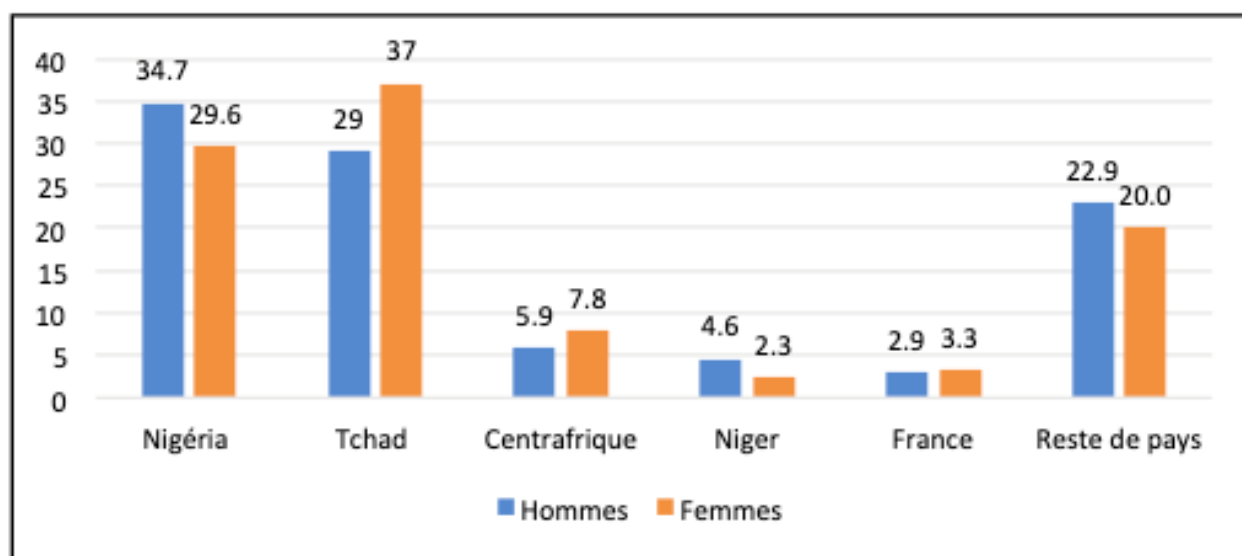
Face à cet important flux migratoire, les autorités camerounaises ont adopté un certain nombre de mesures visant à encadrer les immigrants sur le territoire national, et à accompagner les Camerounais à l'étranger ainsi que ceux qui reviennent vivre au pays. Pour les immigrants, le Cameroun a notamment élaboré des profils migratoires. Pour les émigrants de retour, le Cameroun a mis en place des mesures pour faciliter leur insertion sociale et professionnelle, à travers notamment le renforcement de leurs compétences (Mimche, 2019).

Figure 3 : Evolution des effectifs d'immigrants au Cameroun (en milliers)



Source : UNDESA, 2011, 2013, 2015 et 2017 (Mimche, 2019).

Figure 4 : Répartition des immigrés au Cameroun par sexe selon le pays de provenance, 2005



Source : RGPH du Cameroun, 2005 (Mimche, 2019).

L'examen des pays de provenance confirme que peu d'immigrants proviennent de la CEEAC, si ce n'est du Tchad et de la République centrafricaine, qui sont limitrophes, et encore dans le cas de la République centrafricaine les effectifs sont comparativement faibles. Si l'on considère que le Nigeria, non membre de la CEEAC mais tout aussi limitrophe, est aussi un pourvoyeur important d'immigrants au Cameroun, on a là une immigration de proximité très marquée.

Les effectifs d'immigrants et d'émigrants sont en hausse au Cameroun. Les raisons sont multiples et, somme toute, traditionnelles : travail, recherche d'un emploi et regroupement familial (Mimche, 2019). Des raisons de type insécurité ou guerre larvée ne sont pas mises en avant pour le Cameroun.

Cependant, on dispose de peu de données pour évaluer avec exactitude les flux de migrants, et donc pour mieux comprendre les déterminants de ces mouvements de population. Les politiques et stratégies de bonne gestion de la migration sont donc difficiles à établir. De fait, les absences de données et d'une véritable politique nationale migratoire sont liées. Il y a bien eu une politique initiée en 2008 par le ministère des Relations extérieures pour la gestion des flux migratoires mais, à ce jour, elle n'a pas été suivie d'effet.

3.2 Congo – Un pays d'émigration et d'immigration

Au Congo, les migrations internationales (émigration, immigration et retour des émigrés) restent limitées et font l'objet d'une attention particulière de la part de la communauté internationale. Les mouvements transfrontaliers de personnes peuvent être à la fois temporaires, circulaires, permanents ou de retour, volontaires ou forcés. Le caractère dynamique de ce phénomène et la faiblesse du système statistique ne permettent pas de disposer en temps réel de données concernant les lieux de résidence de ces migrants. Les statistiques peinent à rendre compte de cette complexité comme à quantifier la mobilité intermédiaire des migrants, qu'elle soit effectuée vers d'autres pays de destination ou qu'elle soit de retour (Nzaou, 2019).

Le Congo est concerné à des degrés divers par des migrations régionales, intrarégionales et extracommunautaires. Deux catégories d'individus sont concernées par ces mouvements migratoires : les migrants légaux et les migrants irréguliers. Au cours de la décennie 1990, le Congo a été secoué par des guerres fratricides qui ont causé des milliers de morts. Face à la persistance de ces conflits, des milliers de Congolais ont choisi le chemin de l'exil, notamment vers l'Afrique du Sud, les Etats-Unis, la Finlande, la France, le Gabon, l'Italie, les Pays-Bas, les pays scandinaves et le Royaume-Uni. On estime à 350 000 le nombre de Congolais vivant à l'étranger, dont 70 000 en France pour ceux qui ont uniquement la nationalité

congolaise, sans compter les binationaux ou ceux de la deuxième génération, et 20 000 en Afrique du Sud. Entre 20 000 et 40 000 Congolais seraient établis aux Etats-Unis. Depuis lors, d'autres motifs de migration ont été identifiés : regroupement familial, raisons humanitaires, études, problème de santé, travail et recherche d'emploi (Nzaou, 2019).

L'analyse de l'immigration au Congo montre que 37 % des immigrants sont originaires de la République démocratique du Congo voisine et que 25 % viennent de France. Les immigrants issus du Cameroun – seul pays de la CEMAC représenté – constituent 10 % des effectifs d'immigrants. Le motif de ce flux migratoire vers le Congo est essentiellement économique.

L'immigration irrégulière existe aussi au Congo. Par définition, elle est mal quantifiée ; et il est difficile par exemple d'identifier les routes empruntées par les immigrants irréguliers. La perméabilité des frontières en est l'une des causes. Paradoxalement, comme le trafic ne semble pas structuré autour de quelques réseaux plus ou moins identifiés, le suivi de l'immigration irrégulière est complexe. Si certains immigrants s'arrêtent à Brazzaville, le Congo voit aussi une migration de transit passer sur son territoire, notamment à destination de l'Angola, qui semble aimer de nombreuses nationalités désireuses de se lancer dans le commerce qui fleurit sur son territoire. Ces migrants en transit passent souvent par Kinshasa, qui n'est séparée de Brazzaville que par le fleuve Congo. Dans ce cas, les passages irréguliers s'effectuent par les pirogues des pêcheurs. On comprend donc bien pourquoi un suivi quantitatif des migrations est malaisé.

3.3 Gabon – Un pays d'immigration

Les habitants du Gabon sont mobiles. Plus de la moitié de la population résidant au Gabon (58 %) a changé de résidence au moins une fois depuis la naissance. C'est en particulier une terre d'immigration : le Gabon accueille plus de 352 600 étrangers, soit 20 % de la population résidente. L'Estuaire est la principale destination des immigrants. Il accueille 192 766 étrangers sur les 352 600 résidant au Gabon, soit 56 %. L'Ogooué-Ivindo en accueille le moins (moins de 5 000). Environ 1 % des Gabonais (12 448) sont nés à l'étranger, et 22 % des étrangers sont nés au Gabon (70 659), autrement dit ce sont des immigrants de seconde génération.⁹

Du fait de ses frontières poreuses, le Gabon a vu des immigrants venant de pays frontaliers venir s'installer sur son sol de manière régulière ou irrégulière. Le Gabon jouissait en effet d'une attractivité importante grâce à une économie en croissance, contrairement à beaucoup de pays en développement. Dans les faits, le Gabon est un pays d'accueil car l'immigration y est quantitativement très supérieure à l'émigration, et la proportion d'habitants ayant un arrière-plan migratoire est grande, même si une grande partie est irrégulière au Gabon.

Selon les chiffres du DAES des Nations Unies, en 2017 :

- Il y a 280 200 immigrés sur le sol gabonais, ce qui représente 13,8 % de la population totale du pays.
- Les femmes représentent 42,9 % des immigrants, un chiffre qui est dans la norme puisque l'Agence française de développement (AFD) (2016), à partir d'une étude plus qualitative sur les immigrantes en Afrique, montre que le nombre de femmes qui immigreront augmente chaque année et que celles-ci sont de plus en plus qualifiées.
- Il y a 66 700 émigrés gabonais à l'étranger.
- Les jeunes de 19 ans et moins représentent presque 40 % des immigrants au Gabon.
- La proportion d'immigrants dans la population gabonaise a augmenté soudainement en 1997, passant de 14,1 à 15,9 %, pour revenir tout aussi soudainement à 13,8 % en 2017.

Le taux d'immigration nette est resté stable entre 1970 à 1997 : en moyenne 5 000 immigrants par an (Banque mondiale, 2019). Depuis 1997, ce taux augmente de façon radicale : en 2007, il est de 68 720, puis

⁹ www.dgstat.ga/index.php/14-migrations-internes-et-immigration-internationale

en 2012 il atteint 85 442. Les mesures prises par le gouvernement ont fait redescendre ce taux à 5 000 en 2017.

3.4 République centrafricaine – Un pays d’émigration

En 2017, la population d’immigrants en République centrafricaine est estimée à 1,91 % de la population totale. En matière d’immigration, les données de l’OIM (2017) indiquent que :

- 10 910 migrants proviennent du Tchad ;
- 21 264 migrants proviennent du Soudan ; et
- 18 733 migrants proviennent de la République démocratique du Congo.

En matière d’émigration, les Centrafricains se répartissent comme suit (Boungou Bazika, 2019) :

- 33 186 vivent au Congo.
- 275 050 vivent en République démocratique du Congo.
- 2 855 641 vivent au Cameroun.
- 88 338 vivent au Tchad.

Ces chiffres sont à l’évidence des estimations, et celles-ci ne correspondent pas aux chiffres publiés par ailleurs. Par exemple, les effectifs d’émigrants centrafricains au Cameroun semblent largement surestimés.

3.5 République démocratique du Congo – Un pays d’émigration

Les principaux pays de provenance des immigrants en République démocratique du Congo sont : l’Angola, la République centrafricaine, le Rwanda, le Burundi, l’Ouganda et le Soudan.

En 2018, les travailleuses internationales et travailleurs internationaux sont en majorité indiens (33,8 %), chinois (25,6 %), sud-africains (20,3 %), libanais (9,6 %), zimbabwéens (4,9 %), philippins (3,9 %), belges (3,5 %) et français (3,2 %).

3.6 Analyse – Des profils migratoires variés

Les données disponibles montrent donc que :

- Il existe somme toute assez peu de données officielles précises sur les migrations au sein de la CEEAC ou de chacun de ses membres.
- Il existe un peu de données sur les migrations régulières.
- Il n’existe pas du tout de données officielles sur les migrations irrégulières, pas même sous forme d’estimations.
- Pourtant, les pays étudiés sont des pays de migration, parfois d’émigration, parfois d’immigration, parfois les deux.

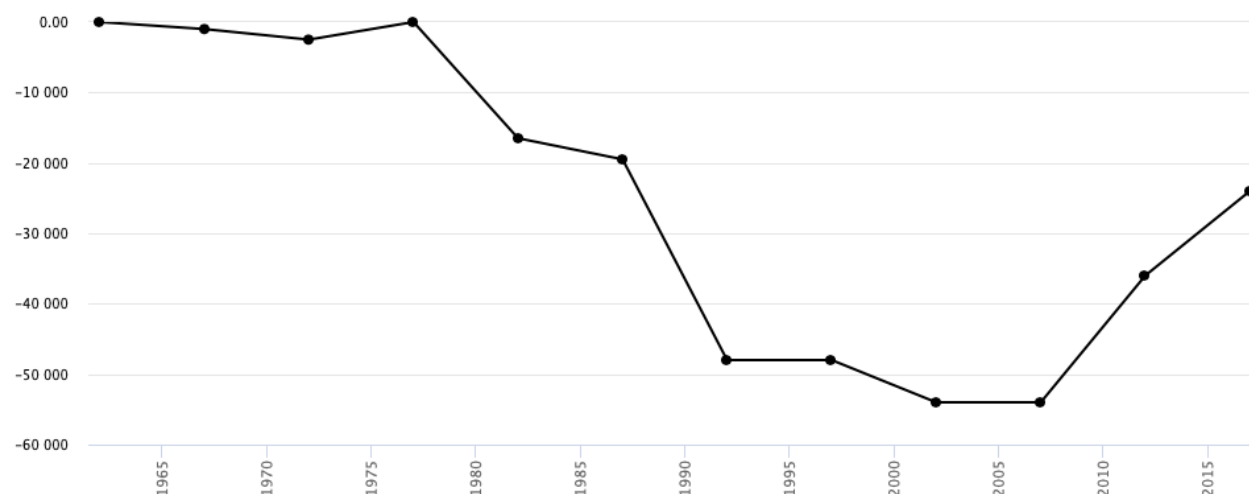
Le tableau 2 et les figures 5 reviennent sur ce dernier point, et tentent de dresser un profil de chacun des pays. L’examen de ces pays montre toujours d’importantes variations. Elles peuvent correspondre, par exemple, à un ralentissement de l’activité économique (pétrole au Gabon, extraction minière en République démocratique du Congo) ou à une augmentation de l’insécurité (en République centrafricaine ou en République démocratique du Congo).

Tableau 2 : Profil général des pays en termes de migration

Pays	Pays d'émigration	Pays d'immigration	Bilan	Observations
Cameroun	Oui	Oui	Pays d'émigration	Immigration nette en hausse dans ce siècle, mais reste un pays d'émigration
Congo	Oui	Oui	Pays neutre sur une longue période	Immigration nette en hausse au début de ce siècle, puis baisse importante, avec un nouveau renversement très récent
Gabon	Non	Oui	Pays clairement d'immigration, notamment au début de ce siècle	Baisse importante de l'immigration nette dans la décennie actuelle
Guinée équatoriale	Non	Oui	Pays plutôt d'immigration	Immigration nette en hausse dans ce siècle
République centrafricaine	Oui	Non	Pays neutre sur une longue période	Immigration nette en hausse dans la décennie actuelle
République démocratique du Congo	Oui	Non	Pays plutôt neutre sur une longue période	Etait un pays d'immigration nette à la fin du siècle dernier

Source : Proposé par les auteurs.

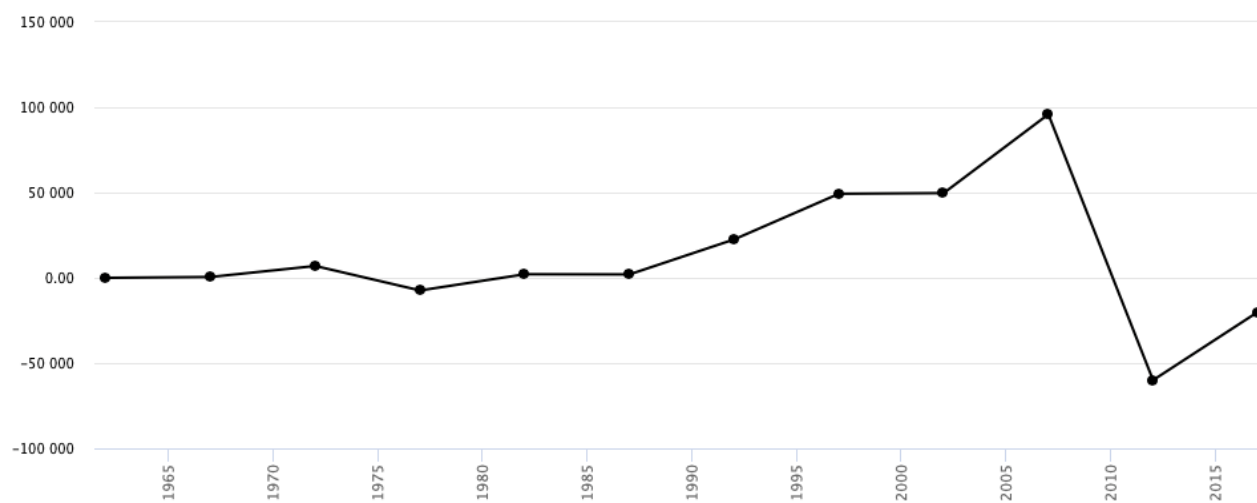
Figure 5a : Immigration nette au Cameroun - Un pays d'émigration



Source : Université de Sherbrooke, données Banque mondiale (<http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/tend/GNQ/fr/SM.POP.NETM.html>).

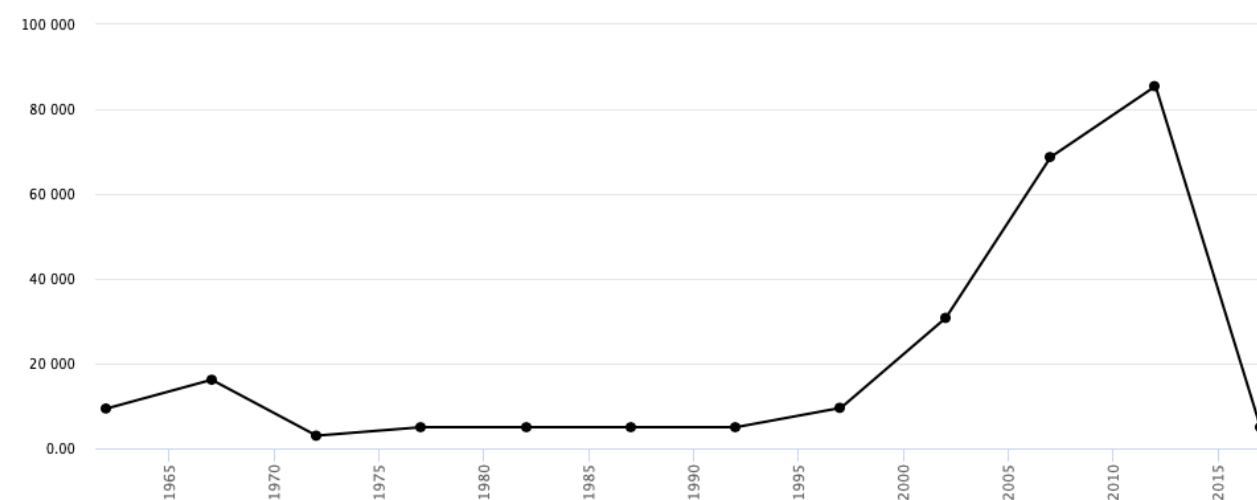
Un chiffre positif indique une immigration supérieure à l'émigration.

Figure 5b : Immigration nette au Congo -Un pays neutre sur une longue période et des mouvements marqués dans les deux sens au cours de ce siècle



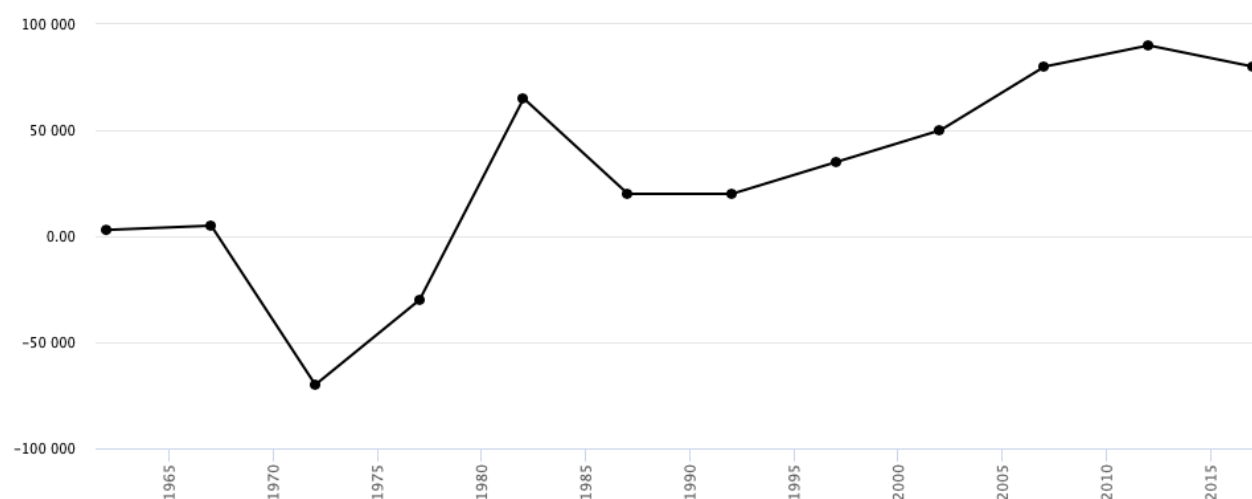
Source : Université de Sherbrooke, données Banque mondiale
(<http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/tend/GNQ/fr/SM.POP.NETM.html>).

Figure 5c : Immigration nette au Gabon - Pays clairement d'immigration, notamment au début de ce siècle, avec un tournant marqué au début de la décennie 2010



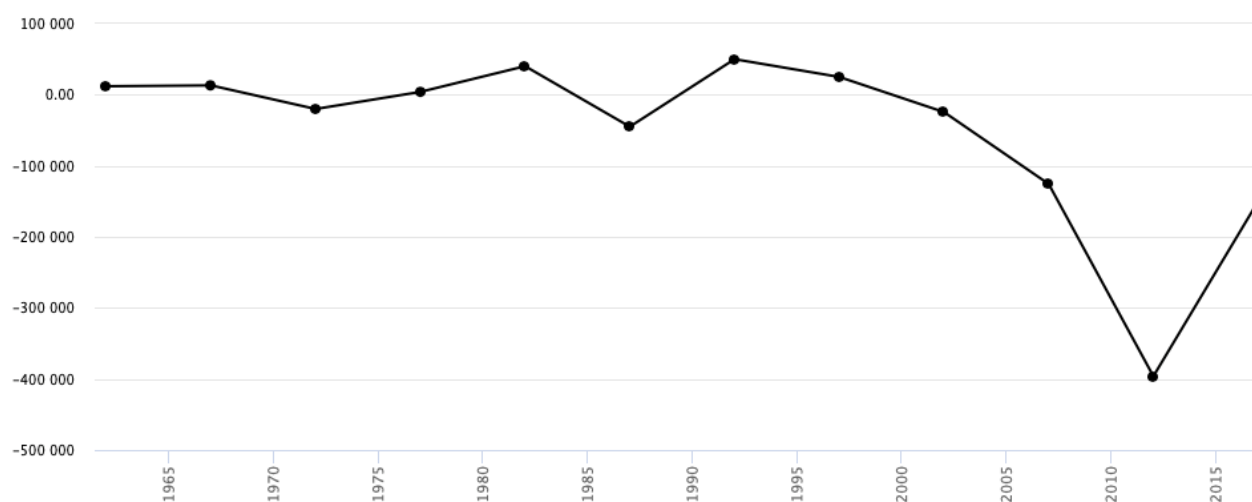
Source : Université de Sherbrooke, données Banque mondiale
(<http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/tend/GNQ/fr/SM.POP.NETM.html>).

Figure 5d : Immigration nette en Guinée équatoriale -Pays d'immigration récente



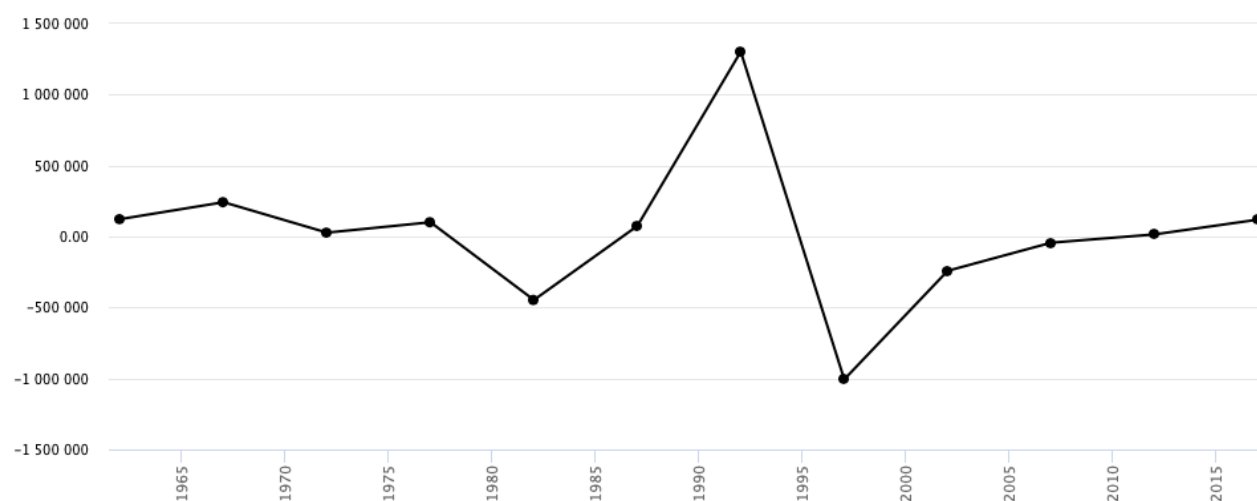
Source : Université de Sherbrooke, données Banque mondiale
(<http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/tend/GNQ/fr/SM.POP.NETM.html>).

Figure 5e : Immigration nette en République centrafricaine -Pays neutre sur une longue période, avec des variations récentes



Source : Université de Sherbrooke, données Banque mondiale
(<http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/tend/GNQ/fr/SM.POP.NETM.html>).

Figure 5f : Immigration nette en République démocratique du Congo



Source : Université de Sherbrooke, données Banque mondiale
(<http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/tend/GNQ/fr/SM.POP.NETM.html>).

Un examen détaillé de chacun des pays étudiés montre de grandes différences dans les profils migratoires. Cette section met donc en avant des profils migratoires différents mais aussi une communauté de destins. En effet les échanges de personnes entre les pays au sein de la CEEAC sont massifs, mais cette réalité ne semble pas être exploitée à l'avantage des économies des pays concernés, et encore moins des habitants de la CEEAC. Cela est particulièrement net en matière de création et de reconnaissance des compétences.

4. Création et reconnaissance de compétences dans les pays de la CEEAC

Cette section décrit les systèmes d'EFTP dans les pays d'intérêt. Elle s'appuie sur les rapports nationaux produits à dessein dans le cadre du projet du BIT.

4.1 Cameroun

Le système de développement des compétences du Cameroun est embryonnaire, fragmenté et divisé entre plusieurs ministères : le ministère des Enseignements secondaires, le ministère de l'Enseignement supérieur, le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle et, dans une moindre mesure, le ministère de la Jeunesse et de l'Education civique ainsi que le ministère de l'Agriculture et du Développement rural. Le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle a toutefois un rôle prépondérant, bien qu'il n'ait pas mis en place de mécanisme d'identification et d'anticipation des compétences.

L'introduction de l'approche par les compétences (APC) dans l'enseignement secondaire et du système licence-master-doctorat (LMD) dans l'enseignement supérieur, la création de plusieurs centres de formation professionnelle offrant des certifications professionnelles, ainsi que la promulgation de la loi de 2018 régissant la formation professionnelle sont autant de politiques et de réformes mises en place pour le développement des compétences.

Comme souvent en Afrique, il n'est pas clair que le Cameroun ait un réel manque de compétences. Il est probable qu'il s'agisse plus d'un problème de visibilité des compétences, même si certaines études montrent qu'il y a une pénurie de compétences notamment dans les secteurs de l'industrie pétrolière et minière, des infrastructures et de l'agriculture (Mimche, 2019). La reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels, ou VAE selon les pays, est une approche convaincante lorsque les travailleurs ont des compétences et qu'elles ne sont pas rendues visibles par une certification ou tout autre type de documents ou de crédits en vue de l'obtention d'une certification. Elle est effectivement en place au Cameroun pour reconnaître les acquis d'apprentissage et/ou les compétences acquises de manière non formelle ou informelle.

Toutefois, bien que la VAE soit dans la loi de 2018, il n'existe pas encore au Cameroun de système unifié national visant la reconnaissance des compétences acquises de manière informelle. De plus, certains programmes de formation technique et professionnelle certifiés par le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, et ne relevant pas de l'éducation, ont une reconnaissance limitée ou ne sont même pas reconnus par les programmes formels relevant du ministère de l'Education (Majgaard et Sosale, 2016). Toutefois, des passerelles ont été mises en place respectivement par le ministère de l'Enseignement supérieur et le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle afin que toute personne disposant d'aptitudes professionnelles acquises dans la vie active puisse les faire reconnaître formellement.

En effet, il existe au ministère de l'Enseignement supérieur un mécanisme de VAE qui, à partir de référentiels bien définis, octroie à toute personne qui en fait la demande une équivalence de diplôme correspondant à son niveau de qualification. Faute de statistiques disponibles, le nombre annuel de bénéficiaires de la VAE du ministère de l'Enseignement supérieur n'est pas connu. Au ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, le mécanisme de VAE consiste en des évaluations nationales. Elles sont organisées chaque année pour les candidats potentiels qui auraient acquis des compétences en milieu professionnel et qui souhaitent les faire reconnaître. Le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle établit chaque année une liste de métiers concernés par la VAE. Les métiers choisis dépendent de la demande de VAE, ainsi que de la disponibilité des ressources humaines, matérielles et financières. Les immigrants qui n'ont pas la nationalité camerounaise ne sont pas autorisés à s'inscrire à la VAE.

L'établissement d'un cadre unifié de gestion de l'EFTP, l'amélioration des programmes de formation offerts (curricula), l'élaboration de programmes recourant à l'APC ainsi que la gestion des ressources matérielles,

humaines et financières figurent parmi les défis du système d'EFTP. En l'état, il n'est pas en mesure de fournir aux entreprises une force de travail de qualité en quantité suffisante.

Pour les immigrants en particulier, le principal défi est de trouver un emploi dans le secteur formel de l'économie. Faute de pouvoir le faire, ils n'ont pas accès à des emplois décents. Il n'est pas rare en outre qu'ils soient confrontés à des agences de placement et/ou à des employeurs malhonnêtes (par exemple harcèlement, exploitation). Pour eux, la barrière principale semble être le coût de la formation, à laquelle ils ne peuvent donc pas avoir accès. Celle-ci est de toute manière insuffisante en qualité et en quantité. Il n'est pas clair enfin qu'elle soit calibrée pour satisfaire les attentes des entreprises qui opèrent dans le secteur formel de l'économie.

4.2 Congo

Le système d'EFTP au Congo est caractérisé par :

- Un lien faible avec le secteur productif.
- Une absence d'assurance qualité.
- Un manque de coordination entre les parties prenantes.
- Un manque d'autonomie des établissements publics de formation.

Dans le cadre de la refondation engagée par le ministère en charge de l'EFTP, une politique basée sur le développement de nouvelles formes pertinentes de partenariats est privilégiée. Il s'agit :

- D'adapter l'EFTP aux exigences de développement socio-économique du pays et de développer des partenariats susceptibles d'accompagner le Congo dans son entreprise de reconstruction et de modernisation en accordant la priorité à la coopération : décentralisée, privée, régionale et sous-régionale, multilatérale.
- De préciser les interactions entre le ministère en charge de l'EFTP et les autres ministères impliqués, les organismes et partenaires concernés, ainsi qu'avec les acteurs du secteur productif.

Cette politique porterait sur :

- D'élaboration de politiques actives en matière d'EFTP et de plans de mise en œuvre.
- La formation des formateurs et des techniciens.
- Le renforcement des capacités institutionnelles.
- La construction d'infrastructures de formation sur l'étendue du territoire national.
- La fourniture de matériel didactique.
- L'offre de bourses pour la formation des techniciens et des formateurs.
- L'assistance technique.
- Le renforcement des capacités de production des établissements de formation et de développement de l'alternance entre école et entreprise.

En termes de gouvernance, le mode de gestion actuel ne permet pas aux établissements publics de l'EFTP d'être performants. Ils n'ont pas d'autonomie et cela ne favorise pas l'éclosion d'initiatives porteuses, en termes de gestion, de contenu et/ou de stratégie. Il s'agirait donc de renforcer l'autonomie et la gouvernance des établissements publics, ainsi que la qualité de la formation dispensée dans ces établissements (par exemple, amélioration de la cohérence avec les attentes du marché du travail, évaluation des besoins en compétences, ouverture de nouvelles filières de formation, rationalisation du centre de formation comme lieu de production).

Pour ce faire, les établissements publics de l'EFTP pourraient :

- Signer des protocoles d'accord avec des entreprises privées pour assurer la mise en stage des apprenants, l'alternance et l'insertion des sortants du dispositif.
- Revisiter les programmes de formation pour mieux les adapter au contexte économique et aux besoins du marché.
- Recruter le personnel selon les besoins et le niveau de qualification.

Le gouvernement se chargerait d'améliorer les conditions de travail de ces établissements en construisant des routes, en fournissant l'eau et l'électricité, en permettant l'accès aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), en rédigeant le cadre législatif et réglementaire, en assurant le suivi et l'évaluation de cette autonomisation pour apporter les corrections nécessaires.

En termes de dialogue social, l'élaboration des politiques sectorielles devrait désormais intégrer la dimension EFTP. Les partenaires sociaux seraient impliqués dans tout le processus. Il s'agirait de développer les partenariats public-privé (PPP), étant entendu que le secteur privé intervient dans le financement, la conception et la mise en œuvre de l'EFTP. Ce type de partenariats mettra en liaison les acteurs du secteur privé et les organismes étatiques.

D'ailleurs, le ministère en charge de l'EFTP, dans le cadre de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi, a envisagé de mettre en place un cadre de concertation tripartite : la Commission nationale consultative de la formation et de l'emploi. Elle aura, entre autres, comme missions :

- D'étudier les problèmes concernant la formation qualifiante et l'emploi.
- D'émettre des avis et de formuler des propositions et résolutions pour améliorer la situation.

Le PPP est vu au Congo comme un gage de qualité et de pertinence pour une meilleure valorisation des compétences en matière d'EFTP. Le développement du PPP et l'implication de partenaires techniques et financiers permettraient également pour partie le financement de l'EFTP.

En termes d'anticipation des besoins en compétences et de suivi et évaluation des programmes, il est question de mettre en place un Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (par exemple pour suivre les sortants du système sur le marché du travail, pour rétroalimenter les programmes de formation). A ce jour, le Congo n'en dispose pas. Le ministère en charge de l'EFTP est en négociation avec le BIT en vue de mettre en place cet instrument de prise de décision.

Au moment de la rédaction de ce rapport, il n'est pas tout à fait sûr que cette politique et les mesures associées sont en voie d'être mises en œuvre. Toutefois, le Congo a clairement un besoin urgent d'agir pour développer les compétences en formation initiale. Les données de l'enquête sur la transition vers la vie active de 2015, réalisée par la Direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi avec l'appui technique et financier du BIT et de l'Institut national de la statistique, montrent que 12,2 % des apprenants congolais en formation initiale sont dans l'EFTP, contre 64,5 % dans l'enseignement général. Seuls 1,8 % sont en apprentissage. Une part importante des jeunes arrivant sur le marché de l'emploi pour la première fois sont donc peu employables, ce qui signifie chômage à très court terme.

Pour remédier à cette situation, les centres d'éducation, de formation et d'apprentissage (CEFA) ont été rendus opérationnels. Plusieurs projets ont été mis en place par le gouvernement avec l'appui technique et financier de différents bailleurs, par exemple la Banque mondiale, la Banque africaine de développement (BAD) et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) :

- Le Projet de développement des compétences pour l'employabilité (PDCE), cofinancé par le gouvernement et la Banque mondiale. Il vise à promouvoir et développer les compétences des jeunes vulnérables des départements de Brazzaville et Pointe-Noire en vue d'améliorer leur employabilité sur le marché de l'emploi. Les bénéficiaires sont âgés de 16 à 30 ans. Les formations se déroulent dans les centres de formation publics et privés, ainsi que dans les ateliers auprès de

maîtres artisans. La formation concerne les filières industrielles, le bâtiment et les travaux publics (BTP), l'agropastoral et les services.

- Le Projet de développement des compétences et des ressources humaines (PDCRH), développé en partenariat avec la BAD. Il construira et équipera deux centres de métiers dans les secteurs des mines, du bois et de la forêt. Il va également former les jeunes à la recherche d'une qualification dans ces secteurs.
- Le projet « Un jeune, un métier », développé entre le PNUD et le ministère de la Jeunesse. Il développe les compétences des jeunes dans les métiers industriels, du bâtiment et des services.

Ces différents programmes sont mis en œuvre selon l'APC, et la formation se fait en alternance. Ils concourent à mettre sur le marché du travail en quantité et en qualité une main-d'œuvre qualifiée capable de contribuer au développement économique du pays. Ce nouveau dispositif a permis l'élaboration des nouveaux programmes de formation par l'Unité d'ingénierie de la formation professionnelle (UIFP), en coordination avec des professionnels.

Au Congo, le système formel de formation professionnelle permet la délivrance de certifications. Toutefois, l'apprentissage informel est très répandu, et des attestations de fin de formation sont délivrées aux participants. A ce jour, il n'existe pas de système de VAE qui mènerait à la certification. Le ministère est en pourparlers avec la Banque mondiale, la BAD, le BIT et l'AFD pour en développer un.

4.3 Gabon

Le Gabon dispose d'un système national de certification, mais ce système souffre d'une certaine incomplétude. La typologie proposée par l'OCDE (Coles et Werquin, 2007) pour décrire les systèmes de certification retient huit composantes : l'existence d'un système d'alternance – dit dual – pour l'EFTP, l'existence d'un cadre des certifications, la présence d'EFTP dans le système scolaire, le niveau de centralisation du système de certification, l'utilisation réglementée de la certification pour entrer sur le marché du travail, l'existence d'un système de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels (ou VAE), l'existence d'un système d'accumulation et de transfert de crédits et le niveau d'attachement des parties prenantes aux certifications. Le Gabon souffre d'une absence de cohérence entre les compétences produites par le système éducatif, et notamment par le système d'EFTP, qui est largement expliquée par cette incomplétude. Le reste de cette section tente de le démontrer.

Du fait de l'absence de matériel didactique et de matière d'œuvre en quantité suffisante, l'EFTP est essentiellement théorique. Il n'est pas possible de mettre en œuvre en pratique les acquis théoriques et beaucoup d'enseignements se font en salle de classe, de manière très théorique. La faible capacité des enseignants à incorporer des phases de mise en œuvre pratique dans le programme et la faible implication des entreprises en matière d'opportunités de stages pour de l'apprentissage sur le tas contribuent à créer les conditions d'une forte théorisation des apprentissages, même professionnels, et donc d'une très faible employabilité immédiate des lauréats de l'EFTP. Ces jeunes n'ont jamais vu de cas pratiques lorsqu'ils arrivent dans l'entreprise. Ce point est bien connu des employeurs et des associations d'employeurs comme la Confédération syndicale gabonaise (COSYGA), qui s'en plaignent régulièrement.

L'absence de transparence sur le niveau réel de compétences des lauréats de l'EFTP, de même que les expériences négatives rapportées par les employeurs qui ont recruté des jeunes parmi ces lauréats, contribue à donner une image dégradée du système d'EFTP. Le manque de transparence va jusqu'aux référentiels de certification, qu'il n'a pas été possible de consulter, et qui contiennent en théorie les référentiels et procédures d'évaluation pour l'accès à la certification.

Les programmes de formation (curricula) sont anciens, et il n'existe pas de mécanisme automatique de mise à jour de ces programmes, dont on sait pourtant qu'ils nécessitent une révision tous les cinq ans environ. Les nouvelles approches, les nouvelles méthodes et les nouveaux outils sont donc mal maîtrisés par les lauréats de l'EFTP. Il n'est pas sûr que les enseignants eux-mêmes maîtrisent ces nouveautés, à cause essentiellement de l'absence totale de formation continue. Ce point vaut aussi pour l'ensemble des

adultes du reste, et cela tient à une centration politique et programmatique très nette sur les problématiques des jeunes, ce qui peut apparaître comme peu surprenant compte tenu des taux de chômage élevés qui existent chez les jeunes, quelles que soient leurs caractéristiques (par exemple, hommes ou femmes, ruraux ou urbains, dotés d'un haut niveau de certification ou pas). Il existe bien quelques opportunités pour les adultes de reprendre des études à temps plein, comme à l'université continentale de Libreville,¹⁰ mais la formation continue au sens propre – comme perfectionnement ou sur des périodes courtes et pendant le temps de travail – n'existe pour ainsi dire pas.

La situation du Gabon en matière de VAE est à la fois simple et complexe. La situation est simple, car il n'existe pas de système opérationnel pour valider et reconnaître les acquis d'apprentissages non formels et informels. En revanche, le débat est posé au Gabon, et il est complexe. Il semble en effet que le thème de la VAE reçoive une attention soutenue dans plusieurs sphères, et tous les points de vue ne convergent pas. C'est clairement à l'ordre du jour d'une organisation d'employeurs, la COSYGA, qui se dit clairement en manque d'expertise en interne pour mener à bien ce dossier et propose incidemment de s'en remettre à des organisations internationales. Le ministère du Travail a commencé à travailler sur le sujet, mais les textes tardent à paraître du fait, en particulier, d'un manque de consensus sur les aspects juridiques et d'un processus de consultation très lent avec les partenaires sociaux – processus recommandé par le BIT –, sans doute aussi d'un manque d'expertise en interne. Il faut bien souligner toutefois qu'à part la COSYGA peu d'organisations d'employeurs, parmi la vingtaine au Gabon, ont donné suite à la consultation initiée par le ministère du Travail. L'approche de la VAE est pertinente pour les Gabonais de souche, et aussi pour les immigrants. C'est enfin un thème qui reçoit une certaine attention au sein du secrétariat de la CEEAC.

Certains employeurs se sont emparés du thème parce qu'ils pensent, à juste titre, que cela peut leur permettre d'identifier les compétences de leurs recrues éventuelles, voire de mieux connaître les compétences de leurs travailleurs déjà en poste, pour des réorganisations et de la mobilité en interne par exemple. Les employeurs ont parfaitement repéré qu'ils ont des employés qui travaillent « depuis trente ans » et qui ont toujours le même niveau formel bien que possédant une expérience irremplaçable. De manière générale, du fait du flou qui règne sur les réelles compétences des détenteurs d'une certification, la VAE est perçue comme pouvant permettre de fournir un peu de transparence au système. C'est une approche en outre extrêmement inclusive puisqu'elle fournit une voie alternative à l'éducation et à la formation formelle pour aller vers la certification. Or la certification reste une composante importante de l'employabilité, dans le secteur formel de l'économie en particulier.

Beaucoup de travailleurs exerçant au Gabon, incluant les immigrants donc, disposent de compétences qui ne sont absolument pas formalisées par une certification ni par le moindre certificat à valeur locale. Ceci est dû au fait que ces travailleurs ne sont pas passés par le système initial d'éducation et de formation, ou pas assez longtemps, pour atteindre le premier niveau de certification. Les premiers travaux du ministère du Travail ont choisi comme cible les personnes qui ont cinq années d'expérience professionnelle et pas de certification. Selon ces deux critères, le ministère du Travail indique que la VAE pourrait concerner environ 50 % de la population active. En d'autres termes, une grande partie de la population a plus de compétences que ne le montre sa plus haute certification. Ce point à lui seul justifie la mise en œuvre d'approches visant à valider tous les acquis de l'expérience comme la VAE.

Le ministère du Travail travaille sur l'hypothèse d'une prise en compte des acquis de l'expérience à partir d'un exercice sur le marché du travail d'au moins trois années. Le processus débiterait par un bilan de compétences dans les premières ébauches. En outre, le processus de VAE serait conduit au sein de l'entreprise.

Ce dernier point est particulièrement problématique, car il laisserait sans solution les chômeurs et les travailleurs indépendants. Néanmoins, il semble que cet enjeu ait été perçu par l'Office national de l'emploi

¹⁰ Et encore, avec des conditions très spécifiques : être professionnel avec au moins deux ans d'expérience et avoir un niveau de certification au moins égal au BTS/DUT/DTS.

(ONE), le service public de l'emploi (SPE), qui compte prendre des initiatives en matière de VAE dans son programme « ONE entreprendre ».

Le côté extrêmement satisfaisant de l'approche gabonaise encore en devenir est qu'elle a réglé le principal problème dans de nombreux pays d'Afrique : la nécessité de prendre en compte la certification nouvellement acquise, le cas échéant, dans la rémunération. Les partenaires sociaux ont ainsi pu négocier, non sans mal apparemment, une augmentation de salaire tous les deux ans pour les travailleurs récemment certifiés qui auraient ainsi changé de catégorie professionnelle. Au moment de la rédaction, il n'est pas sûr que toutes les entreprises vont traduire cet accord dans les faits, mais l'approche part sur de bonnes bases. En effet, une augmentation de la distribution des certifications dans l'entreprise peut la rendre plus productive, et donc plus attractive pour les clients et les investisseurs. Cela peut surtout lui permettre de se porter candidate à des appels d'offres et sur des marchés qui lui étaient interdits auparavant faute d'une force de travail formellement certifiée. Enfin, avoir des salariés mieux rémunérés peut aussi contribuer à augmenter la motivation et donc la productivité.

Au total, le dossier de la VAE n'est pas encore prêt ; la question de l'assurance qualité ne se pose donc pas encore. Le problème semble purement technique. Une solution pourrait être de structurer les organisations d'employeurs en un partenariat mettant en commun les ressources techniques, voire à travers le soutien d'un consultant. Les organisations internationales travaillent déjà dans ce sens.

4.4 République centrafricaine

L'EFTP est sous-équipé en République centrafricaine. Il existe très peu de centres offrant des opportunités qui puissent se traduire en emploi pour les lauréats. Ni l'enseignement technique ni la formation professionnelle ne sont organisés pour offrir ces opportunités. Les deux sous-systèmes souffrent depuis longtemps de faibles financements et de faibles dotations en ressources humaines. Ils sont caractérisés par un manque de matériel didactique et d'enseignants qualifiés. De manière générale, l'EFTP est déserté (par exemple, 0,5 % de l'ensemble de la population inscrite dans une institution d'éducation ou de formation en 2011).

Cette situation génère une pénurie durable de main-d'œuvre qualifiée, et certaines entreprises recrutent directement à l'étranger pour répondre à leurs besoins, contribuant ainsi à l'aggravation du chômage et du sous-emploi chez les populations hôtes. Le chômage des jeunes est important en République centrafricaine, même celui des jeunes diplômés.

En termes de spécialité de formation, en province la tendance est fortement orientée vers le secteur primaire (agriculture vivrière et de rente, maraîchage, élevage), et elle est en baisse dans les secteurs secondaire (maçonnerie, menuiserie, couture, artisanat) et tertiaire (comptabilité de base). En revanche, à Bangui, le secteur dominant est le secteur tertiaire (comptabilité, gestion, informatique, bureautique). Vient ensuite le secteur secondaire (mécanique, électricité, électromécanique, artisanat). Le secteur primaire y est inexistant (PNUD, 2015 ; Boungou Bazika, 2019).

Il existe une tendance au sein de l'administration à discriminer les élèves en fonction de leur nationalité. Cela se traduit par la volonté d'accroître les frais d'inscription pour les enfants provenant de familles d'immigrants (par exemple à l'école des arts ; Boungou Bazika, 2019).

Sur le plan des enseignants, il y a un net déséquilibre au détriment de l'enseignement technique. En effet, 125 enseignants seulement exercent dans ce secteur, contre 1 699 dans le secondaire de l'enseignement général (soit 1,67 % du personnel). En outre, les enseignants dans l'EFTP sont faiblement qualifiés. Ils sont souvent dépassés par l'évolution technologique, et ont du mal à s'adapter aux avancées pédagogiques faute de connaissances et de matériel didactique adéquat. En outre, ils n'ont pas accès à des opportunités de formation continue et cette situation perdure, au détriment des apprenants.

Pourtant, le secteur de l'EFTP possède une stratégie explicite clairement énoncée dans les documents officiels. Dès 2016, le document-cadre de la politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a été adopté. Le ministère de l'Education nationale et de l'Enseignement technique a

développé et adopté un plan de transition pour les années 2015 à 2017. Ce plan de transition visait à organiser le retour progressif vers un déroulement normal des activités scolaires, en particulier pour le cycle primaire, et un fonctionnement régulier de la gestion du secteur, permettant de reprendre le chemin du développement.

La formation professionnelle est ainsi appelée à jouer un rôle particulier au moment de la sortie de crise, pour deux raisons :

- Elle est l'un des éléments des programmes de désarmement et de réinsertion.
- Certains partenaires proposent, au titre de l'appui à la sortie de crise, des activités à haute intensité de main-d'œuvre. La formation professionnelle est alors considérée comme un secteur pouvant qualifier la main-d'œuvre ainsi mobilisée (ou une partie) et réduire le chômage des jeunes et l'insécurité dans le pays.

En matière de gouvernance, plusieurs structures existent pour traiter des questions d'emploi et de formation professionnelle en République centrafricaine, mais la question de la rationalité de l'existence concomitante de tous ces organes reste posée au regard des missions assignées.

Créé par décret en 1987, le Conseil supérieur de l'emploi et de la formation professionnelle a pour mission de coordonner toutes les actions de formation en tenant compte des opportunités d'emploi existantes. En tant que tel, il a également pour rôle d'élaborer une politique de l'emploi qui puisse mettre en cohérence la formation et l'emploi. Toutefois, la politique nationale n'a pas été formulée et ce Conseil ne fonctionne plus, sans pour autant que le décret de sa création ait été abrogé. Il aurait pourtant une utilité indéniable dans la période contemporaine.

Le Conseil permanent de réforme de l'administration centrafricaine a été mis en place en 1984 avec comme objectifs de :

- Réduire l'effectif des fonctionnaires et agents de l'Etat de 25 000 à 20 000.
- Donner un nouvel élan pour redynamiser l'administration centrafricaine.

Au niveau intermédiaire, il y a l'Agence centrafricaine pour la formation professionnelle et l'emploi (ACFPE), créée par la loi du 19 mai 1999 (décret en 2000). Elle collecte la contribution patronale, dont le montant s'élève à 2 % de la masse salariale mensuelle brute. Au niveau des régions, ce sont les agences régionales émanant de l'ACFPE qui sont chargées d'appliquer la politique de formation professionnelle mise en place par le gouvernement et exécutée par l'ACFPE. Elle représente l'organe opérationnel de la gouvernance dans le domaine de la politique de la formation professionnelle et de l'emploi, y compris pour les travailleurs immigrants.

Les missions de l'ACFPE sont de trois ordres :

- La gestion et la promotion de l'emploi.
- La promotion de la formation professionnelle.
- Le développement de la libre entreprise.

Au vu de ces missions, l'ACFPE apparaît donc à la fois comme :

- Un SPE.
- Un fonds de formation professionnelle.
- Un centre de formation, puisqu'elle exécute par elle-même les actions de formation.

En termes de dialogue social, celui-ci se manifeste à travers la gestion concertée de l'ACFPE. Son conseil d'administration est de nature tripartite et les acteurs non étatiques y sont majoritaires. C'est cette structuration mettant l'accent sur le rôle déterminant des partenaires sociaux qui a permis que cette agence fasse preuve d'une certaine efficacité sur le plan opérationnel et sur celui de la gestion financière.

Au plus haut niveau, sur le plan macro-économique et sectoriel, le dialogue social en République centrafricaine se manifeste par la volonté d'associer l'ensemble des acteurs à la formulation de la politique nationale de la formation professionnelle et de l'emploi. Ainsi, en 2016, le document-cadre de la politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a été le résultat d'un travail participatif et inclusif à travers le comité de pilotage placé sous l'autorité du ministre de l'Emploi. Ce comité a regroupé tous les acteurs, à savoir les acteurs gouvernementaux, les organisations d'employeurs, les syndicats de travailleurs, la société civile et les partenaires techniques et financiers, en vue d'inscrire dans le temps les actions à mener dans l'objectif de réduire de façon substantielle le chômage et la pauvreté et de créer un consensus social.

L'évaluation des aptitudes et compétences dans le système national formel est traduite par l'organisation des examens et concours d'entrée et la délivrance d'un diplôme de fin de cycle. Le système de reconnaissance et de délivrance des certifications est centralisé du fait de la suppression du système d'homologation. Cette centralisation est intervenue dans les années 2000 suite au constat de laxisme, de clientélisme et de corruption quand certaines certifications étaient délivrées par le secteur éducatif privé. Pour remédier à cette défaillance, le gouvernement a décidé à l'époque de centraliser et d'organiser les examens d'Etat et de délivrer des certifications reconnues par les secteurs public et privé sur le marché du travail. Ces certifications répondent aux normes internationales de qualité et correspondent aux véritables aptitudes des apprenants.

Il n'y aurait donc qu'un pas pour ajouter un système de VAE, mais il n'existe pas encore en République centrafricaine.

4.5 République démocratique du Congo

L'EFTP est considéré comme devant être réservé aux enfants moins performants dans leur cursus scolaire. Le constat n'est pas nouveau, ni unique, ni spécifique à l'Afrique, mais il reste que cette image ternie de l'EFTP fait que les établissements correspondants ont une fréquentation faible (moins de 25 % des effectifs inscrits). En outre, la répartition par sexe est déséquilibrée, avec 35 % de filles et 65 % de garçons.

Il faut bien reconnaître aussi que les infrastructures et équipements sont généralement vétustes. Ils ne sont pas adaptés aux personnes en situation de handicap ni aux jeunes femmes (sanitaires). L'eau et l'électricité font défaut, et près de 80 % des établissements d'EFTP n'ont pas d'ateliers, de laboratoires, de matériel didactique ou de matière d'œuvre, si ce n'est des matériels obsolètes.

Les enseignants sont sous-qualifiés. De plus, beaucoup sont sur le point de prendre leur retraite. Aucune solution de type formation continue n'est en place pour remédier à ces problèmes. Les inspecteurs spécialisés sont en nombre insuffisant, et certaines filières en sont dépourvues. Ceci rend difficiles le suivi, l'encadrement des enseignants et le contrôle de la qualité des formations. En outre, les référentiels d'évaluation et de contrôle ne sont pas communs.

Certaines filières de formation sont dépassées, d'autres n'existent pas, comme celles relevant des métiers de demain et des métiers innovants. Les enseignements sont plus théoriques que pratiques, malgré l'APC, et les programmes ne répondent pas aux besoins des employeurs. L'apprentissage par la pratique et les stages ne sont pas systématiques. D'où la faible satisfaction des employeurs quant à la productivité des sortants.

Suite à la suppression du cycle d'orientation (deux ans après l'enseignement primaire) et du fait de la sous-qualification des conseillers, le système d'orientation scolaire et professionnelle n'est plus fonctionnel.

L'organisation de l'EFTP est disparate et répartie entre plusieurs tutelles (sept). Ce point ne serait pas trop problématique, mais il n'existe pas de réelle coordination. Les données statistiques disponibles ne sont souvent pas désagrégées ni explicites par manque d'un système propre d'informations. Les activités, zones d'intervention et apports financiers sont non coordonnés et suscitent des chevauchements intempestifs et réguliers.

En ce qui concerne la VAE, le système est précaire. Il n'est pas structuré, ni certifiant, ni systématique. La reconnaissance des acquis est quasiment inexistante et a encore du mal à se mettre en place, du fait de la multiplicité des acteurs. En l'absence d'une étude exhaustive et appropriée, il semble difficile de connaître le nombre de bénéficiaires de ce qui apparaît comme un système très partiel. Dans l'état actuel de la réflexion, la mise en place de la VAE semble conditionnée par la mise en place d'un cadre national des certifications (le Cadre national des qualifications et des certifications), alors même que l'existence d'un tel cadre n'est ni une condition nécessaire ni encore moins une condition suffisante pour réussir la VAE.

4.6 Analyse des systèmes d'EFTP – De remarquables similarités – De nombreux axes d'amélioration

La création de compétences dans le système d'EFTP pose problème dans tous les pays étudiés. Les enjeux sont similaires, ainsi que les mesures à prendre, ce qui confirme la communauté de destins (section 3).

La faiblesse du partenariat entre les établissements où est dispensé l'EFTP et les entreprises fait qu'il manque le principal levier pour améliorer la pertinence et la qualité de cet enseignement et de cette formation. Comme les pays étudiés ont des secteurs informels hypertrophiés dans leur économie, l'apprentissage informel est la principale voie de transmission des compétences. Or cette transmission est problématique à plusieurs niveaux, et les effets peuvent se cumuler. En effet, lorsque les apprenants sont formés sur le tas par leur supérieur immédiat, ou par leur patron dans le cas de travailleurs indépendants déjà installés, plusieurs cas de figure peuvent survenir :

- Les supérieurs ou patrons ne possèdent pas forcément eux-mêmes les compétences requises, et encore moins la certification professionnelle, correspondant au métier qu'ils exercent et pour lequel ils accueillent des apprentis.
- Les supérieurs ou patrons ne sont pas forcément intéressés par la transmission de compétences ni par le développement professionnel des apprenants qui travaillent avec eux, et ceci pour de multiples raisons (par exemple, manque d'implication, destruction de la matière d'œuvre dans le processus d'apprentissage, matériel détérioré, perte de temps, peur que les apprentis ne développent des compétences qui les mettraient en concurrence et donc d'être contournés auprès de la clientèle).
- Lorsque les supérieurs ou patrons ont les compétences et sont intéressés à les transmettre, ils n'ont pas forcément les approches pédagogiques et didactiques appropriées pour un transfert effectif des compétences.

Les établissements où est dispensé l'EFTP souffrent en outre de plusieurs maux. Ils sont souvent peu autonomes, et surtout pas en matière de financement ni de recrutement des enseignants. Le matériel didactique et la matière d'œuvre font défaut, ce qui oblige les chefs d'établissement à recourir à des pis-aller comme devenir des centres de production, ce qui peut compromettre le bon suivi du programme de formation (curriculum) si la production est concentrée sur quelques produits seulement, voire un seul parfois. Les enseignants sont peu ou pas qualifiés. Ils ont du mal à suivre les évolutions du matériel, et ne peuvent pas bénéficier de périodes de formation continue pour se mettre à jour. Ce point traverse d'ailleurs tous les pays étudiés : l'accent est toujours mis sur la formation initiale au détriment de la formation continue. L'apprentissage tout au long de la vie n'existe pas dans la CEEAC. Le financement est insuffisant, et de nombreux établissements publics où est dispensé l'EFTP sont dans la plus grande indigence. Une des conséquences est l'apparition d'une offre privée, qui n'est pas beaucoup mieux lotie en termes de qualité et qui n'est pas contrôlée. L'assurance qualité fait défaut à tous les échelons. Le pilotage de la qualité par la certification n'est pas intégré – il n'est même pas à l'état de projet – et les procédures d'accréditation des établissements sont dépassées, lorsqu'elles existent. Il est vrai qu'un pilotage par la certification demanderait des avancées majeures en termes de suivi statistique, notamment des lauréats de l'EFTP.

En fin de compte, la réputation de l'EFTP est catastrophique et la fréquentation est minimale. L'EFTP n'est pas perçu comme une solution plausible par les familles dans les pays étudiés, alors même que c'est une des rares options à pouvoir garantir un revenu décent. En effet, le travail de terrain dans quelques pays de

la région indique que la structure des qualifications montre un manque certain dans les niveaux de certification où les pays ont des besoins importants.

Aucun des pays étudiés n'a de système opérationnel national pour la VAE. Il y a seulement quelques approches locales, notamment dans l'enseignement tertiaire. Les compétences acquises par l'expérience ne sont pas validées à grande échelle. Ce n'est pas un droit pour les habitants. Les compétences sont quelque peu valorisées par le biais de systèmes comme le bouche-à-oreille et les références d'employeurs précédents – une sorte de CV informel –, mais les travailleurs compétents ne peuvent pas faire valoir ces compétences et la reconnaissance de celles-ci n'est qu'informelle. Il en résulte des salaires très bas en regard des compétences réelles des travailleurs. C'est aussi une perte nette pour les pays dont la force de travail n'est pas positionnée de manière efficace sur les postes de travail pour lesquels elle est qualifiée.

Aucun des pays étudiés n'a de système cohérent de développement des compétences avec des passerelles clairement décrites entre les différents niveaux de certification, ni de cadre national des certifications en tant qu'outil simple de classification et de classement des certifications délivrées dans le pays. Il n'est pas certain que ce soit l'outil qui nécessite un renforcement en priorité, mais le fait est qu'il n'est pas opérationnel dans les pays étudiés. On peut citer par exemple Mimche (2019) : il n'existe pas au Cameroun un cadre national des certifications devant statuer sur les normes d'évaluation et de certification de la qualification professionnelle formelle. Toutefois, la certification est du ressort de chaque ministère dont le système d'enseignement est sous la responsabilité. En outre, il y a un manque de collaboration entre le monde de l'éducation et de la formation et le secteur privé. Il n'y a donc que peu de travaux sur un cadre régional des certifications, métacadre qui permettrait de créer un langage commun à travers la CEEAC, voire le continent, et de faciliter la migration des personnes qui souhaiteraient travailler dans un autre pays. A la différence de la CEDEAO, qui a initié une réflexion dès 2013 (Charraud et Werquin, 2013), la CEEAC n'a pas beaucoup avancé en matière d'élaboration et de mise en œuvre d'un cadre régional des certifications. La reconnaissance régionale des certifications est donc un dossier en souffrance ; celle des compétences est totalement informelle. Aborder ces dimensions est à l'Ordre du jour 2063 de l'Union africaine.

Il y a bien une communauté de destins, mais elle est mal prise en charge en matière de création et de reconnaissance des compétences, et de reconnaissance des certifications à un niveau transnational, pour les migrants typiquement. Pourtant, il existe des centres de formation à vocation régionale.

4.7 Centres de formation à vocation régionale – Surtout dans l'enseignement tertiaire

Au Congo, il existe au moins trois centres de formation à vocation régionale. Il y a le Centre inter-Etats de la santé publique d'Afrique centrale (CIESPAC), à Brazzaville, qui est affilié à la CEMAC. Il y a aussi l'Ecole nationale à vocation régionale du génie et des travaux (ENVR-GT), sur le site de l'Académie militaire Marien-Ngouabi, qui est affiliée à la CEEAC. Il y a enfin l'Institut catholique des arts et métiers (ICAM) de l'Université catholique d'Afrique centrale (UCAC), qui forme des ingénieurs et des techniciens supérieurs sur les campus de Pointe-Noire au Congo et de Douala au Cameroun.

Toujours au Cameroun, il y a en outre l'Institut de formation et de recherche démographiques (IFORD), dont le siège est à Yaoundé, avec des locaux sur le campus de l'université de Yaoundé I à Ngoa-Ekelle. Fondé en 1971, c'est un organisme interétatique regroupant 26 Etats d'Afrique francophone et de l'océan Indien qui forme des démographes. Il y a aussi l'Institut sous-régional de statistique et d'économie appliquée (ISSEA). C'est une institution spécialisée de la CEMAC créée en 1984 à Brazzaville par la Conférence des chefs d'Etat de ce qui était à l'époque l'Union douanière et économique de l'Afrique centrale (UDEAC), devenue aujourd'hui la CEMAC. L'Institut a son siège à Yaoundé. Il y a aussi l'Ecole nationale de l'hôtellerie et du tourisme (ENAH), créée en 1987 par le gouvernement camerounais. Elle est devenue par acte additionnel du 30 août 2002 l'Ecole de l'hôtellerie et du tourisme de la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (EHT-CEMAC), ce qui lui a conféré un caractère communautaire et a porté son inscription sur la liste des institutions spécialisées de l'Union économique de l'Afrique centrale (UEAC). Il y a enfin l'Institut de l'université panafricaine pour les sciences sociales, la gouvernance et les sciences humaines (PAUGHSS), implanté à l'université de Yaoundé II à Soa et à

l'université de Buea. C'est une initiative des chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union africaine. Il s'agit d'un premier réseau continental d'universités. Sa mission est de fournir un enseignement de troisième cycle de qualité, orienté vers la réalisation d'une Afrique prospère, intégrée et pacifique.

En République démocratique du Congo, il existe quelques centres de formation à vocation régionale ou sous-régionale qui desservent certains secteurs dont l'environnement, la santé et l'agriculture. Ils opèrent plus particulièrement au niveau postsecondaire. Il y a l'Ecole régionale postuniversitaire d'aménagement et de gestion intégrés des forêts et territoires tropicaux (ERAIFT). C'est une école régionale placée sous l'égide de l'UNESCO (centre de catégorie 2). Elle dispense un enseignement de troisième cycle à des étudiants ayant accompli trois, quatre ou cinq années d'études universitaires dans divers domaines. Elle opère parfois en cocertification, notamment au niveau du doctorat. Les apprenants viennent de nombreux pays d'Afrique centrale (Angola, Burundi, Cameroun, Congo, Gabon, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Rwanda et Tchad), d'Afrique de l'Ouest (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée, Liberia, Mali, Mauritanie, Niger, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal et Togo), de l'océan Indien (Comores et Madagascar) et d'Haïti. Il y a aussi l'Ecole de santé publique, localisée dans l'enceinte de l'université de Kinshasa, à la faculté de médecine. Elle reçoit en moyenne une centaine d'apprenants par session, de République démocratique du Congo et de certains pays de la région comme le Cameroun, le Congo et la République centrafricaine. Cette école à vocation régionale est essentiellement financée par le ministère de la Santé de la République démocratique du Congo et appuyée par plusieurs partenaires techniques et financiers. L'université de Lubumbashi dispose également d'une école de santé publique créée en 2005, qui reçoit les apprenants et scientifiques de pays voisins. Il y a enfin le Centre international de recherche agricole Obasanjo. C'est un centre de recherche agronomique ultramoderne situé sur le campus de l'Institut international d'agriculture tropicale (IITA) de Bukavu. Il s'agit du deuxième plus grand centre agricole en Afrique centrale, qui a été inauguré au début du mois d'octobre 2019. Il couvre le Burundi, le Congo, la République centrafricaine, le Nigeria, l'Ouganda, le Rwanda et la Tanzanie.

Au Gabon, il y a l'Ecole communautaire de monétique d'Afrique centrale (ECMAC), qui est la première école en Afrique centrale spécialisée dans les métiers de la monétique et des transactions électroniques sécurisées. Elle propose essentiellement des licences professionnelles et un master professionnel. Il y a aussi l'Institut de l'économie et des finances (IEF), qui est un pôle régional. C'est une institution spécialisée de la CEMAC dans le domaine de la formation initiale et continue des personnels des administrations économiques et financières. Son siège se trouve à Libreville au Gabon. Il y a aussi l'Institut sous-régional multisectoriel de technologie appliquée, de planification et d'évaluation (ISTA), qui est un pôle d'excellence de formation des cadres de la CEMAC. Il a été créé en 1980 à Brazzaville par le Conseil des chefs d'Etat de l'UDEAC, devenue la CEMAC en 1994. L'ISTA est donc un instrument devant permettre aux Etats membres de la Communauté de mieux maîtriser leurs projets de développement à caractère socio-économique dans le cadre des objectifs définis dans leur plans et projets de développement. Il y a enfin l'Institut africain d'informatique (IAI). C'est un centre inter-Etats d'enseignement en informatique créé en 1971 par l'Organisation commune africaine, malgache et mauricienne (OCAM). Son siège est à Libreville.

En Guinée équatoriale, il y a l'Ecole inter-Etats des douanes de la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (EIED-CEMAC). Elle a vu le jour le 22 décembre 1972 par acte du Conseil des chefs d'Etat de l'UDEAC. Elle a son siège à Bangui. Quatre Etats avaient participé à sa naissance : le Cameroun, le Congo, la République centrafricaine et le Gabon. Avec l'adhésion de la Guinée équatoriale en 1983 et le retour du Tchad en 1984 au sein de l'organisation sous-régionale, l'EIED-CEMAC compte aujourd'hui six Etats membres. Elle fait partie du groupe des institutions de formation spécialisées de la CEMAC telles que l'ISSEA de Yaoundé et l'ISTA du Gabon vus plus haut.

Il apparaît que les centres de formation à vocation régionale sont pratiquement tous à vocation professionnelle, ce qui est cohérent avec le thème général des travaux décrits ici. En revanche, ils concernent tous l'enseignement tertiaire, voire l'université. Il y a donc là une voie à emprunter pour établir des partenariats et travailler de concert pour faciliter la reconnaissance mutuelle des compétences et des certifications et la migration. C'est celle de la création de centres d'EFTP à vocation régionale au niveau de l'enseignement secondaire.

5. Contexte économique – L’offre et la demande de travail

5.1 Une région relativement riche – Un retard de développement humain

Selon la définition du Fonds monétaire international, plusieurs pays de la CEEAC font partie des pays africains riches en ressources naturelles (l’Angola, le Cameroun, le Congo, le Gabon, la Guinée, la Guinée équatoriale, la République démocratique du Congo, le Tchad), avec les autres pays que sont l’Afrique du Sud, l’Algérie, le Botswana, la Côte d’Ivoire, l’Egypte, le Ghana, le Liberia, la Libye, la Mauritanie, la Namibie, le Nigeria, la Sierra Leone, le Soudan, le Soudan du Sud et la Zambie.

La CEEAC est donc plutôt bien lotie, et ceci peut clairement être un avantage. On trouve d’ailleurs le Gabon et la Guinée équatoriale parmi les pays au produit intérieur brut (PIB) par habitant le plus élevé d’Afrique (tableau 3). Ceci est important pour comprendre les migrations, car elles sont souvent dictées par des motivations économiques.

Cela peut aussi être un inconvénient si la raréfaction de la ressource naturelle n’est pas anticipée, ou si sa présence empêche l’investissement dans d’autres filières économiques porteuses plus tournées vers l’avenir. Ce dernier point est particulièrement pertinent pour amortir les fluctuations importantes, souvent à la baisse dans les années récentes, du prix du pétrole notamment. L’exemple du Gabon est intéressant de ce point de vue. Il semblerait qu’il n’ait pas assez anticipé les crises à répétition sur le marché du pétrole brut et la baisse des prix, et qu’il n’ait donc pas assez investi dans les filières économiques porteuses (Foka et Werquin, 2019). De toutes manières, les industries extractives ne créent généralement pas beaucoup d’emplois directs. Enfin, leur empreinte carbone est importante et le coût environnemental peut frapper plus que proportionnellement les populations déjà défavorisées.

Malgré la présence de ressources naturelles, les pays de la CEEAC restent relativement en retard en temps d’indice de développement humain (tableau 4).

Tableau 3 : Produit intérieur brut dans la CEEAC, 2018 (en dollars)

Pays	PIB (rang)	PIB par habitant (rang)
Guinée équatoriale	11 386 (30)	8 397 (3)*
Gabon	18 096 (21)	8 329 (5)*
Congo	10 923 (31)	2 030 (20)
Cameroun	41 748 (14)	1 613 (24)
République démocratique du Congo	43 663 (12)	503 (44)
République centrafricaine	2 334 (46)	492 (48)

Source : <http://worldpopulationreview.com/countries/countries-by-gdp/#africanCountries>.

Pour comparaison, le PIB des Etats-Unis est de 21 410 230 (1), et celui par habitant de Monaco est de 165 999 (1).

* Supérieur à celui de la Macédoine du Nord (6 674), en Europe.

Tableau 4 : Indice de développement humain dans la CEEAC, 2018

Pays	IDH	Rang
Gabon	0,702*	110
Congo	0,606	137
Guinée équatoriale	0,591	141
Cameroun	0,556	151
République démocratique du Congo	0,457	176
République centrafricaine	0,367**	188

Source : <http://hdr.undp.org/en/composite/HDI>.

* Comparable à celui du Paraguay. ** Proche de ceux du Niger et du Soudan du Sud.

5.2 Migration et emploi – La CEEAC a le taux d’emploi des immigrants le plus faible d’Afrique

Les secteurs du pétrole, des mines, du bois d’œuvre et des services de la région (commerce, petites entreprises) attirent des travailleurs migrants. On pouvait supposer que le Protocole VII du traité instituant la CEEAC, sur la liberté de circulation et le droit d’établissement des ressortissants dans un pays membre, faciliterait le processus de dotation des postes vacants indépendamment de la nationalité des postulants. Il semble que ce ne soit pas le cas. Malgré les nombreuses décisions prises par la Communauté à cet égard, la liberté de circulation est entravée par les conflits et les préoccupations sécuritaires des Etats membres qui en résultent. Cela se traduit par exemple par des « tracasseries » (sic) aux postes-frontières.

Il n’est donc pas surprenant que le taux d’emploi des migrants internationaux en 2014 dans la CEEAC soit le moins élevé de ceux de toutes les communautés économiques régionales d’Afrique, et de loin, alors que le taux de migrants est important dans cette région (tableau 5).

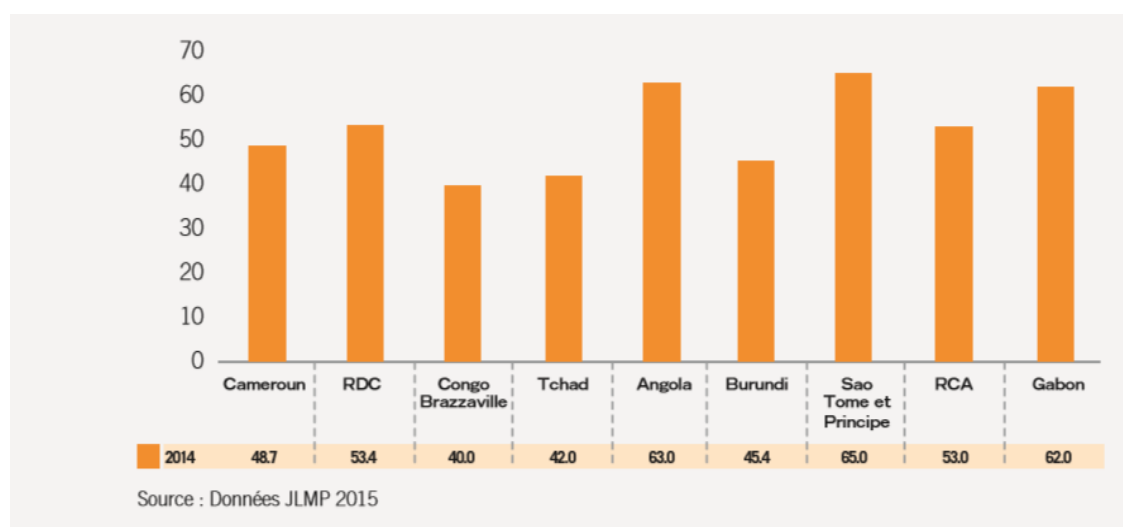
Tableau 5 : Taux d’emploi des migrants internationaux par CER, 2013-2014 (en %)

Communauté économique régionale	2013	2014
Communauté économique des Etats de l’Afrique de l’Ouest (CEDEAO)	49,2	49,2
Communauté économique des Etats de l’Afrique centrale (CEEAC)	43,9	44,8
Union du Maghreb arabe (UMA)	70,4	70,3
Communauté de développement de l’Afrique australe (SADC)	51,9	52,0
Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD)	61,0	61,0
Marché commun pour l’Afrique de l’Est et l’Afrique australe (COMESA)	62,9	62,9
Communauté des Etats sahélo-sahariens (CEN-SAD)	50,2	50,1
Communauté d’Afrique de l’Est (CAE)	56,4	56,6

Source : Données JLMP, 2015. Issu du rapport de statistiques de la main-d’œuvre africaine (UA, 2015).

Au sein de la CEEAC, c’est à Sao Tomé-et-Principe, en Angola et au Gabon que les taux d’emploi des immigrants sont les plus élevés, au-delà de 62 %. C’est au Congo que ce taux est le plus faible, à 40 % (figure 6). La République démocratique du Congo, la République centrafricaine et le Cameroun sont en position intermédiaire, mais les taux d’emploi restent faibles à l’échelle de l’Afrique (de l’ordre de 50 %).

Figure 6 : Taux d’emploi des migrants internationaux au sein des pays de la CEEAC, 2014



Source : Données JLMP du BIT, cité par l’UA (2017).

5.3 Demande et offre de compétences – Des emplois de niche pour les immigrants

Les immigrants occupent fréquemment des emplois que les membres des populations hôtes ne veulent pas occuper. Toutefois les niches sont différentes, à la fois du point de vue des pays d'origine et du point de vue des pays de destination.

Dans l'ensemble des pays étudiés, il n'existe pas de données officielles concernant le travail des immigrants ni les postes ou les secteurs qu'ils occupent. En revanche, il semble que les immigrants ne prennent pas la place des populations hôtes sur le marché du travail. Ils viennent souvent combler l'absence de compétences dans le pays hôte. Cependant, il n'est pas sûr que ce soit perçu ainsi sur le terrain par la population hôte. Au Gabon, par exemple, le gouvernement a mis en place une politique de « gabonisation » des emplois, l'accès aux offres d'emploi publiées par le SPE est réservé aux Gabonais. En République centrafricaine, la population hôte a le sentiment que les immigrants installés vont privilégier leurs compatriotes pour pourvoir les emplois éventuellement vacants.

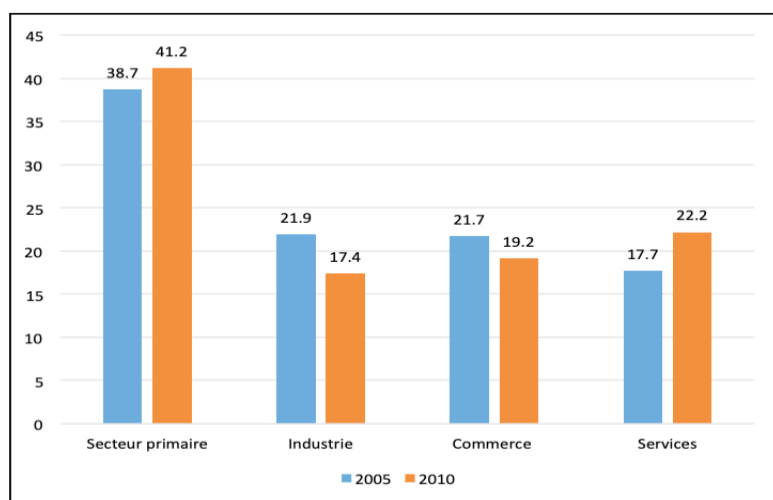
Lorsque le travail de terrain l'a permis, on a toutefois pu identifier des secteurs, ou des métiers, des niches pour ainsi dire, où les immigrants sont plus nombreux que les travailleurs issus des populations hôtes.

5.3.1 Répartition des travailleurs immigrants par secteur au Cameroun

Les résultats du RGPH de 2005 montrent que plus de la moitié des travailleurs immigrants étrangers au Cameroun sont des agriculteurs (50,4 %), 23,9 % sont des commerçants, et 14,7 % sont des artisans, des ouvriers ou bien ils exercent des emplois faiblement qualifiés et/ou d'exécutants.¹¹

L'EESI indique que, en 2010, seuls environ 7,5 % des immigrants travaillent dans le secteur formel, privé et public (figure 8), et que le secteur primaire reste majoritaire (figure 7).

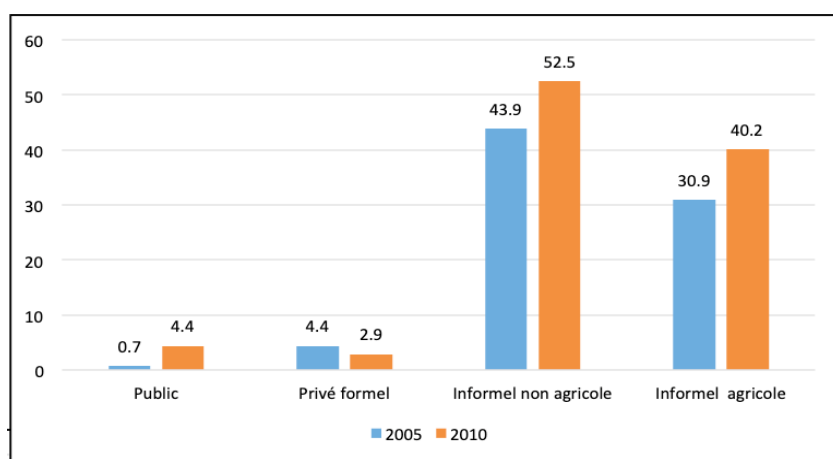
Figure 7 : Répartition des immigrants actifs occupés selon le secteur d'activité (en %)



Source : Données de l'Enquête sur l'emploi et le secteur informel (2005 et 2010). Proposé par les auteurs.

¹¹ Le terme utilisé localement est « petits métiers », mais les auteurs le réfutent parce que péjoratif.

Figure 8 : Répartition des immigrants actifs occupés selon le secteur institutionnel (en %)



Source : Données de l'Enquête sur l'emploi et le secteur informel (2005 et 2010). Proposé par les auteurs.

Les travaux de Mimche (2019) montrent une grande concentration dans quelques métiers et secteurs (tableau 6). A ce stade, il est difficile de savoir s'il s'agit là d'un biais d'observation ou s'il n'y a en effet que quelques métiers qui regroupent tous les immigrants.

Tableau 6 : Secteurs ou métiers occupés par les immigrants au Cameroun

Secteur ou métier	Pays d'origine des actifs occupés
Petit commerce	Guinée, Mali, Niger, Nigeria, Sénégal
Vente de vêtements	Guinée, Mali, Niger, Nigeria, Sénégal
Pièces détachées	Guinée, Mali, Niger, Nigeria, Sénégal
Cordonnerie	Tchad, République centrafricaine
Gardiennage	Tchad, République centrafricaine

Source : Mimche (2019).

5.3.2 Répartition des travailleurs immigrants par secteur au Congo

Aucune donnée officielle n'a pu être fournie quant aux secteurs ou métiers occupés par les immigrants au Congo. Cependant, sur le terrain, on peut constater que les femmes immigrantes travaillent davantage dans les services domestiques, les commerces sur le marché, tandis que les hommes travaillent dans le secteur de la construction et du bâtiment. Toutefois, bon nombre des épouses des immigrants sont inactives (Nzaou, 2019).

5.3.3 Répartition des travailleurs immigrants par secteur au Gabon

D'après les informations récoltées sur le terrain, il semblerait que les nationalités présentes au Gabon occupent plus de secteurs que celles présentes au Cameroun et au Congo, mais là encore il est difficile de savoir s'il s'agit d'un effet d'optique ou d'une réalité.

Tableau 7 : Secteurs ou métiers occupés par les immigrants au Gabon

Secteur ou métier	Pays d'origine des actifs occupés
Pièces détachées automobile	Nigeria, Côte d'Ivoire
Transport urbain	Cameroun, Bénin
Transport	Côte d'Ivoire
Personnel de maison	Bénin, Togo (filles mineures)
Commerce de vêtements	Bénin
Coupe et couture	Sénégal
Grossistes (alimentaire)	Liban
Commerce (général)	Afrique de l'Ouest en général, Bénin en particulier
Agroalimentaire	Liban
Bois	Chine, Malaisie
Palmiers à huile	Chine, Malaisie
Cordonnerie	Burkina Faso
Bâtiment et travaux publics	Chine, Malaisie
Coiffure	Burkina Faso
Exploitation pétrolière	Europe, Chine
Maraîchage	Burkina Faso, Mali, Ghana
Agriculture (culture et élevage)	Afrique de l'Ouest
Enseignement	Sénégal, Togo (sous contrat)
Médecine	Cuba
Import-export	Secteur occupé par des immigrants, mais nationalité inconnue

Source : Foka et Werquin (2019).

5.3.4 Répartition des travailleurs immigrants par secteur en République centrafricaine

En République centrafricaine, les travailleurs immigrants sont aussi concentrés dans quelques secteurs (tableau 8).

Tableau 8 : Secteurs ou métiers occupés par les immigrants en République centrafricaine

Secteur ou métier	Pays d'origine des actifs occupés
Extraction minière (diamant, or)	Tchad, Mauritanie, Chine
Secteur agricole	Soudan, Cameroun, Nigeria, Tchad,
Commerce	Mali, Tchad
Bijouterie	Sénégal
Elevage	Tchad, Niger
Commerce du café	Soudan
Bâtiment et travaux publics	Chine

Source : Bounbou Bazika (2019).

5.3.5 Répartition des travailleurs immigrants par secteur en République démocratique du Congo

En République démocratique du Congo, 50 % de la population immigrante travaillent dans le commerce, et ce sont principalement des postes pas ou peu qualifiés. Les immigrants cherchent également du travail dans les secteurs du commerce, de l'hôtellerie, de l'industrie manufacturière, de l'industrie extractive, du transport et de l'entreposage, ainsi que dans le BTP (Mukwey, 2019).

5.4 Analyse – Effets d'opportunités et avantages comparatifs individuels

La juxtaposition des secteurs économiques occupés et des nationalités d'origine des immigrants dans les cinq pays couverts par l'étude ne montre pas clairement de spécialisation systématique des immigrants par pays d'origine. Par exemple, les cordonniers sont burkinabés au Gabon alors qu'ils sont tchadiens ou centrafricains au Cameroun. Toutefois, on a bien quelques éléments qui font penser à l'existence d'avantages comparatifs pour certains groupes de migrants : les Nigériens semblent en effet spécialisés dans les pièces détachées automobile partout où ils sont installés.

On est donc vraisemblablement face à un modèle mixte d'auto-affectation des travailleurs aux secteurs.

Il y a les groupes de migrants avec des avantages certains, connus et historiques, dans certains secteurs économiques, et d'autres groupes qui ont été opportunistes au moment de leur arrivée dans un pays. Aujourd'hui, la concentration de certaines nationalités dans certains secteurs ou sous-secteurs de l'économie est en tout cas certaine. Elle est parfois provoquée et souvent accentuée par le phénomène de cooptation. Les immigrants déjà installés dans un pays font venir des personnes de leur pays en leur proposant un emploi dans leur domaine lorsqu'un besoin de recrutement se fait sentir. Ces nouvelles et nouveaux arrivants sont assurés d'avoir un emploi avant même le départ de leur pays d'origine. Ce travail en réseau ne pose pas de problème apparent puisque les emplois occupés par les nouvelles et nouveaux arrivants correspondent à des compétences qui semblent absentes dans la population hôte. En outre, et l'argument a été entendu systématiquement lors du travail de terrain au Gabon par exemple, ces emplois n'intéressent pas les populations hôtes. Cet argument est pertinent, car il décrit bien la situation actuelle. Il n'est toutefois que partiellement convaincant, car il ne résiste pas à une analyse des risques pour les pays de la CEEAC alors qu'ils sont en phase de transition et aspirent à être émergents à moyen terme. En effet, il est vrai que les immigrants occupent surtout le secteur informel et que celui-ci n'intéresse pas les populations hôtes, qui souhaitent travailler dans le secteur public ou, à tout le moins, dans le secteur formel de l'économie. Toutefois, il n'en reste pas moins vrai qu'il y a là, en germe, un effet potentiel d'éviction des travailleurs de la population hôte qui peut s'avérer néfaste si les secteurs occupés par les immigrants – actuellement dans le secteur informel de l'économie – viennent à être formalisés. Les travailleurs de la population hôte seraient alors piégés et ne pourraient pas intégrer ces secteurs nouvellement formalisés, et devenus attractifs, **faute d'avoir reçu une formation adéquate**, formelle ou non. Cette situation où les recrutements se font par le réseau ne représente donc pas un équilibre à long terme.

Cette hypothèse d'une mobilité professionnelle des populations hôtes qui chercheraient à réinvestir les secteurs actuellement occupés par les travailleurs immigrés, et relevant actuellement du secteur informel de l'économie, est étayée par le fait que ces secteurs sont « lucratifs », de l'avis de tous les experts rencontrés lors du travail de terrain.

A l'inverse, questionner le système actuel de cooptation ne vise pas à prétendre qu'il faut inverser totalement la tendance et évincer les travailleurs étrangers. Il dit simplement qu'il faut garder toutes les opportunités ouvertes pour toutes et tous, pour une optimisation de l'appariement entre la qualification du poste de travail et les compétences et certifications¹² des travailleurs, pour une croissance optimale. Le secteur public recrute de moins en moins dans les pays de la CEEAC, du fait de l'ajustement structurel et

¹² Pour mémoire, le terme certification renvoie dans l'ensemble de ce rapport à tout document prouvant qu'une personne a été évaluée et a prouvé qu'elle avait des acquis d'apprentissage et donc des compétences potentielles. Certification est donc un synonyme de diplôme, titre, grade, degré. L'ensemble des niveaux de certification est donné dans un cadre national des certifications, et l'ensemble de certifications enregistrées sont listées au Catalogue national des certifications.

de besoins moins nets. Il ne recrute même plus du tout depuis plusieurs années au Gabon, et les emplois jadis dénigrés par les Gabonais de souche parce que dans le secteur informel pourraient représenter de réelles opportunités, notamment pour les jeunes, et les jeunes femmes en particulier.

En toute hypothèse, il semble urgent d'imaginer la mise en place de programmes de formation continue pour les adultes qui pourraient être intéressés par des emplois actuellement occupés par des immigrants. Selon cette logique, le Gabon a essayé par exemple de mettre en place une politique de « gabonisation » des emplois. Il souhaite que la population gabonaise puisse acquérir les mêmes compétences que les travailleurs étrangers, afin qu'elle puisse éventuellement occuper les emplois tenus par des immigrants et donc équilibrer le marché du travail. Toutefois, du fait de budgets serrés – par exemple dans le BTP ou sur les plateformes pétrolières –, les investisseurs étrangers ont continué à imposer leurs travailleurs. Il y a bien des situations où des Gabonais de souche participent aux chantiers contrôlés par les investisseurs étrangers, mais la communication entre les travailleurs n'est pas efficiente, et ne permet pas le transfert de compétences des plus compétents et qualifiés vers ceux qui le sont moins. Enfin, outre que cette politique de gabonisation des emplois a été pointée par le BIT comme potentiellement non inclusive, en 2015 le magazine *Gabon Eco*¹³ soulignait que le taux d'immigrants irréguliers au Gabon était inquiétant car il ankylosait le marché du travail ; les immigrants occuperaient les secteurs clés du marché du travail, comme le transport urbain et interurbain ou l'import-export.

¹³ www.gaboneco.com/immigration-le-gabon-pays-ouvert-mais-dans-le-respect-des-conventions.html

6. Résultats et analyses complémentaires

6.1 Les pays de la CEEAC ne commercent pas entre eux

Les pays de la CEEAC n'échangent pas entre eux. C'est même la communauté économique régionale d'Afrique qui a le moins d'échanges en interne : autour de 1 % des exportations des pays membres de la CEEAC sont à destination de la CEEAC (tableau 9). Certaines autres communautés économiques régionales ne sont pas beaucoup mieux loties de ce point de vue, comme l'Union du Maghreb arabe, mais la CEEAC est très loin par exemple de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), dont près de 20 % des échanges étaient effectués en interne en 2015.

Ce n'est pas forcément un facteur déterminant dans la reconnaissance des compétences et des certifications au sein de la CEEAC, ni d'ailleurs un facteur déterminant de la migration, mais l'on peut tout de même faire l'hypothèse que, en l'absence d'échanges soutenus, les occasions sont plus rares, pour ces pays pourtant limitrophes, d'échanger aussi sur les compétences attendues, sur les produits et les marchés en devenir. C'est aussi sans doute se priver d'opportunités de recruter des individus dotés des compétences/certifications recherchées à l'occasion de rencontres initialement provoquées par des échanges commerciaux.

Enfin, des pays et des personnes qui travaillent ensemble régulièrement apprennent à se connaître, et c'est un facteur d'harmonisation des pratiques en matière de formation, de développement des compétences et de langage technique, par imitation des bonnes pratiques. Il existe de multiples exemples dans l'histoire, depuis la haute antiquité, qui montrent que les hommes ont appris à se connaître par le biais d'échanges initialement commerciaux. Les routes de la migration se sont souvent calquées sur celles des échanges commerciaux, créant ainsi des corridors de connaissances communes et de confiance mutuelle.

Tableau 9 : Part des exportations des CER de l'Afrique –vers les régions partenaires, 2012 et 2015 (en % des exportations totales)

Communautés économiques régionales (CER)	Part dans les exportations à destination des :					
	Pays membres de la CER		Pays africains n'appartenant à la CER		Autres pays en dehors du continent africain	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC)	17.3	19.5	2.3	2.7	80.4	77.8
Communauté d'Afrique de l'Est (CAE)	19.7	18.1	13.9	15.2	66.4	66.6
COMMUNAUTÉ Économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)	7.6	12.1	5.0	6.3	87.4	81.6
Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD)	14.4	12.0	12.8	14.2	72.8	73.8
Marché commun de L'Afrique orientale et australe (COMESA)	7.6	11.7	3.4	5.6	89.0	82.7
Communauté des États sahélo-sahariens (CEN-SAD)	6.8	10.4	3.1	4.7	90.1	84.9
Union du Maghreb arabe (UMA)	2.1	3.4	1.3	2.7	96.6	93.9
Communauté économique des États de l'Afrique Centrale (CEEAC)	0.8	1.5	4.1	4.9	95.1	93.6

Source : BAD et al. (2027).

Le conflit qui sévit depuis des années dans la région des Grands Lacs, et qui touche particulièrement la République démocratique du Congo, l'Angola et le Rwanda, explique l'inactivité prolongée de la CEEAC. Celle-ci s'est attachée à essayer de résoudre le problème en adoptant plusieurs mesures : la suppression des droits de douane, la suppression des restrictions à la libre circulation des personnes, la tentative d'adoption d'un tarif extérieur commun, l'harmonisation des politiques nationales. La coopération entre les pays membres reste faible. La création de la zone de libre-échange (ZLE) a nécessité plus de temps que prévu pour sa mise en place. Lorsqu'elle a vu le jour en 2004, la CEEAC s'est engagée à lancer une union douanière en 2008. Toutefois, malgré une union monétaire opérationnelle incarnée par la CEMAC qui rassemble six pays, le projet d'union douanière a échoué. La région facilite néanmoins les échanges entre pays membres à travers différents mécanismes dont les postes-frontières uniques. La CEEAC a en revanche reporté plusieurs échéances fixées pour l'application de son protocole sur la libre circulation des personnes prévu dans le traité fondateur de la Communauté, en 1983. Depuis, des initiatives engagées en 1990 et en 2000 pour accélérer la mise en œuvre du traité n'ont pas abouti. Entre pays membres de la CEMAC, les voyageurs sont dispensés de visa tandis que les ressortissants des autres pays de la CEEAC doivent en obtenir un (BAD et OCDE, 2017).

6.2 L'absence avérée de libre circulation nuit au commerce interne à la CEEAC

Il y a l'argument exactement inverse, et complémentaire, à celui développé ci-dessus (section 6.1). En effet, pour être considérée comme vraiment aboutie, la création d'une communauté économique régionale comme la CEEAC nécessite la suppression de toutes les restrictions au franchissement des frontières. Le problème est général dans toute l'Afrique – où, dans plus de 75 % des cas, les ressortissants africains se rendant dans un autre pays africain doivent avoir un visa – mais les restrictions les plus fortes semblent concerner la CEEAC (BAD et al., 2016), première place qu'elle partage avec l'Union du Maghreb arabe. La BAD et l'OCDE (2016) insistent sur un point qui ne peut pas manquer d'interpeller : les pays africains qui s'en sortent le mieux économiquement (ceux du groupe des pays à revenu intermédiaire supérieur) sont aussi ceux qui semblent restreindre le plus fortement les déplacements des personnes. La complexité du processus de délivrance des visas, la difficulté d'accéder à l'information, le coût et les délais impliqués sont autant de freins majeurs au voyage. L'exemple de pays précurseurs comme les Seychelles (le seul à autoriser tous les ressortissants africains à entrer sur son territoire sans visa), où la volonté politique semble plus forte, n'a pas encore été généralisé à l'ensemble du continent africain. L'intégration régionale passe en effet par des progrès dans ces dimensions et dans la mise en œuvre des décisions au niveau du terrain, car les tracasseries aux frontières continuent d'exister même lorsque les textes sont formels quant au droit des ressortissants d'un pays de la CEEAC d'entrer dans un autre pays de cette même communauté.

Un certain nombre d'initiatives déjà en place pourraient être étendues pour faciliter le déplacement des personnes. Des blocs régionaux sans visa (comme ce qui existe pour la CEDEAO) ou des visas couvrant toute une région (comme le visa touristique de l'Afrique de l'Est) pourraient inspirer les décideurs de la CEEAC désireux de voir appliquer des accords déjà signés. Au-delà, des projets de suppression des visas pour tout le continent ou de mise en place d'un visa continental unique, valable dans tous les pays d'Afrique, iraient dans le sens de l'appel de l'Union africaine en faveur d'un passeport africain afin de faciliter la libre circulation des personnes. Depuis juillet 2016, les chefs d'Etat et certains hauts diplomates africains ont déjà reçu ce passeport, dévoilé lors du sommet de l'Union africaine. L'objectif est que tous les Africains disposent eux aussi de ce document à l'horizon 2020. Les démarches pourraient également être simplifiées par le recours à des visas électroniques, à l'instar de ceux qu'utilisent déjà notamment la Côte d'Ivoire, le Gabon, le Nigeria et le Rwanda, ou grâce à la normalisation des procédures de demande de visa entre pays.

6.3 L'accès au marché du travail

6.3.1 *Le travail décent est un objectif affiché*

Selon le BIT, un travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe : l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour

les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes.¹⁴ Dans l'ordre du jour sur le travail décent en Afrique 2007-2015, publié en 2007 par le BIT, quatre piliers ont été identifiés pour permettre sa mise en œuvre : création d'emplois, protection sociale, droits au travail et dialogue social. La CEEAC souhaite précisément pour ces pays membres apporter une aide et des solutions pour le développement du travail décent pour les populations hôtes et les migrants.¹⁵

6.3.2 *Le secteur informel de l'économie est massif*

En Afrique, le secteur informel de l'économie est très développé. La CEEAC n'échappe pas à cette règle. Au Cameroun, par exemple, les résultats de la deuxième EESI (EESI 2) et de la quatrième Enquête camerounaise auprès des ménages (ECAM 4) montrent que près de neuf actifs occupés sur dix (90,4 % en 2005, 90,5 % en 2010 et 89,6 % en 2014) exercent leur emploi principal dans le secteur informel de l'économie. Ce phénomène peut s'expliquer par l'accumulation de différents problèmes rencontrés sur le marché du travail :

- Opacité des offres d'emploi.
- Incohérence entre la formation et l'emploi (ce qui est parfois appelé inadéquation).
- Manque de compétences pour être suffisamment productifs dans le secteur formel de l'économie.
- Existence de réseaux qui contrôlent l'accès aux emplois, formels et informels du reste.
- Situation irrégulière des immigrants.

Le lien entre les immigrants et le secteur informel de l'économie est paradoxal. En effet, d'un côté c'est le secteur qui offre le plus de possibilités de trouver du travail. Même s'il est nécessaire de faire la distinction entre les immigrants qualifiés occidentaux, qui peuvent accéder au marché du travail formel, et les immigrants non qualifiés venant de la région ou du reste de l'Afrique. De l'autre côté, le secteur informel peut être source d'exploitation, de non-reconnaissance des compétences des personnes et d'insécurité. Le Gabon, par exemple, va réaliser une enquête sur le marché de l'emploi, à la fois dans les secteurs formel et informel de l'économie. L'objectif est de pouvoir rendre formel l'informel. Toutefois, formaliser le secteur formel ne peut pas uniquement consister à prélever l'impôt. Des mesures fortes comme la création de systèmes de protection – santé, retraite, voire chômage – sont nécessaires pour une réelle expansion du secteur formel de l'économie. Une alternative serait d'aider le secteur formel de l'économie à faire mieux ce qu'il fait déjà, car c'est un gros pourvoyeur d'emplois, et s'en priver sans solutions crédibles de remplacement pourrait avoir des conséquences négatives sur le taux de chômage et le désœuvrement notamment. C'est une approche utilisée au Nigeria et au Ghana par exemple.

De ce point de vue, on peut noter que la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015 (BIT), a trois objectifs :

- Développer le secteur formel et le nombre d'emplois formels.
- Promouvoir la transition du secteur informel vers le secteur formel grâce à des politiques adaptées.
- Empêcher le passage du secteur formel vers le secteur informel.

¹⁴ <https://www.novethic.fr/lexique/detail/travail-decent.html>

¹⁵ <https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/rgmeet/11afrm/dg-thematic.pdf>

7. Etat du droit dans la CEEAC

D'un point de vue juridique, l'annexe 7 du traité de la constitution de la CEEAC stipule que toute personne provenant de la région peut avoir accès à un emploi dans la région. Dans les faits, la libre circulation des personnes n'est pas appliquée et le coût pour obtenir un visa de travail est élevé, entraînant le développement des migrations irrégulières.

Pour les personnes ne provenant pas de la région, il existe des modalités propres à chaque pays pour les autoriser à travailler.

7.1 Cameroun¹⁶

Le marché du travail au Cameroun est encadré par deux principaux instruments juridiques : d'une part le Statut de la fonction publique, pour les fonctionnaires du secteur public, et d'autre part la loi n° 92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail, pour les contractuels d'administration publique et les travailleurs du secteur privé. Ces deux instruments définissent entre autres les règles relatives aux conditions d'accès au marché du travail, au salaire, aux droits, devoirs et protections des travailleurs sans distinction de nationalité. Toutefois, d'autres lois et règlements encadrent l'accès au marché du travail des étrangers au Cameroun. Il s'agit notamment :

- Du décret n° 93/571/PM du 15 juillet 1993, fixant les conditions d'emploi des travailleurs de nationalité étrangère pour certaines professions ou niveaux de qualification professionnelle, qui ne prévoit l'accès des étrangers à certaines professions¹⁷ que sur présentation d'une attestation délivrée par les services de la main-d'œuvre certifiant le manque de travailleurs camerounais dans la spécialité concernée.
- Du décret n° 93/720/PM du 22 novembre 1993, fixant les modalités d'application de la loi n° 90/031 du 10 août 1990 régissant l'activité commerciale au Cameroun, qui interdit l'accès des étrangers à certaines professions, notamment l'emploi informel.
- De la loi n° 97/012 du 10 janvier 1997, fixant les conditions d'entrée, de séjour et de sortie des étrangers au Cameroun.

S'agissant du secteur de l'éducation et de la formation, plusieurs textes de loi encadrent son organisation et son fonctionnement sans discrimination de nationalité. Il s'agit entre autres de :

- La loi n° 96/06 du 6 janvier 1996, portant révision de la Constitution de la République du Cameroun du 2 juin 1972, qui dégage les principes et responsabilités de l'Etat en matière d'éducation.
- La loi n° 98/004 du 14 avril 1998 d'orientation de l'éducation au Cameroun, qui fait de l'éducation une priorité nationale et qui fixe un cadre juridique général pour l'éducation au Cameroun.
- La loi n° 2018/010 du 11 juillet 2018, régissant la formation professionnelle au Cameroun, et qui abroge la loi n° 76/12 du 8 juillet 1976 portant organisation de la formation professionnelle rapide.
- La loi n° 2001/005 du 16 avril 2001, portant orientation de l'enseignement supérieur, qui assigne à ce niveau d'enseignement la mission d'accompagner le développement du pays par la production, l'organisation et la diffusion des connaissances scientifiques, culturelles, professionnelles et éthiques.

La politique du gouvernement en matière d'emploi est contenue dans le Document de stratégie pour la croissance et l'emploi (DSCE) adopté en 2009, et qui fait du chômage et du sous-emploi des jeunes une préoccupation particulière. C'est dans ce cadre que le gouvernement camerounais a lancé depuis 2010 un vaste programme d'investissement qui devrait s'étendre jusqu'en 2020 afin de résorber de façon significative le chômage et de ramener le taux de sous-emploi à 50 %. Ce programme concerne aussi bien

¹⁶ Extrait de Mimche (2019).

¹⁷ Il s'agit des emplois de manœuvres, d'ouvriers, d'employés ou d'agents de maîtrise.

les travailleurs résidant au Cameroun que les Camerounais expatriés. Au-delà de ce programme d'investissement, le gouvernement a créé un certain nombre de programmes d'accompagnement des personnes, particulièrement des jeunes à la recherche d'un emploi (Mba et al., 2011). Il s'agit entre autres :

- Du Programme emploi-diplôme (PED) du Fonds national de l'emploi (FNE), qui vise à donner aux jeunes une première expérience professionnalisante leur permettant d'être rapidement opérationnels sur le marché du travail et qui repose sur un partage à parts égales des coûts salariaux entre le FNE et l'entreprise d'accueil. Ce programme, toutefois, concerne uniquement de jeunes Camerounais et ne bénéficie pas aux étrangers résidant au Cameroun.
- Du Programme d'appui au développement des emplois ruraux (PADER), qui concerne essentiellement les jeunes des zones rurales et a pour objectif la promotion de l'emploi et la lutte contre la pauvreté en milieu rural.
- Du Projet intégré d'appui aux acteurs du secteur informel (PIAASI), qui a pour missions : i) la sensibilisation des acteurs du secteur informel en vue de leur regroupement en corps de métiers pour un renforcement de leur productivité ; ii) la conception de programmes de formation adaptés aux besoins des acteurs et des maîtres artisans pour un renforcement de leurs capacités techniques, managériales et entrepreneuriales ; iii) l'appui à la promotion de l'auto-emploi par le financement de microprojets viables, rentables et stables.
- Du Plan d'action national pour l'emploi des jeunes (PANEJ).
- Du Programme d'appui à la jeunesse rurale et urbaine (PAJER-U).
- Du Projet d'insertion socio-économique des jeunes à travers la fabrication de matériel sportif (PIFMAS).

Par ailleurs, d'autres programmes ont été mis en place par le gouvernement en vue de faciliter l'insertion des migrants camerounais de retour et des réfugiés. On peut citer entre autres : i) le PARIC, mis en place par le FNE depuis 1995 avec l'appui de l'agence de coopération internationale allemande pour le développement (GIZ, Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit), qui vise la réinsertion professionnelle des Camerounais ayant étudié ou travaillé en Allemagne et de retour au Cameroun, par un appui technique et financier ; ii) le programme FNE-Office français de l'immigration et de l'insertion (OFII)-Conseil interprofessionnel du cacao et du café (CICC), visant à faciliter l'insertion socioprofessionnelle des Camerounais de retour de France à travers l'appui dans le placement en entreprise ou le montage des projets de création d'entreprise ; iii) le Programme d'aide au retour et à l'insertion des jeunes de la diaspora (PARI-JEDI), mis en place en 2017 par le ministère de la Jeunesse et de l'Education civique (MINJEC), et qui s'inscrit dans le cadre de l'Initiative Fonds fiduciaire Union européenne (IFFUE)-OIM pour la protection et la réintégration des migrants au Cameroun. C'est un mécanisme de mobilisation des jeunes Camerounais à l'étranger en vue de leur retour et de leur insertion économique qui s'intéresse davantage aux Camerounais à l'étranger porteurs de projets professionnels ou entrepreneuriaux désirant s'installer au pays ; iv) le programme d'insertion socio-économique des réfugiés urbains et demandeurs d'asile au Cameroun, mis en place par le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) en collaboration avec le gouvernement à travers le FNE et le ministère de la Promotion de la femme et de la Famille (MINPROFF) afin de former les réfugiés et demandeurs d'asile pour leur assurer plus de compétitivité sur le marché de l'emploi camerounais.

S'agissant de l'accompagnement et du suivi des émigrés camerounais à l'étranger ou au départ du Cameroun, le pays ne dispose pas encore de structures visant à faciliter leur insertion sur le marché du travail à l'étranger. Les modes d'accès au marché du travail relèvent simplement de stratégies individuelles, familiales ou communautaires développées dans les sociétés d'accueil. Cependant, depuis 2010, une expérience pilote d'agence de placement à l'international est en cours au FNE, avec pour but de : i) renforcer les actions de recherche d'emploi à l'international ; ii) développer le rôle d'intermédiation international du PARIC sur les marchés de l'emploi ; iii) préparer les candidats à l'émigration et adapter

leurs compétences aux exigences des entreprises des pays d'accueil ; et iv) renforcer les moyens de communication et d'information à l'international sur le marché de l'emploi camerounais (Mba et al., 2011).

7.2 Congo¹⁸

Outre les accords internationaux relevant de la CEEAC dans son ensemble, le Congo a signé plusieurs accords bilatéraux en matière de migration. En particulier, la plupart des ressortissants d'un pays d'Afrique centrale n'ont pas besoin de visa pour entrer au Congo. En revanche, l'obtention d'un certificat de résidence temporaire (CRT) est obligatoire pour tous (Nzaou, 2019). En attendant la mise en circulation d'un modèle unifié de carte de séjour pour tous les étrangers, les services congolais de l'immigration délivrent des certificats de résidence temporaires d'une année aux personnes en règle. Les migrations internationales vers le Congo sont nombreuses, diversifiées, insaisissables et pratiquement incontrôlables.

Les données sur les migrations internationales sont enfouies dans plusieurs administrations et difficiles à traiter. Elles sont agrégées et ne peuvent faire l'objet d'analyses approfondies. Elles concernent l'enregistrement aux frontières des déplacements effectués par les individus par voie terrestre, aérienne, maritime ou fluviale.

Des supports d'enregistrement des données ont été élaborés à cet effet, au nombre desquels figurent : le laissez-passer (chaque personne effectuant un déplacement à l'extérieur du pays doit avoir un laissez-passer délivré au chef-lieu du district par un officier de police ; l'obtention de ce document est subordonnée au versement de la somme de 5 000 francs CFA) ; la fiche d'intervention et d'engagement (c'est un document qui est rempli pour prendre la responsabilité de la prise en charge d'une personne étrangère s'installant sur le territoire congolais dans les villages des districts frontaliers ; comme le laissez-passer, cette fiche comporte aussi certaines variables pouvant permettre une appréhension des flux migratoires internationaux, notamment : date et lieu de naissance, nationalité, lieu d'origine et de destination, motif et durée du séjour ; l'obtention de cette fiche est subordonnée au versement de la somme de 10 000 francs CFA) ; la carte d'embarquement/débarquement.

Les principaux outils cités ci-dessus présentent de nombreuses insuffisances. Les données collectées ne concernent que la nature des marchandises embarquées/débarquées, et non pas le nombre des personnes embarquées et débarquées.

7.3 Gabon¹⁹

La politique migratoire du Gabon est nationale, mais elle est également encadrée par la politique menée par la CEEAC et l'Union africaine (section 7.5). Cette politique globale permet d'harmoniser les pratiques et, **en théorie**, d'avoir une vision commune quant à la libre circulation des biens et des personnes. Le Gabon a signé la convention d'Addis-Abeba le 12 décembre 2014. **Toutefois, la mise en place de la libre circulation des biens et des personnes n'est pas effective.** Cette difficulté résulte de la perception sociétale de la question migratoire au Gabon. C'est un pays qui a été longtemps réfractaire à l'accueil des immigrants. Ce point a été souvent avancé lors du travail de terrain. Il semblerait que le Gabon partage cette caractéristique avec la Guinée équatoriale. Ces deux pays ne sont venus que très tardivement à l'acceptation de la migration comme un élément naturel et historique de la vie de la région et du continent.

La loi n° 5/86 du 18 juin 1986 fixe le régime d'admission et de séjour des étrangers en République gabonaise. Cette loi porte en particulier sur le travail des immigrants (encadré 1).

¹⁸ Extrait de Nzaou (2019).

¹⁹ Extrait de Foka et Werquin (2019).

Encadré 1
Eléments de la loi du 18 juin 1986 sur le travail des immigrants

La loi divise les étrangers en deux catégories :

- Les visiteurs temporaires, dont la durée du séjour est inférieure à trois mois (par exemple les touristes, les travailleurs temporaires et les hommes d'affaires)
- Les résidents (notamment les contractuels salariés des secteurs public et privé, les travailleurs indépendants et les membres de la famille du résident ou de la résidente).

Aux fins d'entrée sur le territoire, les travailleurs temporaires en mission au Gabon doivent présenter une autorisation d'entrée et une autorisation d'emploi temporaire. Les visiteurs temporaires ressortissants d'Etats n'ayant pas conclu d'accord avec le Gabon en matière d'immigration doivent être munis d'un visa. Quant aux étrangers salariés du secteur privé, ils doivent présenter un passeport valable, une autorisation individuelle d'emploi, une autorisation d'entrée, un engagement de rapatriement ou, à défaut, un billet de retour transformable en caution, et un engagement d'hébergement signé par l'employeur et visé par le ministère. Les contractuels du secteur public ne sont soumis qu'à la présentation d'un passeport valable et d'une décision d'engagement ou d'affectation. Les travailleurs indépendants doivent être munis, outre d'un passeport, d'un engagement de rapatriement ou d'un billet de retour et d'un agrément du ministère dont relève leur activité. Les conditions d'entrée des membres de la famille des résidents, des diplomates, des experts et des travailleurs frontaliers sont également réglées. Tout étranger de plus de 16 ans doit se présenter aux autorités dans un délai d'un mois suivant son arrivée pour obtenir une carte de séjour de résident étranger. Le bénéfice de cette carte s'étend de plein droit au conjoint ou à la conjointe et aux enfants de l'étranger. L'emploi est lié au respect des dispositions en matière d'immigration et à la détention d'une autorisation individuelle d'emploi. Le travailleur ne peut exercer que la profession pour laquelle l'autorisation a été délivrée.

A l'expiration du délai de séjour, l'étranger est tenu de quitter le territoire. Il ou elle doit à cette fin obtenir une autorisation de sortie (il en existe trois types). Les procédures de refoulement et d'expulsion sont également fixées. Des dispositions pénales (amende et/ou emprisonnement) sont prévues pour l'emploi illégal de travailleurs étrangers.

Cette loi prévoit que les effectifs étrangers d'une entreprise ne peuvent dépasser 10 %. La Banque mondiale (2013) note que cette disposition est complètement anachronique au regard de la situation du marché du travail gabonais, caractérisé par un déficit de main-d'œuvre qualifiée.

En 2019, le coût de la carte de séjour est de 750 000 francs CFA, ce qui représente une somme importante pour certains immigrants et décourage les travailleurs étrangers de la demander. C'est le ministère du Travail qui délivre les autorisations d'emploi. Il est également nécessaire d'avoir une autorisation d'entrée établie par l'entreprise qui embauche la personne (il faut s'adresser à la Direction générale de la documentation et de l'immigration, DGDl).

Les immigrants n'ont pas accès aux services de l'ONE (SPE). Ils doivent faire appel à des organismes privés pour répondre à des offres d'emploi, ou à leurs réseaux.

Le Gabon a mis en place un cadre juridique et fiscal pour faciliter l'accès des investisseurs étrangers au marché du travail avec, par exemple, la création de l'Agence de promotion des investissements privés (2002) et la création d'une zone franche à Port-Gentil en 2005. Dans le cadre du Plan stratégique Gabon émergent (PSGE), l'Etat a proposé des réformes afin de faciliter la création d'entreprises (pour les Gabonais de souche et les étrangers).²⁰

²⁰ <http://ufegabon.fr/travailler-au-gabon>

Encadré 2

Travailler au Gabon en pratique

Pour être autorisé à travailler au Gabon, tout individu doit présenter une autorisation d'entrée. Cette autorisation d'entrée doit être établie par l'entreprise qui embauche l'individu au Gabon, en s'adressant directement à la DGD. Il faut aussi détenir un passeport valide. Le visa délivré dans un premier temps permet de résider au Gabon pendant trois mois et, pour toute demande de prolongation, il faut s'adresser à la Direction générale de l'émigration un mois après l'arrivée au Gabon. En effet, au-delà de trois mois, il faut une carte de séjour. **La validité de cette carte de séjour varie en fonction de la nationalité de son détenteur.**

7.4 République démocratique du Congo

La République démocratique du Congo dispose d'une multitude de textes pour encadrer la migration (Mukwey, 2019) :

- Loi n° 016/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002, portant Code du travail spécialement en ses articles 11, 12, 13, 14, 15, 16 et 17, qui tient compte de la Migration pour le développement en Afrique (MIDA).
- Code du travail tome II, Modalités d'application, textes revus et complétés en matière de travail, novembre 2009.
- Arrêté ministériel n° 121/CABMIN/TPS/112/2005 du 26 octobre 2005, fixant les pourcentages maximaux autorisés des travailleurs étrangers au sein des entreprises.
- Arrêté ministériel n° 12/CABMIN/ETPS/080/2008 du 19 septembre 2008, fixant la liste des emplois réservés exclusivement aux Congolais.
- Arrêté ministériel n° 168/CAB/MINETPS/MBL/SGET/dag/2014 du 21 octobre 2014, fixant les modalités de fonctionnement de la Commission nationale de l'emploi des étrangers.
- Arrêté ministériel n° 179/MINETAT/MTEPS/01/2018, fixant les principes directeurs de la certification professionnelle.
- En revanche, l'application de ces textes traduit certaines limites de part et d'autre (côté migrants et côté pays d'accueil). Il y a donc une volonté politique claire de la part de la République démocratique du Congo d'être un pays de destination. Toutefois, les travailleurs de la population hôte sont prioritaires. Par exemple, le tome II du Code du travail stipule que « Tout employeur qui se propose d'engager un travailleur expatrié doit au préalable déposer l'offre d'emploi au Bureau de placement de la Direction de l'emploi et de la formation professionnelle. Dans le cas où cette offre demeure insatisfaite dans un délai de 30 jours, l'employeur est autorisé à recourir à une compétence étrangère en soumettant le dossier à la Commission nationale de l'emploi des étrangers pour examen ».

7.5 CEEAC et Afrique

La CEEAC dispose d'un ensemble de textes (traité, protocole, décisions de la Conférence) sur la libre circulation des personnes. Ils instituent, confirment ou cherchent à faciliter les mouvements de personnes au sein de la Communauté. Toutefois, ils ne sont que très peu appliqués en pratique.

Il existe même un accord concernant la libre circulation des personnes entre la CEEAC et la CEDEAO.

Certains Etats membres de la CEEAC ont conclu des accords bilatéraux sur la libre circulation des personnes avec des Etats de la CEDEAO : le Cameroun avec le Nigeria, le Cameroun avec le Mali. Il existe aussi des accords bilatéraux similaires au-delà des pays ou communautés économiques régionales limitrophes, par exemple entre le Gabon et l'Afrique du Sud.

Dans le contexte panafricain, les textes de référence sont ceux signés dans le cadre de l'Union africaine (encadré 3).

Encadré 3

Le cadre de la politique migratoire par l'Union africaine

- La convention d'Addis-Abeba²¹ (décembre 2014) a permis d'apporter les moyens juridiques nécessaires pour favoriser la mobilité des étudiants et des travailleurs, et pour renforcer la coopération intra-africaine en matière d'éducation, de formation et de recherche dans l'enseignement tertiaire.
- L'Ordre du jour 2063²² (Agenda 2063) a été adopté en janvier 2015 par l'ensemble des Etats de l'Union africaine. Son objectif est de construire une communauté africaine qui soit efficace économiquement, pacifique et sociale. Cet ordre du jour propose la libre circulation des biens et des personnes sur tout le continent.
- Le Cadre de politique de migration révisé pour l'Afrique et son plan d'action²³ (2018-2030) ont été élaborés en mai 2018. C'est la version révisée du cadre de la politique migratoire de l'Union africaine (MPFA), adopté en 2006. Ce cadre permet de faciliter une migration sûre. Il fournit des orientations politiques globales aux Etats membres de l'Union africaine. Il se compose de huit piliers clés : migration de la main-d'œuvre et éducation, engagement de la diaspora, gouvernance de la migration, gouvernance frontalière, migration irrégulière, déplacement forcé, migration interne, ainsi que migration et commerce.

Source : Panzica et Werquin (BIT, 2018).

²¹ Dite « convention révisée sur la reconnaissance des études et des certificats, diplômes, grades et autres titres de l'enseignement supérieur dans les Etats d'Afrique »

²² <https://www.un.org/fr/africa/osaa/peace/agenda2063.shtml>

²³ https://au.int/sites/default/files/documents/35956-doc-au-mpfa_2018-fr.pdf

8. Compatibilité des systèmes de reconnaissance des compétences – Les prérequis ne sont pas en place

La préoccupation de permettre aux ressortissants de la CEEAC de travailler dans n'importe quel pays de la Communauté est relativement ancienne. Déjà en 1983, le traité instituant la CEEAC stipule très clairement, dans son annexe VII, que « les Etats membres s'engagent à faciliter l'accès aux activités non salariées et leur libre exercice par une reconnaissance de certaines professions ». En même temps, le texte se limite aux activités non salariées et reste flou sur les professions concernées. Il n'a pas été possible de trouver les textes réglementaires qui ont peut-être accompagné ce traité.

Près de quarante années plus tard, les études menées sur les cinq pays retenus pour l'étude de la CEEAC mettent en avant le fait qu'un certain nombre de défis restent entiers. La comparaison des pays étudiés révèle en outre des similarités quant à ces défis que doivent relever les pays pour optimiser la gestion des compétences, c'est-à-dire l'identification de celles-ci, leur développement et leur reconnaissance. Un soutien pertinent de la CEEAC et des partenariats pour les compétences pourraient contribuer à cette optimisation.

8.1 Gouvernance – Un manque patent de coordination

Une gouvernance adaptée se révèle être un manque dans tous les pays étudiés. Il ne semble pas y avoir d'institution en position de pouvoir centraliser et coordonner l'ensemble des actions menées par les différents acteurs de l'EFTP. Les ministères de l'Education, du Travail et/ou de la Formation professionnelle se partagent la gestion au sens large des compétences. Il y a aussi d'autres parties prenantes comme le SPE, les centres de formation professionnelle et les organisations non gouvernementales.

Contrairement à une idée répandue – mais néanmoins erronée –, le fait pour un pays de disposer d'une offre variée d'EFTP, voire de plusieurs ministères certificateurs, est plutôt un avantage. En toute hypothèse, cela n'est pas un handicap en soi. En effet, seul le ministère de la Santé, par exemple, sait comment former les personnels de santé ; et lui seul connaît les besoins. Il en est de même pour la plupart des ministères sectoriels. En outre, une offre variée permet de satisfaire des besoins variés, depuis la formation initiale jusqu'à la formation continue. En revanche, c'est l'absence d'un mécanisme de coordination en matière de développement et de reconnaissance des compétences qui pose généralement problème ; et c'est le cas dans la région étudiée.

Un premier défi, en amont pour ainsi dire, pour l'ensemble de ces pays est d'établir une communication opérante entre toutes les institutions afin d'opérationnaliser les actions et programmes qui sont élaborés.

8.2 L'incohérence entre la formation et l'emploi – Des lauréats peu opérationnels

L'analyse des marchés du travail de la région révèle un écart important entre les compétences développées au sein du système d'éducation et de formation d'un côté, et les compétences attendues sur le marché du travail de l'autre. Les entreprises sont à la recherche de travailleurs compétents, certifiés et qualifiés. En résumé, des travailleurs capables d'appliquer leurs acquis d'apprentissage dans un contexte donné, certainement différent de celui, très (trop) théorique, des centres de formation : ce sont les compétences. Des travailleurs dont les compétences ont été évaluées – en formation initiale ou par la VAE – et qui ont réussi à satisfaire les critères de l'évaluation : c'est la certification. En particulier, l'employeur a besoin de pouvoir montrer qu'il dispose d'une force de travail certifiée et donc d'un CV d'entreprise convaincant pour décrocher certains contrats. Des travailleurs enfin qui correspondent à la qualification du poste de travail auquel les employeurs les destinent ; en plus des compétences et de la certification, il peut y avoir une certaine forme d'expérience, par exemple, ou une connaissance spécifique. Les entreprises ont besoin de travailleurs pouvant s'adapter immédiatement au marché du travail. En regard de cette demande de travail, très exigeante il est vrai, beaucoup d'entreprises en situation d'offrir du travail ne sont pas opérationnelles ; et le nombre de demandeurs d'emploi – même parmi ceux dotés d'une certification – ne cesse d'augmenter.

Là encore, ce rapport prend un peu le contre-pied de l'idée d'inadéquation entre la formation et l'emploi qui est très répandue. Il s'agit en effet plus d'un manque de cohérence que d'un problème d'adéquation qui, lui, est sans objet. L'adéquationnisme repose en effet sur une correspondance théorique stricte – une adéquation – entre le niveau de certification et la qualification du poste de travail que les lauréats peuvent occuper. C'est une approche qui prévalait en France au moment de la construction de sa nomenclature des niveaux (I à VI), en 1969, et qui a été largement déconstruite depuis. Cette vision de la relation formation-emploi, qui lie fortement le niveau de certification et le niveau de qualification de l'emploi à occuper, est assez largement erronée. Elle semble pourtant fortement ancrée dans les sociétés de la région, où les personnes de haut niveau de certification ont des attentes fortes en termes d'entrée dans la fonction publique par exemple, comme au Gabon.

L'adéquationnisme en général est problématique, car il nie les stratégies de recrutement des entreprises qui peuvent promouvoir des travailleurs en interne sur la base de leur expérience et/ou de leurs compétences avérées. Ceci est particulièrement vrai dans les pays comme ceux étudiés, où beaucoup de compétences sont acquises de façon non formelle et/ou informelle, et où seules des évaluations informelles – de type périodes d'essai – peuvent révéler les compétences. C'est surtout vrai depuis que des procédures comme la VAE peuvent mener à la certification sur la seule base d'une évaluation des compétences acquises de manière non formelle et informelle. L'adéquationnisme nie aussi la notion de projet qui fait que chaque personne – notamment les jeunes – peut avoir un plan de carrière (étude puis emploi) différent de ce qu'impose cette adéquation, qui est trop rigide.

L'adéquationnisme est en particulier peu pertinent dans la région. En effet, du fait de la rareté de l'offre d'éducation et de formation, certains jeunes peuvent utiliser l'EFTP comme première année d'études, dans l'attente d'une opportunité, pour un passage ensuite dans l'enseignement tertiaire par exemple. Ils peuvent d'ailleurs le faire à dessein, ou plus souvent de façon fortuite, parce qu'un enseignant aura repéré leur potentiel et les aura orientés. Aucune statistique ne peut confirmer ceci – il n'en existe même pas sur le nombre de personnes traversant une frontière, ni sur le nombre d'étudiants – mais ce sont des éléments d'analyse collectés lors du travail de terrain. Pour être bien clair, la critique historique de l'adéquationnisme porte sur l'appariement strict entre une certification et la qualification du poste de travail une fois sur le marché du travail. Elle ne remet pas en cause la **nécessaire cohérence** entre les compétences produites par le système d'éducation et de formation et les attentes et besoins des employeurs, ni ne nie la nécessaire réflexion sur le rapport naturel qui doit exister entre certification et qualification. De fait, ce qui est essentiel pour la région serait que les lauréats d'une formation certifiante donnée aient les compétences attendues par les employeurs : il s'agit plus d'une **cohérence**, ou d'une **correspondance**, que d'une adéquation. Ce dernier terme porte en lui des débats infinis quasi stériles depuis des décennies.

Ce qui permettrait d'avancer dans le sens d'une meilleure cohérence serait un travail sur les programmes de formation (*curricula*), sur l'analyse du marché du travail en termes de compétences attendues (y compris les compétences transversales et les compétences théoriques liées au métier) et sur la meilleure manière de rendre opérationnels les lauréats de l'EFTP (par exemple par des formations moins théoriques, et donc le développement des aspects pratiques et appliqués). Le recours à des stages en entreprise aurait le mérite de rendre les lauréats plus opérationnels et de mobiliser les employeurs autour de leur devenir. Le manque d'implication des employeurs dans l'EFTP est en effet pour une grande partie à la base de cette incohérence entre formation et emploi que pourtant ils dénoncent.

La création d'un cadre régional des certifications serait un des moyens les plus effectifs d'harmoniser le vocabulaire et de s'entendre au-delà des frontières sur les concepts plutôt que sur les mots.

8.3 Les prérequis

L'offre de formation – Des opportunités limitées, une offre vétuste

L'offre de formation n'est pas assez développée et ne correspond pas aux attentes du marché du travail. Elle est centrée sur quelques métiers (par exemple, mécanique automobile, gestion, administration, couture, électricité). Elle est genrée au sens où la carte des formations et celle des sexes se superposent

parfaitement : par exemple, les garçons apprennent la mécanique, et les filles la coupe et la couture. Il y a peu de perméabilité du fait de barrières culturelles importantes et de formes d'organisation du travail (par exemple, chantiers peu organisés pour les femmes).

Les pays ont pris conscience de cela, et mettent ou vont mettre en place une politique de formation professionnelle permettant d'ajuster les formations au marché du travail, notamment en matière de NTIC, pour lesquelles les manques sont évidents.

Absence de système d'orientation

Aucun des pays étudiés n'a un système d'orientation permettant aux jeunes et aux demandeurs d'emploi de pouvoir trouver une formation ou d'être accompagnés dans la recherche d'un emploi correspondant à leurs compétences. Le SPE en République démocratique du Congo et du Gabon, par exemple, a pour mission l'orientation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi, mais la mise en pratique tarde à arriver.

Peu d'attrait pour l'EFTP

Au sein de la région, les jeunes qui poursuivent des études après l'enseignement secondaire se dirigent beaucoup plus souvent vers la voie académique, et très rarement vers l'EFTP. En effet, celui-ci renvoie une image dévalorisée et dévalorisante du fait que ce sont presque toujours les élèves en difficulté scolaire et les décrocheurs précoces qui empruntent cette voie. Une sensibilisation sur le fait qu'il est profitable pour le marché du travail d'avoir des jeunes qui soient techniciens, ouvriers et ingénieurs serait bénéfique, à la condition qu'ils soient compétents. Cette communication devra s'adresser à la fois aux jeunes, aux familles et aux enseignants.

Manque de structures d'EFTP

Il y a peu d'établissements dispensant de l'EFTP dans les pays étudiés. L'absence de financement public adapté ralentit la création de nouvelles structures, et rend également difficile la mise à jour du matériel didactique dans les centres existants. Pour aider à la mise en place de politiques convaincantes en matière d'EFTP, les fonds provenant d'organisations internationales (UNESCO, AFD) sont d'une grande aide et permettent la création de centres comme au Gabon.

Développement de l'apprentissage

L'apprentissage constitue une modalité d'acquisition des compétences identifiée comme une alternative à la formation scolaire pour les pays étudiés. De nombreuses politiques d'EFTP préconisent sa mise en œuvre. Pour que cela puisse être opérant, le développement de partenariats avec les entreprises est nécessaire. L'apprentissage peut être au cœur de tout partenariat pour les compétences et la migration. Au Cameroun, par exemple, il y a des expériences d'amélioration de l'apprentissage informel.²⁴

Formation des formateurs

C'est un des grands défis auxquels font face les pays étudiés. En effet, afin de développer un EFTP à la pointe des nouvelles technologies, il est nécessaire de former les enseignants, ceux à venir et ceux en place. Au sein des entreprises aussi, le développement du tutorat peut être envisagé.

Absence de prise en compte du développement des compétences des migrants

L'accès à la formation est difficile pour les migrants. Pour certains pays comme le Gabon, les migrants n'ont pas le droit de bénéficier de l'aide du SPE pour chercher un travail. Ils ne peuvent pas non plus accéder à la formation du fait de frais de scolarité trop importants (par exemple au Cameroun et en République démocratique du Congo).

²⁴ https://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_374457/lang--en/index.htm et https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis_ababa/documents/publication/wcms_171393.pdf

Développement de PPP

Afin de créer un lien entre le monde de l'éducation et le monde du travail, de financer l'EFTP et d'améliorer la cohérence entre la formation et l'emploi, les pays ont décidé de développer des partenariats entre les secteurs public et privé. Aujourd'hui, il ne s'agit encore que d'un projet, mais l'ensemble des pays le mentionnent dans leur programme de développement de l'emploi et de la formation.

Financement de l'éducation et de l'EFTP

L'Union africaine souhaite que tous les pays africains investissent 10 % de leur PIB dans le secteur de l'éducation. Le financement public ne peut pas répondre seul aux besoins des établissements dispensant de l'EFTP. Au Congo, par exemple, les ressources allouées au secteur de l'EFTP sont passées de 0,56 % du PIB en 2010 à 1,42 % en 2013. Le budget de fonctionnement a également connu une augmentation, passant de 6,7 milliards de francs CFA en 2005 à 17,2 milliards en 2010 et à 21,6 milliards en 2014. Ces budgets restent insuffisants pour le bon fonctionnement des établissements d'EFTP. L'une des conséquences de ce manque de financement des structures publiques est le développement de l'offre privée, dont la qualité reste un enjeu entier.

Assurance qualité

Un système d'assurance qualité permettrait de contrôler les programmes de formation (curricula) des différents centres privés et publics. Des centres d'EFTP se créent, mais il n'y a pas de contrôle du contenu de la formation. Ils ne sont pas répertoriés et ne permettent pas de développer les compétences attendues sur le marché du travail. En République démocratique du Congo, une enquête menée en 2016 dans trois communes de Kinshasa révèle 216 structures qui forment à 28 métiers.²⁵ La plupart de ces structures ne sont pas répertoriées par les services officiels de l'Etat, elles naissent et disparaissent de manière conjoncturelle. Elles forment les apprenants par de l'apprentissage informel et ne suivent pas de programmes de formation (Mukwey, 2019).

8.4 Analyse – Un long chemin reste à parcourir

Au total, les prérequis d'une compatibilité des systèmes de reconnaissance des compétences ne sont donc pas en place :

- Il existe trop de différences entre les pays, voire trop de différences en interne dans chacun des pays.
- Les données n'existent pas sur le marché du travail (besoins, travaux prospectifs, connaissance des filières économiques porteuses).
- Lorsqu'elles existent, ces données ne sont pas liées à celles de la migration.
- La vocabulaire commun n'est pas en place – et ce n'est pas uniquement un problème de langue, mais bien d'accord sur les concepts.
- La volonté politique n'est pas assez nette.

La compatibilité requiert un minimum de comparabilité. Elle fait défaut. L'objectif ultime de portabilité des compétences et des certifications reste donc difficile à atteindre.

²⁵ Enquête sur l'EFTP non formel, DEP/EPSP, 2016.

9. Options pour améliorer la compatibilité dans les professions et secteurs

Outre l'amélioration du système d'EFTP maintes fois évoquée dans ces pages, plusieurs options méritent une attention soutenue.

Pour faire simple, il existe en effet quatre grandes pistes de travail pour les pays de la CEEAC en matière de compétences et de migration :

- Moderniser et financer correctement le système d'EFTP et l'ouvrir aux migrants, notamment en formation continue.
- Continuer à évaluer la pertinence d'établir des cadres des certifications (d'abord sectoriels dans des secteurs pertinents ou identifiés comme stratégiques) pour faciliter la mise en œuvre, puis analyser les options disponibles pour élargir aux niveaux national et régional ; les cadres sectoriels peuvent même être imaginés comme étant transnationaux.
- Revoir les référentiels d'évaluation des compétences dans le système d'EFTP et adapter l'ensemble de l'EFTP au marché du travail ; peut-être en commençant par quelques secteurs ou emplois identifiés comme ayant une importance stratégique .
- Instaurer un système de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels, ou VAE, et l'ouvrir aux migrants.

Ce rapport soutient que les deux premiers axes de travail ci-dessus sont complexes, et compliqués parce que chers et longs à mettre en œuvre typiquement. Il prétend en revanche que les deux derniers sont simples, et permettraient de récolter très vite les fruits de réformes somme toute aisées. Ils pourraient accompagner d'autres approches comme des approches sectorielles, et des partenariats entre deux ou trois pays pour promouvoir le partage d'expériences, l'harmonisation des programmes ou de matrices menant à une reconnaissance des acquis et des certifications. A titre d'exemple, le traité révisé de la CEDEAO contient une disposition spécifique sur le fait de « créer des centres d'excellence régionaux » (CEDEAO, 1993 ; chapitre XI, 2.b ; voir section 4.7 pour la CEEAC mais essentiellement dans l'enseignement tertiaire). Comme évoqué dans la suite, des centres régionaux délivrant des certifications professionnelles au niveau de l'enseignement secondaire supérieur (infra baccalauréat) seraient pertinents. Ils symbolisent parfaitement en quoi peut consister un partenariat exemplaire.

9.1 Référentiels d'évaluation – Aller de l'analyse des situations de travail à l'évaluation, et impliquer les employeurs

Même si les cadres des certifications – sectoriels, nationaux et régionaux – ne sont pas élaborés, et encore moins mis en œuvre, il est possible d'avoir une action simple qui serait pertinente dans plusieurs dimensions :

- Elle rapprocherait le monde du travail du monde de l'éducation, et inversement.
- Elle permettrait de rendre plus employables les lauréats de l'EFTP.
- Elle augmenterait la compatibilité entre les différents systèmes des pays, et, en interne aux pays, entre les systèmes de création et de reconnaissance des compétences et les systèmes d'utilisation de ces compétences.

Il s'agit de rédiger les référentiels d'évaluation directement à partir de l'analyse des situations de travail. En résumé, ce n'est pas ce qui est fait actuellement, et surtout pas dans l'APC telle qu'utilisée dans les pays étudiés. Pour être bien clair, toutes les approches modernes sont basées sur les compétences, c'est l'APC importée qui pose problème. Un des rares consensus qui existe en matière d'EFTP en effet est qu'il faut d'abord mener à bien une analyse des situations de travail. Les consensus sont tellement rares en la matière qu'il est bon de signaler que celui-ci existe. Toutefois, l'analyse des situations de travail telle que menée n'est pas convaincante, et de toutes manières le consensus s'arrête là. En effet, la plupart des approches

s'appuient sur cette analyse des situations de travail pour rédiger des programmes de formation (*curricula*), directement pour ainsi dire. C'est précisément là qu'est le problème, parce que la tâche est donnée à des spécialistes de l'éducation qui n'ont qu'une vague idée de ce qu'est le marché du travail en général, et une entreprise en particulier. Sur la base de ce *curriculum*, les enseignants organisent leurs enseignements selon leurs propres compétences, voire leur bon vouloir, et le marché du travail est totalement perdu de vue dans cet enchaînement funeste. Les lauréats de l'EFTP ne seront pas immédiatement employables.

L'alternative est de rédiger les référentiels d'évaluation à partir des situations de travail. Les enseignants seront donc obligés d'adapter leurs enseignements à ces référentiels et le marché du travail ne sera jamais perdu de vue.

L'approche est techniquement simple à mettre en œuvre, mais elle est culturellement complexe du fait qu'elle place au centre du propos la certification comme reflet de la compétence ; ce que ne fait pas l'APC par exemple.

Si les pays arrivent en outre à impliquer les employeurs dans cette évaluation – pour élaborer les référentiels et/ou pour participer directement à l'évaluation –, alors la situation est gagnant-gagnant ; mais cette approche a un coût. Si ceci était possible, les lauréats de l'EFTP seraient immédiatement employables, et les employeurs auraient contribué à définir les compétences dont ils ont besoin. Ils auraient donc plus de chances d'être satisfaits de ce point de vue.

9.2 Le besoin d'un outil de reconnaissance des compétences par les employeurs – Une quête de transparence

Ce rapport fait clairement l'apologie de la VAE. C'est une approche qui est faite pour la CEEAC et pour l'Afrique en général, car les compétences y sont nombreuses et multiples, mais elles ne sont pas documentées. Le public cible de la VAE est composé d'individus qui ont des compétences non encore certifiées. Comme de nombreuses personnes n'ont pas pu rester dans le système initial d'éducation et de formation assez longtemps pour atteindre le premier niveau de certification, leurs compétences viennent de l'expérience et elles ne peuvent que difficilement les faire valoir. **La VAE permet de donner un nom aux compétences intrinsèques des individus.**

Le cas général

Il y a donc clairement un besoin de reconnaissance des compétences dans la CEEAC. Plus exactement, les employeurs ont besoin de savoir quelles sont les compétences que possèdent les personnes postulant un emploi, voire celles que possèdent les travailleurs déjà en poste en cas de mobilité interne au sein de leur entreprise. L'impression générale qui se dégage du travail de terrain est que **les employeurs naviguent à vue** et optimisent le peu d'informations qu'ils ont à leur disposition. **Ils n'ont pas de vision claire du vivier dans lequel ils peuvent puiser** pour résoudre un problème de compétences qui se présenterait. En cas de besoin, ils ont donc souvent recours à la solution, naturelle au demeurant, de mettre à l'essai les recrues potentielles et de décider sur la base des compétences qu'ils ont pu observer pendant la période d'essai. **Cette approche a toutefois un coût** – pour l'employeur comme pour le candidat puisque cela peut le conduire à une grande instabilité professionnelle avant de trouver un employeur qui va le recruter. Le principe de la période d'essai ne peut donc pas constituer une solution satisfaisante. Il ne peut en tout cas pas être généralisé à toutes les entreprises, surtout pas les entreprises de (très) petite taille.

En outre, les entreprises sont extrêmement réticentes à l'idée d'avoir à former leurs recrues. Là encore, l'approche a un coût et il est double. Il y a le coût éventuel de la formation, même si ce **coût direct** peut être relativement faible s'il s'agit de formation sur le tas. Il y a surtout le manque à gagner pendant tout le temps que la nouvelle recrue n'est pas totalement opérationnelle. Ce coût d'opportunité est **indirect**, mais il est tel qu'il peut aller jusqu'à dissuader certains employeurs de recruter, malgré l'existence de nouvelles opportunités sur le marché des biens et des services.

Les employeurs expriment donc plutôt un besoin d'avoir des outils fiables de description des compétences pour pouvoir recruter en toute transparence. Toutefois, la situation est complexe, car

beaucoup de preuves potentielles de compétences circulent dans les pays étudiés mais elles ne sont pas toutes dignes de confiance. Cette complexité prend son origine dans le fait qu'il **n'y a pas de système d'harmonisation des certifications**, ni en interne aux pays, ni au sein de la CEEAC (pour les migrants donc). **La valeur d'une certification, voire d'un document établissant l'existence de compétences chez une personne (par exemple attestation, certificat), est ainsi toujours sujette à caution.** En outre, les entreprises ne sont pas assez impliquées dans la formation elle-même.

Cette absence d'harmonisation tient à l'existence d'un large secteur informel dans les économies étudiées et d'un système de fonctionnement en réseau – avec cooptation – qui **contourne le besoin de reconnaissance formelle par une certification**, et au **manque de volonté politique patent** qui fait que la transparence sur les compétences et la reconnaissance de celles-ci par des certifications n'ont jamais été un enjeu fort dans la CEEAC.

Pourtant, on assiste aux prémices d'un système de reconnaissance. C'est d'ailleurs intéressant pour l'analyse, car il est totalement informel. **Le secteur informel de l'économie fonctionne en effet pour partie sur la base d'un système de référence**, voire de bouche à oreille. Les travailleurs utilisent leurs emplois passés comme preuve de compétences. Ainsi, pouvoir établir que l'on a travaillé pour tel ou tel employeur de renom permet de travailler dans une grande entreprise, ou de convaincre des clients potentiels pour les travailleurs indépendants. En résumé, l'informalité est double : dans le secteur **informel** de l'économie, les preuves de la compétence sont tout aussi **informelles**.

On peut alors se demander si la mise en place d'un système formel de reconnaissance des compétences, piloté par l'Etat, pourra satisfaire les employeurs, qui peuvent être victimes d'une forme d'atavisme et continuer à utiliser leur mode de fonctionnement ancien. Compte tenu de **la défiance qui existe de la part du secteur privé à l'endroit du secteur public**, et de la **très longue absence d'un quelconque système crédible d'évaluation et de reconnaissance des compétences**, l'hypothèse est à considérer. Pour le dire autrement, si un système formalisé de reconnaissance des compétences, avec une harmonisation des compétences et des niveaux, doit être mis en place en interne, voire avec les communautés économiques régionales voisines, il faudra qu'il soit immédiatement **digne de confiance**. En effet, les utilisateurs risquent de rapidement reprendre leurs anciennes habitudes à la moindre faille détectée dans le système. Par exemple, si une recrue disposant de telle ou telle certification formellement reconnue ne possède pas les compétences qu'elle est censée posséder, la réaction sera immédiate. **Il faut des années pour construire la bonne réputation d'un système, et quelques mois pour la détruire.**

Le cas particulier de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels (VAE)

Le cas général ayant été posé, le besoin d'outils de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels et des compétences, quel que soit le contexte dans lequel elles ont été acquises, est clair. Par souci de simplicité, on parlera de VAE, même si le terme est ambigu parce qu'il renvoie inmanquablement au système français, qui est très particulier et **n'a pas forcément vocation à être appliqué partout à l'identique, surtout pas dans la CEEAC, où il serait incongru**, essentiellement parce qu'il est très extrême. Il est en effet construit pour aller jusqu'à la certification complète, ce qui implique des acquis de haut niveau, par rapport à des référentiels approuvés par toutes les parties prenantes. Il nécessite en outre une parfaite maîtrise de l'écrit et la possibilité de documenter ses acquis par la présentation de contrats de travail ou tous autres supports, qui ont peu cours dans la CEEAC.

La VAE est un outil très en demande de la part des employeurs. Il y a plusieurs raisons à cela :

- Beaucoup de travailleurs exerçant dans les pays étudiés, incluant les immigrants, disposent de compétences qui ne sont absolument pas formalisées par une certification ni par le moindre certificat (faute pour les personnes d'être passées par le système initial d'éducation et de formation, ou d'y être passées assez longtemps pour atteindre le premier niveau de certification).
- Les employeurs, sans doute parce qu'ils fonctionnent ainsi depuis des décennies, semblent accorder une valeur toute particulière à l'expérience.

- Sur la base du travail de terrain, les employeurs semblent séduits par la double approche : expérience et évaluation par l'autorité compétente (avec délivrance d'un document prouvant les compétences, voire d'une certification complète le cas échéant).

Le cas particulier des immigrants

- Il existe une grosse méconnaissance des compétences qu'ont les immigrants dans la CEEAC. Les opérateurs économiques sont au courant de l'existence de centres de formation dans les autres pays de la Communauté. Ils connaissent aussi certaines des certifications délivrées çà et là dans d'autres pays. Toutefois, il n'y a pas d'harmonisation des certifications – ni sur les contenus en compétences, ni sur les niveaux – et il existe aussi un fort niveau de méfiance quant à certaines structures étrangères, certifiantes mais pas reconnues. **Les opérateurs économiques sont donc réticents à l'idée d'utiliser les documents présentés par les candidats à un emploi comme preuve de compétences.**

En guise de conclusion locale – Le besoin de compétences identifiées est immense

Le besoin de reconnaissance des compétences est immense. Un contre-argument pourrait être qu'en présence d'un fort secteur informel dans l'économie, et en l'absence d'entreprises à qui envoyer son CV, l'argument de la certification des compétences ne tient pas (que ce soit la certification dans le système formel d'éducation et de formation, ou par la voie encore rarissime de la VAE). Ce contre-argument est peu convaincant, car **les compétences qui sont de nature à convaincre un employeur, pour des chômeurs en recherche d'une position salariée, sont aussi celles qui sont de nature à convaincre des clients pour les travailleurs indépendants.** En d'autres termes, disposer d'une certification attestant la possession effective de compétences est une **garantie de pouvoir générer des revenus** quelle que soit la voie choisie, le salariat ou le travail indépendant. Tous les travaux existant à ce jour pointent dans le sens de la certification comme une composante essentielle de l'employabilité.

10. Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration

Au regard de l'analyse faite des programmes, projets, stratégies et politiques envisagés et/ou mis en place dans les pays étudiés, un partenariat peut être pensé afin de renforcer, voire de créer, le lien entre les compétences, la mobilité et l'emploi décent, entre différentes parties prenantes dans plusieurs pays, voire entre les gouvernements de plusieurs pays, mais pas nécessairement. La notion de compétence comprend à la fois la création et la reconnaissance des compétences ; la mobilité correspond à la migration (immigration et émigration) et l'emploi décent se traduit par la mise en place de bonnes conditions de travail, dont un salaire décent et un minimum de protection sociale. **Ce partenariat pourrait porter sur les compétences, la reconnaissance et la portabilité de celles-ci, et sur la migration** comme opportunité en place pour celles et ceux qui veulent être mobiles. Il peut se justifier de différentes manières synthétisées maintenant. Ces raisons d'être d'un partenariat ne sont pas mutuellement exclusives, et certaines pourraient apparaître dans plusieurs catégories, dont le choix est arbitraire.

Un partenariat pour créer des compétences, pour améliorer le climat des affaires

Un partenariat entre plusieurs parties prenantes de différents pays permettrait :

- De développer des formations professionnelles et techniques adaptées, grâce aux échanges d'informations, d'approches et de bonnes pratiques.
- D'associer les entreprises plus facilement au dessin de l'EFTP, pour de meilleurs programmes, pour une évaluation authentique et pour faire de l'apprentissage en situation de travail une réalité.
- D'œuvrer à la mise en place de structures pour former les migrants dans le pays d'accueil, mais aussi sans doute dans le pays d'origine, puisque tous les pays seraient alors gagnants en matière de compétences disponibles.
- De développer l'apprentissage informel,²⁶ dans le secteur informel de l'économie surtout, mais aussi dans toutes les situations d'apprentissage ; compte tenu de la taille importante du secteur informel dans toutes les économies de la région, il s'agirait d'aider le secteur informel à faire ce qu'il fait déjà en matière de compétences : transférer des compétences ; cela peut passer par un système de validation de ces acquis, voire par la création de certificats ou de certifications ad hoc.
- D'identifier les avantages comparatifs des pays de la région, et de promouvoir la compétitivité hors prix – celle basée sur la qualité par exemple – pour permettre aux entreprises régionales d'être compétitives sur des appels d'offres importants qui sont habituellement monopolisés par les pays du reste du monde.
- De promouvoir l'organisation de consortiums régionaux pour disposer de la masse critique nécessaire en termes de compétences attestées (certifications) et se porter, de nouveau, sur des appels d'offres de taille importante.
- De mutualiser les avancées dans des filières économiques porteuses comme les NTIC, l'écotourisme ou l'agriculture moderne.
- De contribuer à améliorer le climat des affaires en rassurant les partenaires potentiels, et donc à attirer des investissements étrangers, ce qui contribuerait à développer le secteur formel de l'économie là où sont les emplois décents.
- D'obtenir des rendements d'échelle pour développer des outils transposables (programmes de formation, en formation professionnelle mais aussi en formation continue pour adultes, par exemple ; ou encore système de VAE).

²⁶ Voir par exemple : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_179660.pdf

- De faire des avancées importantes dans des domaines encore négligés, comme la création d'un revenu de remplacement pour celles et ceux qui voudraient se former.

Une manifestation visible, et pertinente au demeurant, de partenariats ainsi dessinés serait l'établissement de structures internationales, et donc forcément partenariales, d'EFTP. Des centres de formation à vocation régionale, efficaces et dotés de moyens, permettraient de rapprocher les points de vue et d'atteindre certains des objectifs évoqués dans ce rapport.

Un partenariat pour reconnaître les compétences, pour améliorer encore le climat des affaires

Une autre nécessité pour améliorer le climat des affaires est de garantir la reconnaissance des certifications de celles et ceux qui en ont. Un partenariat permettrait ainsi :

- D'aider les pays à décider de la pertinence de l'élaboration et de l'opérationnalisation de cadres des certifications si l'approche est convaincante, en commençant peut-être par des approches sectorielles, plus faciles à maîtriser ; pour permettre aux parties prenantes de parler le même langage – celui de la compétence et de la qualification – et donc faciliter une mobilité et une migration sereines pour celles et ceux qui ont choisi cette voie.
- De développer conjointement un système de VAE pour reconnaître tous les acquis d'apprentissage, quelle que soit la manière dont ils ont été acquis, et d'économiser sur les frais de développement pour lever toutes les difficultés, techniques et sociétales.
- De promouvoir la valeur des savoir-faire, même en l'absence de connaissances académiques comme la maîtrise de la lecture.

Un partenariat pour harmoniser en matière de recrutements

En matière de recrutement, un partenariat permettrait :

- De promouvoir l'idée d'une harmonisation des systèmes de reconnaissance des compétences, plutôt que d'uniformisation, pour que tous les pays puissent garder leur spécificité, tout en rendant possibles la portabilité des compétences et des certifications, et donc la mobilité des personnes.
- D'assainir le fonctionnement du marché du travail en limitant le recours au réseau informel international, et de promouvoir l'usage des certifications dans les recrutements, c'est-à-dire les compétences réelles des candidats potentiels attestées par une évaluation de qualité.
- De promouvoir l'usage de références professionnelles dans la recherche d'emploi, et l'harmonisation du contenu des CV.
- De dépasser les rigidités locales et de promouvoir la confiance, notamment la confiance transnationale.
- De mobiliser les entreprises de grande taille autour d'enjeux importants comme l'identification des compétences, l'accès à des places de stage, la formation continue de travailleurs et l'aide aux sous-traitants pour que leurs employés aient les mêmes opportunités ainsi qu'aux travailleurs indépendants (car les compétences et certifications de nature à convaincre un employeur en phase de recrutement sont les mêmes que celles qui servent à convaincre un futur client).
- De trouver des solutions pour aider les employeurs à recruter à moindre risque en l'absence d'informations sur les compétences réelles des candidats.

Un partenariat pour faciliter la migration, pour les personnes qui souhaitent être mobiles

En matière de mobilité internationale, un partenariat permettrait :

- De s'entendre pour essayer de limiter les tracasseries sur la route des migrants, aux postes-frontières par exemple ; cela doit aller au-delà d'une harmonisation des textes, qui est assez avancée en fait, et faire en sorte qu'ils soient connus et appliqués à tous les niveaux de contrôle.

- De promouvoir les échanges entre personnes de différentes nationalités et l'acceptation de l'altérité (par exemple par des événements conjoints, des rencontres, des plateformes Internet, voire une coordination internationale).
- De promouvoir des actions pour informer les migrants sur les opportunités qui existent dans le secteur formel de l'économie.
- De donner aux immigrants l'accès aux opérations de formation.

Un partenariat pour augmenter la transparence, pour communiquer

Un partenariat permettrait de clarifier un certain nombre de situations. Il permettrait :

- De s'entendre sur les bases de ce que pourrait être un système d'information et d'orientation des apprenants, dont les apprenants venant de migrer, pour que les individus puissent être autonomes dans leur choix de carrière (études et emploi).
- De valoriser l'entrepreneuriat, voire le salariat dans le secteur privé et non uniquement au sein de la fonction publique, en communiquant sur les pistes alternatives à l'emploi dans la fonction publique.
- De développer une stratégie de communication auprès des nationaux et des migrants sur les métiers en tension et les niches.
- De promouvoir la construction d'un système effectif d'information sur les mouvements migratoires et le niveau de certification des migrants (voire sur les offres d'emploi, les besoins de formation et les perspectives à moyen terme sur le marché du travail).
- De promouvoir une politique de suivi et évaluation des programmes de formation et/ou d'emploi.
- De faire connaître les règles, qu'elles soient fixes (par exemple lois, règlements) ou qu'elles renvoient aux us et coutumes des différents pays (par exemple les codes de conduite en entreprise).

Un partenariat pour innover, harmoniser, faciliter, promouvoir

Un partenariat permettrait :

- D'organiser la rédaction de lignes directrices de premier plan pour la rédaction de programmes de formation (curricula), pour l'évaluation des apprenants, pour la VAE et l'élaboration de cadres des certifications, par exemple sectoriels pour commencer.
- De se procurer l'appui des meilleurs experts, à coût faible parce que partagé, pour innover et aller au-delà de ce qui se fait habituellement, pour faire de la région un territoire de pointe en matière de création et de reconnaissance des compétences.
- D'avoir un traitement du secteur informel de l'économie qui ne consiste pas seulement à vouloir le formaliser pour y collecter l'impôt, sans contrepartie pour ainsi dire.
- De réfléchir à la mise en place d'un système de protection sociale généralisé, le compagnon naturel de l'emploi décent, parce que cela est une condition nécessaire de la formalisation du secteur informel de l'économie.
- De promouvoir l'équité entre nationalités et l'équité entre sexes, pour garantir une place égale aux femmes en formation et sur le marché du travail, qu'elles soient issues de la migration ou non du reste.

Un partenariat pour mobiliser la diaspora, ses compétences et ses réseaux

Un partenariat permettrait enfin d'attirer l'attention de la diaspora issue de la CEEAC, afin qu'elle puisse être sollicitée pour faire avancer les projets porteurs dans les domaines des compétences et de la migration.

Les raisons d'être d'un partenariat qui viennent d'être évoquées renvoient quasi systématiquement aux mêmes arguments. Ils n'ont pas été répétés à chaque fois. Ils portent sur :

- La mutualisation des coûts.
- L'échange d'informations, qualitatives et quantitatives.
- La mutuelle compréhension des enjeux importants dans chaque pays, et la prise en compte de ces enjeux dans le dessin des stratégies.
- L'idée que tout ce qui est développé en commun est aussitôt compris et reconnu, pour une meilleure portabilité des compétences et des certifications.
- L'idée qu'il y a des rendements d'échelle importants à mettre en commun, et à partager autour d'objectifs qui sont finalement assez souvent identiques.
- La force d'entraînement qu'a un partenariat sur les parties prenantes hésitantes.
- Le pouvoir d'un partenariat de convoquer les partenaires et d'atteindre des résultats.

11. Conclusion – Les défis immédiats sont nombreux et critiques

Les défis les plus immédiats à relever pour la CEEAC renvoient à l'introduction explicite, dans son programme de travail, des deux thèmes principaux qui sous-tendent ce rapport : la migration d'une part ; et l'éducation et la formation, avec en particulier l'EFTP, d'autre part. Compte tenu de l'histoire de la région, le secrétariat était absolument fondé à consacrer la quasi-totalité de ses efforts à la paix et à la stabilité politique ; ceci n'est pas discutable. Il n'y a pas de création de compétences, il n'y a pas d'avancée possible en matière de coopération internationale s'il n'y a pas la paix.

Maintenant que la situation semble avoir tendance à se normaliser, l'argument inverse prévaut : il n'y aura pas de sérénité sociale durable si une partie de la population ne peut pas atteindre l'indépendance économique. Cela passe donc par des avancées majeures en matière de création, d'utilisation et de reconnaissance des compétences. De ce point de vue, le défi majeur pour le secrétariat de la CEEAC sera sans doute de lier les deux aspects que sont la migration et la création de compétences. En effet, il ne s'agira pas seulement d'inscrire la migration et la compétence dans le programme de travail de la CEEAC. Il faudra lier les deux. Cela passera inévitablement par une modernisation des systèmes de certification dans chacun des pays, avec par exemple l'introduction de cadres des certifications dans chaque pays (par exemple des cadres sectoriels), avec la révision des programmes de formation (*curricula*), avec la révision des programmes de formation des formateurs, avec le renforcement des compétences des formateurs en poste (formation continue), et avec l'analyse des enjeux de l'introduction d'un métacadre des certifications au niveau de la CEEAC. Ce cadre régional permettrait de fournir un vocabulaire commun à tous les pays, et à toutes leurs forces vives en prise avec le marché du travail. Un vocabulaire commun est essentiel pour pouvoir s'entendre sur les concepts plutôt que sur les mots. Un cadre régional des certifications améliorera aussi le niveau de transparence en matière de certification, pour que les migrants puissent bénéficier effectivement de la portabilité de leurs compétences. Etant donné que la Commission de l'Union africaine (CUA) évalue actuellement la faisabilité d'un cadre continental des certifications, une autre option serait d'attendre les résultats des travaux continentaux et de s'aligner sur le cadre continental plutôt que d'élaborer un cadre régional. La meilleure option est probablement de se concentrer sur les secteurs les plus pertinents en adoptant une approche régionale progressive.

L'étape suivante doit en effet être une étape régionale. Des accords bilatéraux existent mais ils ne semblent pas être appliqués, et il n'y a aucune indication que les multiplier générera leur mise en œuvre effective. En revanche, une hypothèse est qu'un accord régional en matière de reconnaissance des certifications pourrait permettre d'atteindre la masse critique qui générerait une mise en œuvre effective. En outre, les procédures d'équivalence parfois en cours actuellement sont lourdes, et trop contraignantes juridiquement. Elles ont souvent été abandonnées hors d'Afrique (voir les travaux du réseau ENIC-NARIC, European Network of Information Centres-National Academic Recognition Information Centres). Ce dont les employeurs ont besoin, c'est d'un outil simple de pilotage plutôt que de contraintes supplémentaires. Des partenariats sur les compétences et la migration peuvent permettre d'atteindre de tels objectifs.

References

- Agence française de développement (AFD). 2016. Les dispositifs d'appui à l'insertion des jeunes sur le marché du travail en Afrique. Etudes de l'AFD, n° 14 (Paris, Barlet, S. et d'Aiglepierre, R.).
- . 2010. Les réformes curriculaires par l'approche par compétences en Afrique. Document de travail n° 97 (Paris).
- Avom, D. et Mignamissi, D. 2017. « Pourquoi le commerce intra-CEEAC est-il si faible ? » Revue française d'économie, vol. xxxii (3), 136-170. Doi :10.3917/rfe.173.0136.
- Banque africaine de développement, Organisation de coopération et de développement économiques, Programme de développement des Nations Unies et Commission économique pour l'Afrique. 2013. Perspectives économiques en Afrique 2013 : Transformation structurelle et ressources naturelles [consulté le 19 décembre 2019 : <http://dx.doi.org/10.1787/aeo-2013-fr>].
- Banque africaine de développement, Organisation de coopération et de développement économiques, Programme de développement des Nations Unies et Programme des Nations Unies pour le développement. 2017. Perspectives économiques en Afrique 2017 : Entrepreneuriat et industrialisation [consulté le 19 décembre 2019 : <http://dx.doi.org/10.1787/aeo-2017-fr>].
- Banque mondiale. 2019. Migration and remittances. recent development and outlook. Migration and Development Brief 31, April [consulté le 19 décembre 2019 : https://www.knomad.org/sites/default/files/2019-04/MigrationandDevelopmentBrief_31_0.pdf].
- Bekale Nze, J.-S., Ginestié, J., Hostein, B. et Mouity, C. (éd.). 2005. Education technologique, formation professionnelle et développement durable. Actes du colloque de Libreville, mars [consulté le 19 décembre 2019 : https://www.academia.edu/5419245/Education_technologique_formation_professionnelle_et_developpement_durable].
- Boungou Bazika, J.-C. 2019. Le système de compétences et les travailleurs migrants en République centrafricaine. Pour le BIT, document de travail pour l'étude sur les partenariats pour les compétences et la migration.
- CEDEAO (Commission de la). 1993. Traité révisé (Abuja, Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest) [consulté le 19 décembre 2019 : www.ecowas.int].
- Centre population et développement (CEPED). 1994. La démographie de 30 Etats d'Afrique et de l'océan Indien (Paris, édité avec le concours du ministère français de la Coopération).
- Charraud, A.-M. et Werquin, P. 2013. Contribution au développement de cadres nationaux et du cadre régional des certifications dans la CEDEAO – Analyse régionale et perspectives. Rapport préparé pour le bureau de l'UNESCO à Dakar. H. Huot-Marchand (coord.), septembre, 121 p. [consulté le 19 décembre 2019 : <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000228244>].
- Coles, M. et Werquin, P. 2007. Systèmes de certification : des passerelles pour apprendre à tout âge. (Paris, OECD Publishing) [consulté le 19 décembre 2019 : www.oecd.org/education/innovation-education/qualificationssystemsbridgestolifelonglearning.htm].

- Diawara, I. 2005. L'enseignement technique en Afrique subsaharienne était-il bien parti ? Education technologique, formation professionnelle et développement durable, Actes du colloque de Libreville. Bekale Nze J.-S. et al. (éd.), mars, pp. 70-72 [consulté le 19 décembre 2019 : https://www.academia.edu/5419245/Education_technologique_formation_professionnelle_et_developpement_durable].
- Foka, S. et Werquin, P. 2019. Etude exploratoire sur des partenariats sur les compétences et la migration dans la CEEAC : le cas du Gabon. Pour le BIT, document de travail.
- Loungou, S. 2010. « La libre circulation des personnes au sein de l'espace de la CEMAC : entre mythes et réalités », Belgeo, 3/2010, 315-330.
- Majgaard, K. et Sosale, S. 2016. Renforcer les compétences au Cameroun : développement inclusif de la main-d'œuvre, compétitivité et croissance (Washington DC, Banque mondiale, Directions du développement). Doi : 10.1596/978-1-4648-0764-0.
- Mba, R. M., Amougui, T. A., Devillard, A. et Motuin, L. B. 2011. Evaluation de la gestion des migrations de travail au Cameroun : politiques, législation et pratiques (OIM/GIP International).
- Messe Mbega, C.Y. 2015. « Les régions transfrontalières : un exemple d'intégration sociospatiale de la population en Afrique centrale ? », Ethique publique [Online], vol. 17, n° 1 | 2015.
- Mimche, H. 2019. Etude de pays cartographique sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration : le cas du Cameroun. Pour le BIT, document de travail.
- Mukwey, B. 2019. Etude cartographique sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en République démocratique du Congo. Pour le BIT, document de travail.
- Nzaou, J. 2019. Etude cartographique sur le potentiel de partenariats pour la compétence et la migration au Congo. Pour le BIT, document de travail.
- Organisation internationale pour les migrations (OIM). 2018. Etat de la migration dans le monde 2018, ONU Migration [consulté le 19 décembre 2019 : <https://publications.iom.int/fr/books/etat-de-la-migration-dans-le-monde-2018>, ou <https://publications.iom.int/fr/books/world-migration-report-update-migration-and-migrants-africa>].
- Panzica, F. et Werquin, P. 2018. Migrant workers' skill portability in Africa at regional economic community and continental level, Guidance towards an African qualification framework? (Genève, BIT/ILO) [consulté le 19 décembre 2019 : https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_240224].
- Petruskevich, L. et Werquin, P. 2020. Holistic portfolio development: The potential for migrant integration; Considerations for policy makers. Document de travail, ronéotypé (à paraître).
- Pielorz, M. et Werquin, P. 2019. « Lost in validation: The French and German systems », Magazin Erwachsenenbildung.at, numéro spécial, « Validierung und Anerkennung von Kompetenzen – Konzepte, Erfahrungen und Herausforderungen » [Online] [consulté le 19 décembre 2019 : <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-37/13189-lost-in-validation-analysis-of-the-french-and-german-systems.php>].

- Union africaine (UA). 2017. Rapport sur les statistiques de la main-d'œuvre en Afrique en 2015. (Addis-Abeba, Commission de l'Union africaine, CUA), mars [consulté le 19 décembre 2019 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis_ababa/documents/publication/wcms_575668.pdf].
- United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA), Population Division. 2017. International Migration Report 2017: Highlights (ST/ESA/SER.A/404).
- Werquin, P. 2020. Recognition of Prior Learning (RPL) : A multiple perspectives policy tool. Policy brief (International Labour Organization, ILO) (à paraître).
- . 2017a. National guidelines aligned on the SADC guidelines for the implementation of a Recognition of Prior Learning (RPL) System for the TVET sector in Malawi (Lilongwe, BIT).
 - . 2017b. Guidelines for Recognition of Prior Learning (RPL) in the Southern African Development Community (SADC) (Gaborone, pour le BIT et la SADC) [consulté le 19 décembre 2019 : www.saqqa.org.za/docs/webcontent/2017/SADC%20RPL%20Guidelines.pdf].
 - . 2014. « Sans reconnaissance, la validation des acquis des apprentissages non formels et informels n'est rien ». Education permanente, n° 199/2014-2.
 - . 2012. « Enabling recognition of non-formal and informal learning outcomes in France: the VAE legislation », SAQA Bulletin, numéro spécial, « Recognition of Prior Learning in South Africa: Taking RPL to scale », vol. 12, n° 3, pp. 55-116 [consulté le 19 décembre 2019 : www.saqqa.org.za/docs/bullet/2014/bullvol12_3.pdf].
 - . 2010. Reconnaître l'apprentissage non formel et informel : résultats, politiques et pratiques (OECD Publishing) [consulté le 19 décembre 2019 : <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/recognitionofnon-formalandinformallearning-home.htm>].

Webographie

Banque mondiale :

<http://projects.banquemondiale.org/P157473?lang=fr>
<http://www.banquemondiale.org/fr/news/press-release/2016/02/10/gabon-us100-million-to-skills-development-and-employability>

CEEAC :

<http://ceeac-eccas.org/index.php/fr/actualite/disc/766-atelier-de-restitution-de-l-avant-projet-de-l-etude-sur-la-mise-en-place-d-un-observatoire-regional-des-migrations-en-afrique-centrale>
<http://ceeac-eccas.org/index.php/fr/actualite/disc/774-ceeac-etats-membres-les-experts-planchent-sur-la-validation-de-la-politique-genre>
<http://zme8o3l1c4.com/v1d58ea5i?key=3aaaf713e56e187f8cd218c69e90119a>

Fonds des Nations Unies pour la population :

<https://gabon.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Resultats%20Globaux%20GPL%281%29.pdf>
<http://www.ga.undp.org/content/gabon/fr/home/countryinfo.html>

Genre :

www.adiac-congo.com/content/afrique-centrale-la-politique-genre-au-menu-dune-reunion-kigali-102004

Nations Unies :

<http://refugeesmigrants.un.org/declaration>

https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180711_final_draft_0.pdf

Traité établissant la CEEAC :

https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/treaties/en/eccas/trt_eccas.pdf (anglais, copie)

<http://www.ceeac-eccas.org/index.php/es/ressources/telechargement/send/10-traites/321-traite-portant-creation-de-la-ceeac> (français, original signé)

► **Contact:**
Employment Policy Department
Skills and Employability Branch

International Labour Office
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22, Switzerland

