

Rapport sur l'atelier
Consultations tripartites sur les partenariats pour les compétences
et la migration
Afrique de l'Ouest et Sahel
11-13 septembre 2019 Fraser Suites, Abuja, Nigeria



Cérémonie d'accueil

M. Dennis Zulu, Directeur du Bureau de pays de l'OIT pour le Nigéria, le Ghana, le Libéria et la Sierra Leone, a animé les observations liminaires de haut niveau pour la réunion, qui ont été prononcées par:

- Mme Cynthia Samuel-Olonjuwon, directrice régionale de l'OIT pour l'Afrique ;
- M. Alves d'Almeda, Administrateur principal de programme, représentant le Commissaire de la CEDEAO pour l'égalité des sexes et les affaires sociales ;
- M. Emmanuel Ugboaja, Secrétaire général de la Confédération nigériane du travail ;
- Mme Adenike Adebayo-Ajala, directeur adjoint de l'Association consultative des employeurs du Nigeria ;
- M. Christian Fougner, Conseiller à l'Ambassade de Norvège au Nigeria ;
- M. Clément Boutillier, Chef du département Démocratie, gouvernance et migration, auprès de la délégation de l'UE au Nigeria
- M. Yao Ydo, Directeur régional pour l'Afrique de l'Ouest à l'UNESCO
- M. Richard Danziger, Directeur régional pour l'Afrique de l'Ouest à l'OIM, et
- M. Daniel Neburagho Directeur de la productivité, de la mesure et de l'élaboration des normes, représentant le Secrétaire permanent du Ministère fédéral du travail et de l'emploi du Nigéria.

Présentations des contributions

Faisant référence au rapport de la Commission sur l'avenir du travail, **M. Srinivas Reddy**, chef du Service des compétences et de l'employabilité du BIT, [a parlé des méga moteurs mondiaux du changement](#), tels que les progrès technologiques, le changement climatique et la migration, et de leur impact sur les écosystèmes de compétences dans le monde. Il a appelé les mandants tripartites à établir un système d'apprentissage tout au long de la vie partageant les responsabilités entre les gouvernements, les employeurs, les individus et les établissements d'enseignement et de formation.

Mme Christine Hofmann a ensuite abordé plus spécifiquement le concept de partenariats pour les compétences et la migration en établissant une [typologie en cinq volets](#) qui devait servir de base aux discussions ultérieures:

1. Partenariats pour l'information, l'orientation et le conseil des travailleurs migrants
2. Partenariats sur l'identification, l'anticipation et le partage de l'offre et de la demande de compétences
3. Partenariats pour le développement des compétences dans le pays d'origine et/ou de destination
4. Partenariats pour la reconnaissance mutuelle et/ou l'harmonisation conjointe des certifications
5. Partenariats sur la validation des acquis de l'expérience

Par la suite, **M. Aomar Ibourk**, consultant international, [a présenté](#) les principaux résultats de l'étude sous régionale. La migration dans la sous-région est largement intra régionale (~75%) et prend différentes formes. Le motif le plus courant est la recherche d'opportunités économiques. Par



conséquent, la migration régionale en croissance constante, avec une population migrante en grande partie jeune, montre une forte tendance à l'urbanisation et une forte proportion d'informalité. Les marchés du travail de la région se caractérisent à leur tour par l'absence d'information sur le marché du travail, la prédominance de l'agriculture et des services à faible valeur ajoutée, la prévalence d'emplois vulnérables et le faible niveau d'instruction des populations migrantes et d'accueil.

Alors que la plupart des pays ont exprimé leur engagement en faveur de la gestion de la migration de main-d'œuvre, la mise en œuvre est tardive à se concrétiser. Afin de renforcer les résultats sur le marché du travail pour les migrants et les populations d'accueil, l'étude recommande 13 points d'action dans trois dimensions : **interventions visant à améliorer la gestion des migrations**, telles que la mise en œuvre des phases I et II du protocole de la CEDEAO sur la libre circulation des travailleurs et le soutien aux migrants, l'accès aux informations et à l'orientation; **interventions visant à renforcer la reconnaissance des certifications officielles et des compétences acquises de manière informelle**, telles que l'harmonisation des formations, ou l'élaboration de cadres régionaux des certifications; **interventions transversales**, telles qu'une collaboration renforcée avec le secteur privé (voir p 26-27 présentation).

Observations de l'OIM et de l'UNESCO

Mme Taibatou Sibide, spécialiste technique de l'OIM sur la migration, a ajouté que l'un des problèmes de la mise en œuvre du protocole de la CEDEAO sur la libre circulation est le fait que de nombreuses personnes ne possèdent toujours pas de carte d'identité. De même, dans certaines parties de la région, il n'existe pas de frontières officielles qui rendent difficile le contrôle des flux migratoires. Enfin, les migrants se voient parfois interdire l'accès aux services publics de l'emploi et l'accès au marché du travail est entravé par des exigences strictes et contraignantes, qui pourraient être traitées par des réformes du code du travail. Elle a en outre fait remarquer que l'étude devrait être renforcée en ce qui concerne les analyses au niveau du corridor, et que la formulation d'accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre et l'évaluation de leur impact sur les systèmes de compétences pourraient constituer une piste intéressante à examiner.

Enfin, elle a mentionné un certain nombre d'activités menées par l'OIM, telles qu'un projet d'adéquation des compétences entre le Nigéria et le Sénégal, un projet financé par l'UE ciblant la mobilité dans le secteur des TIC entre les pays d'Afrique occidentale et européens, et une étude de cartographie des compétences et services publics de l'emploi dans la sous-région.

Mme Magdalene Anene Maidoh, Secrétaire générale de la Commission nationale nigérienne pour l'UNESCO, a réaffirmé qu'une étude sous-régionale de cartographie des compétences et des migrations était un exercice extrêmement nécessaire et qui arrivait à point nommé. Elle a proposé que l'étude reflète mieux le travail entrepris par les ministères de l'EFTP de la CEDEAO dans le cadre de l'initiative UNESCO/CEDEAO visant à renforcer les systèmes nationaux de qualification et à assurer la cohérence avec les réalités au niveau des pays étudiés. Enfin, elle a recommandé que tous les partenariats formulés tout au long des ateliers visent à tirer parti des travaux en cours au niveau régional.



Panel de discussion de bailleurs de fonds : Partenariats de compétences sur la migration

Un panel de bailleurs de fonds a ensuite réuni Srinivas Reddy, chef du Service des compétences et de l'employabilité de l'OIT, Mme Rosemond Offei Awuku, économiste en chef du développement à la BAD, ainsi que M. Hans Ludwig Bruns, directeur du programme régional à la GIZ. Les trois parties ont souligné le rôle crucial des compétences pour permettre aux personnes, aux entreprises et aux gouvernements de naviguer dans un monde du travail en constante évolution et leur engagement à soutenir l'investissement des électeurs dans les compétences et la migration. Par la suite, les participants ont examiné les possibilités de renforcer la collaboration entre les secteurs public et privé pour atténuer la menace de la fuite et du gaspillage des cerveaux.

Place du marché : Types de partenariats pour les compétences et la migration

Après ces contributions, les participants se sont divisés en groupes et ont tourné autour de 5 stands d'information différents où ils ont pu approfondir leur compréhension des cinq dimensions pour identifier les "idées qui pourraient fonctionner".

Information sur le marché du travail : Les participants ont débattu du fait que la collecte et le partage d'informations sur le marché du travail pourraient être un outil utile pour concevoir, suivre et évaluer les politiques migratoires, permettant aux pays de combler les pénuries de compétences qui se font jour. Un observatoire au niveau régional, chargé de la collecte de données sur les compétences des travailleurs migrants, de l'information sur le marché du travail dans tous les pays de la région, de l'information sur les offres d'emploi et les besoins des employeurs et de la diffusion de cette information via les médias sociaux, a été considéré comme l'un des projets les plus prometteurs. Pour tirer parti des projets en cours, la responsabilité de cette tâche devrait être confiée à l'Observatoire de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA). Des efforts transversaux de renforcement des capacités et de dialogue social devraient assurer la durabilité d'un tel projet.

Validation des acquis de l'expérience: Les participants ont considéré la validation des acquis de l'expérience comme un moyen important de renforcer l'inclusion sociale des travailleurs migrants ainsi que des travailleurs informels. Pour les employeurs, cela offrirait un moyen potentiel d'instaurer la confiance dans les compétences des travailleurs migrants et d'accroître la réserve de talents disponibles et la concurrence positive. Ils ont suggéré d'augmenter le nombre de centres offrant la reconnaissance des acquis et de financer davantage les évaluateurs, l'équipement et les processus. De plus, les travailleurs ont indiqué qu'ils feraient plus activement pression pour que ces services soient fournis par l'entremise de leurs organisations.

Reconnaissance mutuelle / Harmonisation : Les pays ont confirmé que le certificat de fin d'études (secondaire supérieur) est mutuellement reconnu dans la sous-région (entre pays francophones et entre pays anglophones). En ce qui concerne l'enseignement technique, des efforts étaient en cours dans le passé et ont été réalisés dans certains pays, mais pas tous. Pour la formation professionnelle, la reconnaissance mutuelle reste un objectif, mais n'est pas encore réalisée. Dans le cadre de l'UEMOA



un certain nombre de normes professionnelles régionales ont été élaborées en vue de promouvoir la reconnaissance mutuelle et éventuellement l'harmonisation des programmes, et le partage des programmes d'études est encouragé dans certains pays par le biais de plates-formes en ligne (PEFOP). Les pays anglophones pourraient comparer les niveaux de leurs cadres nationaux de certification.

Information et orientation professionnelle: il s'agit d'un moyen essentiel de renforcer la diffusion de l'information et d'aider les migrants à identifier les possibilités de migration régulière ainsi que les possibilités d'emploi formel. Les participants ont exprimé un certain nombre d'idées pour renforcer l'information, l'orientation professionnelle dans la sous-région, telles que : la création d'agences de promotion de l'emploi ou de centres de ressources pour les migrants dans les régions frontalières, la création de plateformes en ligne pour les acteurs publics et privés ainsi que les migrants. En outre, ils ont plaidé en faveur d'une participation accrue de diverses parties prenantes telles que les organisations de la diaspora, les missions étrangères et les consulats, afin d'améliorer les contacts avec les travailleurs migrants potentiels. Les organisations pourraient en outre utiliser la diffusion d'informations sectorielles, organiser des salons de l'emploi et des conférences, ou des campagnes de sensibilisation et de médias sociaux.

Développement des compétences dans les pays d'origine et de destination : Les participants ont souligné que la formation axée sur la demande, en particulier par le biais de l'apprentissage en cours d'emploi, offrirait une occasion importante de renforcer l'employabilité des travailleurs migrants et les résultats sur le marché du travail. Par conséquent, ils ont déclaré que les programmes d'études et les certificats devraient être harmonisés entre les pays de la région, tout en réduisant la complexité de l'exercice en concentrant par exemple les efforts sur des zones géographiques ou des secteurs spécifiques, en fonction des mouvements migratoires.

Les efforts d'harmonisation au niveau bilatéral ou géographique et sectoriel pourraient ensuite être étendus au niveau sous régional. Le Conseil des examens d'Afrique de l'Ouest (un comité d'examen créé en 1952 pour organiser des examens et délivrer des certificats aux pays anglophones d'Afrique de l'Ouest) a été évoqué comme un point d'ancrage potentiel pour de tels efforts.

Enfin, les participants ont souligné l'importance de mesures ciblées pour des groupes spécifiques de migrants, telles que des formations avant le départ ainsi que des formations pour les rapatriés afin de les réintégrer dans les marchés nationaux du travail.

Principaux points à retenir de la Place du Marché : Quelles idées pourraient fonctionner ?

La deuxième journée a débuté par de brèves réflexions individuelles sur les idées de partenariats pour les compétences qui ont ensuite été discutées en paires et en petits groupes. **L'annexe II** contient une liste de toutes les idées.



Dialogue social sur les partenariats pour les compétences et la migration : construire des points de vue communs dans les communautés des gouvernements, des employeurs et des travailleurs

Par la suite, les partenaires tripartites se sont répartis en groupes de travailleurs, d'employeurs et de gouvernements pour débattre (a) des défis spécifiques liés aux compétences, (b) des dimensions prioritaires des partenariats pour les compétences, (c) des rôles potentiels et des actions immédiates pour soutenir le développement de partenariats pour les compétences et la migration.

a) Défis liés aux compétences :

Les gouvernements considèrent l'accès aux emplois formels dans les pays de destination comme l'un des principaux défis auxquels sont confrontés les travailleurs migrants. La voie la plus prometteuse, selon eux, était la reconnaissance des qualifications et des compétences formelles, tout en admettant que l'élaboration et la mise en œuvre de normes pour la reconnaissance mutuelle ou l'harmonisation était une tâche longue et difficile pour les gouvernements, en particulier face aux barrières linguistiques.

Les employeurs ont souligné l'absence d'intermédiaires capables d'apparier les travailleurs migrants à la recherche d'un emploi avec les employeurs qui recherchent certains profils. En outre, pour faciliter cette adéquation, ils ont insisté sur le défi de la reconnaissance mutuelle des qualifications dans la région et sur les barrières linguistiques potentielles.

Les travailleurs ont également souligné les défis posés par l'absence d'informations sur les postes vacants et les possibilités de migration régulière. En outre, il est souvent difficile pour les travailleurs migrants d'accéder à des services financiers, d'orientation professionnelle et autres services de soutien ainsi qu'à la formation professionnelle.

b) Priorités des partenariats pour les compétences:

Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont identifié les préférences suivantes en ce qui concerne les différentes dimensions des partenariats de compétences :

Gouvernements	Employeurs	Travailleurs
Validation des acquis de l'expérience et reconnaissance mutuelle/harmonisation	Information sur le marché du travail	Information sur le marché du travail
	Information et orientation professionnelle	Information et orientation professionnelle
Information sur le marché du travail	Harmonisation de la reconnaissance mutuelle	Validation des acquis de l'expérience
Information et orientation professionnelle	Validation des acquis de l'expérience	Harmonisation de la reconnaissance mutuelle
Développement des compétences	Développement des compétences	Développement des compétences



c) Rôles et actions

Les gouvernements ont fait observer que le principal moyen de resserrer les liens entre les pays d'origine et les pays de destination consistait à établir des partenariats entre eux et ont réaffirmé qu'ils espéraient que l'atelier déboucherait sur des idées concrètes pour la création de tels partenariats.

Les employeurs ont constaté qu'il était possible de renforcer davantage les engagements dans le domaine de l'intermédiation sur le marché du travail, par exemple par le biais de services d'emploi privés et/ou d'agences de recrutement. En outre, ils ont suggéré qu'une législation plus stricte sur les pratiques d'embauche pourrait contribuer à contrecarrer l'embauche de travailleurs migrants peu qualifiés pour des emplois vulnérables et mal rémunérés, ce qui entraînerait l'éviction des travailleurs nationaux. En outre, les employeurs ont suggéré de créer des centres de services pour l'emploi qui servent de premier point de contact spécifique pour les migrants à la recherche d'un emploi.

La CEDEAO a fait remarquer qu'elle mettait en place un Conseil régional sur la migration et les compétences pour évaluer les besoins et les compétences des travailleurs migrants, analyser la demande de compétences sur le marché du travail et explorer les possibilités d'établir des partenariats de compétences.

Les représentants des travailleurs, d'autre part, ont appelé les organisations de travailleurs à s'engager davantage dans des activités de lobbying et de plaidoyer afin de mieux faire connaître les difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs migrants sur le marché du travail et les compétences. En plus d'adopter une position plus active dans le dialogue social national et sectoriel et de s'engager dans des processus de recrutement, les syndicats de travailleurs considèrent les services aux travailleurs migrants, tels que la fourniture de services financiers, comme un domaine principal pour un engagement renforcé.

Réunions bilatérales et multilatérales : élaborer des idées de partenariats de compétences

Une simulation a suivi cette première réflexion sur les défis et les rôles. Les délégations tripartites se sont divisées en deux sous-groupes, la moitié environ (au moins un représentant du gouvernement, un représentant de l'employeur et un représentant des travailleurs) restant à la table du pays pour représenter le rôle du pays en tant qu'hôte et les autres agissant comme ambassadeurs pour négocier des partenariats avec les autres pays.

Les ambassadeurs ont sélectionné des idées prometteuses parmi l'ensemble des suggestions initiales recueillies le premier jour de l'atelier et les ont présentées aux tables d'hôtes afin de négocier des partenariats bilatéraux ou multilatéraux potentiels. Une fois qu'une idée avait fait l'objet d'un accord préliminaire, les pays signaient un " accord de partenariat " non contraignant et retournaient dans leurs propres délégations nationales pour relayer le contenu des négociations et demander l'accord de l'autre moitié de la délégation. L'accord de partenariat serait alors contresigné et catalogué. Par la suite,



les pays concernés ont continué à travailler sur toutes les idées de partenariat convenues, en précisant les horizons temporels, les bénéficiaires et les partenaires concernés.

Examen et analyse des fiches de partenariats de compétences : Crowdsourcing

Le troisième jour, il a été demandé aux participants d'évaluer les différentes cartes de partenariat selon cinq critères : (a) des avantages évidents pour les pays d'origine et de destination, (b) la faisabilité, (c) la capacité d'innovation, (d) le potentiel d'expansion au niveau systémique (e) et un effet positif sur l'intégration régionale à long terme. D'après la note reçue, dix idées ont été identifiées comme les plus prometteuses et sélectionnées pour être approfondies par les participants.

Brève présentation des 10 idées les mieux notées (Annexe I)

Les partenaires des dix propositions lauréates ont présenté leurs idées en plénière et ont réagi aux questions et commentaires des autres participants.

Prochaines étapes : quel processus pour mettre en œuvre les partenariats de compétences ?

La dernière séance de l'atelier a été consacrée à l'élaboration de plans d'action pour chacune des propositions sélectionnées, en identifiant les principales parties prenantes tout au long du processus de mise en œuvre. Ces plans d'action sont présentés dans les pages suivantes.


Cérémonie de clôture :

L'atelier a été clôturé par les remarques des mandants tripartites et des représentants de l'OIT :

- M. Diallo Ousseyné, Secrétaire exécutif de la Fédération des organisations d'employeurs d'Afrique de l'Ouest (FOPAOW)
- M. John Odah, Secrétaire exécutif de l'Organisation des syndicats d'Afrique de l'Ouest (OTUWA)
- M. Alves d'Almeda, Administrateur principal de programme, représentant le Commissaire de la CEDEAO pour l'égalité des sexes et les affaires sociales ;
- Srinivas Reddy, Chef du Service des compétences et de l'employabilité de l'OIT, OIT
- Dennis Zulu, Directeur du Bureau de pays de l'OIT pour le Nigeria, le Ghana, le Libéria et la Sierra Leone.



ANNEXE I : Les idées sélectionnées des partenariats des compétences

Description			
Titre :	Harmonisation des programmes de formation dans les métiers de l'agriculture, BTP, et construction métallique Burkina Faso and Mali		
Bénéficiaires :	Travailleurs migrants des deux pays, les états parties, les organisations d'employeurs et des travailleurs		
Période :	3 ans (2020-2022)		
Acteurs impliqués :	Etats syndicats d'employeurs et de travailleurs professionnelle des secteurs concernés		
Résumé	Cet accord bilatéral entre le Burkina Faso et le Mali a pour objectif d'harmoniser les contenus des programmes de formation ci-dessous cités. Il permettra également le partage d'expériences et de bonnes pratiques entre les deux pays tout en facilitant l'insertion socio-professionnelle des migrants.		
			
Action Plan			
1.) Elaboration et signature de la convention de partenariat	Etats parties	Partenaires sociaux, professionnels, centres de formation professionnelle	2 mois
2.) Revue de littérature (recherche documentaire)	Etats parties	Partenaires sociaux, professionnels, centres de formation professionnelle	2 mois
3.) Réunion / atelier de cadrage	Etats parties	Partenaires sociaux, professionnels, centres de formation professionnelle	2 mois
4.) Elaboration des projets de référentiels de formation et de certification et des programmes de formation	Etats parties	Partenaires sociaux, professionnels, centres de formation professionnelle	6 mois
Plan à long terme (Années suivantes)			
1.) Atelier consultation, validation des référentiels de formation et certification et des programmes de formation (niveau national)	Etats parties	Partenaires sociaux, professionnels, centres de formation professionnelle	3 mois
2.) Atelier validation des référentiels et programmes pour les deux pays	Etats parties	Partenaires sociaux, professionnels, centres de formation professionnelle	2 mois
3.) Adoption des référentiels et programmes par les autorités compétentes des deux Etats	Etats parties	Partenaires sociaux, professionnels, centres de formation professionnelle	1 mois
4.) 3ème année, formation des formateurs à l'utilisation des référentiels et programmes dans les deux pays	Etats parties	Partenaires sociaux, professionnels, centres de formation professionnelle	3 mois

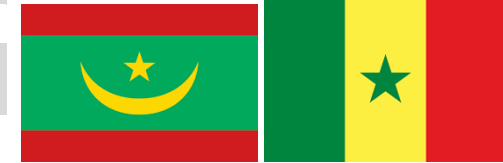
5.) Expérimentation et implémentation des référentiels et programs

Etats parties

Partenaires sociaux, professionnels, centres de formation professionnelle

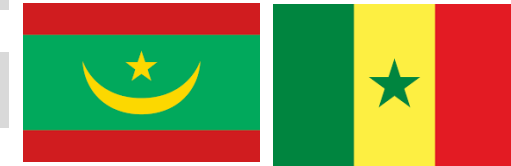
6 mois

Description			
Titre :	Reconnaissance et validation des acquis (VAE)		Mauritanie Sénégal
Bénéficiaires :	Migrants de deux pays		
Période :	5 ans		
Acteurs impliqués :	Le ministère des affaires étrangères, ministres chargés de la formation professionnelle, centres de formation, et les entreprises dans le deux pays		
Résumé	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration de référentiels des compétences et métiers - Financement des entreprises pour la mise à niveau des équipements et formation des tuteurs - Mettre en place un cadre de certification 		
Action Plan			
1. Plaidoyer et sensibilisation des autorités	Ministères en charge de la formation	Partenaires sociaux, Ministère de l'emploi/ du travail ; PTF	3 mois
2. Mise en place des dispositifs de VAE	Ministères en charge de la formation	Partenaires sociaux, Ministère de l'emploi/ du travail ; PTF	6 mois
1. Elaboration des textes organisant la VAE	Ministères en charge de la formation	Partenaires sociaux, Ministère de l'emploi/ du travail ; PTF	6 mois
Plan à long terme (Années suivantes)			
1. Identifier des métiers prioritaires	Ministères en charge de la formation	Partenaires sociaux, Ministère de l'emploi/ du travail ; PTF	3 mois
2. Rédaction des référentiels	Ministères en charge de la formation	Partenaires sociaux, centres de formation	6 mois
3. Formation des tuteurs	Ministères en charge de la formation	Partenaires sociaux, Ministère de l'emploi/ du travail	6 mois
4. Mise à niveau des ateliers	Ministères en charge de la formation	Partenaires sociaux	6 mois
5. Implémentation des programmes	Ministères en charge de la formation	Partenaires sociaux, centres de formation	6 mois
6. Suivi de mise en œuvre	Ministères en charge de la formation	Partenaires sociaux, Ministère de l'emploi/ du travail	3 mois
7. Organisation des premières certifications	Ministères en charge de la formation	Partenaires sociaux, centres de formation	6 mois
8. Evaluation	Ministères en charge de la formation	Partenaires sociaux, Ministère de l'emploi/ du travail, centres de formation	3 mois



Description	
Titre :	Reconnaissance des titres et diplômes
Bénéficiaires :	Migrants de deux pays
Période :	5 ans
Acteurs impliqués :	Le ministère des affaires étrangères, ministres chargés de la formation professionnelle, centres de formation, les employeurs, les travailleurs et PTF
Résumé	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration des référentiels de formation - Elaborer les listes des titres et diplômes

Mauritanie Sénégal



Action Plan


Mise en place d'un cadre commun de reconnaissance des titres et diplômes			
1. Plaidoyer et sensibilisation des autorités	Ministères en charge de la formation	Partenaires sociaux, Ministère de l'emploi/ du travail /fonction publique ; PTF	3 mois
2. Effectuer la cartographie des titres et diplômes	Ministères en charge de la formation	Partenaires sociaux, Ministère de l'emploi/ du travail /fonction publique ; PTF	6 mois
3. Validation des cartographies des deux pays	Ministères en charge de la formation	Partenaires sociaux, Ministère de l'emploi/ du travail /fonction publique ; PTF	3 mois
4. Elaborer un référentiel des titres et diplômes	Ministères en charge de la formation	Partenaires sociaux, Ministère de l'emploi/ du travail /fonction publique ; PTF	4 mois
5. Validation publique des documents élaborés	Ministères en charge de la formation	Partenaires sociaux, Ministère de l'emploi/ du travail /fonction publique ; PTF	3 mois
Plan à long terme (Années suivantes)			
1. Vulgarisation et appropriation	Ministères en charge de la formation	Partenaires sociaux, Ministère de l'emploi/ du travail /fonction publique ; PTF	6 mois
2. Evaluation des accords	Ministères en charge de la formation	Partenaires sociaux, Ministère de l'emploi/ du travail /fonction publique ; PTF	3 mois
3. Actualisation des accords	Ministères en charge de la formation	Partenaires sociaux, Ministère de l'emploi/ du travail /fonction publique ; PTF	3 mois

Description			
Titre :	Information sur le marché du travail		Côte d'Ivoire Ghana
Bénéficiaires :	Gouvernement, organisations patronales, travailleurs migrants		
Période :	2020-2022		
Acteurs impliqués :	Acteurs des deux États bénéficiaires et PTF		
Résumé	<ul style="list-style-type: none"> - Créer un partenariat pour l'échange d'information sur le marché du travail à destination des travailleurs migrants. - Mettre un comité pour écrire les TDR. - Elaborer des outils de collecte et signer des accords entre les structures de gestion des données. - Types d'information à générer → les infos sur les compétences des migrants, les offres, les secteurs 		
Action Plan			
Objectif final :	mettre à dispositif des deux pays d'une base de donnée sur les offres des demandes d'emploi et les secteurs porteurs		
1. Mise en place d'un comité tripartite des deux pays	Gouvernement de Côte d'Ivoire Gouvernement du Ghana	Gouvernement, Employeurs, Travailleurs, des deux pays	31.12.2019
2. Définir le chronogramme de travail du comité	Président du comité national	Gouvernement, Employeurs, Travailleurs, des deux pays	01.01.2020
3. Elaboration d'un projet de TDR par pays	Président du comité national	Gouvernement, Employeurs, Travailleurs, des deux pays	28.02.2020
4. Organisation des séances d'information avec les autres parties prenantes dans chaque pays	Président du comité national	Gouvernement, Employeurs, Travailleurs, des deux pays, associations de migrants et consulat et ONG	15.03.2020
5. Atelier de validation du projet de TDR commun	Président du comité national	Gouvernement, Employeurs, Travailleurs, des deux pays, PTF	30.03.2020
Plan à long terme (Années suivantes)			
6. Faire une étude sur les offres, les demandes et les emplois dans les deux pays	Gouvernement Côte d'Ivoire Gouvernement Ghana	N.A.	N.A.
7. Organiser un atelier de validation de l'étude	Gouvernement Côte d'Ivoire Gouvernement Ghana	N.A.	N.A.
8. Mise en place d'une structure commune d'information	Gouvernement Côte d'Ivoire Gouvernement Ghana	N.A.	N.A.




Description			
Titre :	Validation des acquis, reconnaissance mutuelle des titres et développement de compétences pour un mécanisme commun entre le Togo, le Mali et Burkina Faso.		Togo, Mali, Burkina Faso
Bénéficiaires :	Les travailleurs migrants des trois pays		
Période :	4 ans renouvelable		
Acteurs impliqués :	Les partenaires sociaux des trois pays Les trois états et les partenaires techniques et financiers		
Résumé :	Cet accord qui réunit au départ trois pays peut s'ouvrir à d'autres et a pour objectif de faciliter l'insertion des travailleurs de l'espace considéré. Cela peut se faire à travers la reconnaissance mutuelle des titres, la VAE et le développement de compétences en lien avec les besoins du pays de destination.		
Action Plan :			
Objectif final :	Faciliter d'insertion socio-professionnelle des travailleurs migrants du Burkina Faso, Mali, le Togo dans les trois pays.		
1. Mettre en place un comité tripartite dans les trois pays, chargé du projet	Gouvernement, Patronat, Syndicat	Les organisations de migrants, les collectivités, les chambres de métiers, les centres de formation	2 mois
2. Elaboration des TDR sur l'étude diagnostique	Gouvernement, Patronat, Syndicat		1 mois
3. Réaliser une étude diagnostique	Gouvernement, Patronat, Syndicat	Les organisations de migrants, les collectivités, les chambres de métiers, les centres de formation	3 mois
4. Valider dans chaque pays l'étude diagnostique	Gouvernement, Patronat, Syndicat	Les organisations de migrants, les collectivités, les chambres de métiers, les centres de formation	1 mois
5. Formuler et valider le projet à l'échelle des trois pays (atelier régional)	Gouvernement, Patronat, Syndicat et PTF	Les organisations de migrants, les collectivités, les chambres de métiers, les centres de formation	4 mois
Plan à long terme (Années suivantes)			
1. Rechercher les financements	Gouvernement, Patronat, Syndicat	Partenaires sociaux, Ministère de l'emploi/ du travail /fonction publique ; PTF	1 mois
2. Mobiliser les bénéficiaires	Gouvernement, Patronat, Syndicat	Partenaires sociaux, Ministère de l'emploi/ du travail /fonction publique ; PTF	3 mois
3. Rechercher les partenaires de mise en œuvre	Gouvernement, Patronat, Syndicat	Partenaires sociaux, Ministère de l'emploi/ du travail /fonction publique ; PTF	3 mois

4. Mettre en œuvre un mécanisme d'évaluation et de reconnaissance des titres	Gouvernement, Patronat, Syndicat	Idem
5. Développer les instruments de la VAE	Gouvernement, Patronat, Syndicat	Idem
6. Mettre en œuvre des formations	Gouvernement, Patronat, Syndicat	idem

Description		
Titre :	Cartographie et développement des compétences	Ghana, Togo
Bénéficiaires :	Travailleurs migrants, demandeurs d'emploi et employeurs, établissements de formation, décideurs politiques et concepteurs de programmes d'études	
Période :	24 mois	
Acteurs impliqués :	Ministère du travail, bureau des statistiques, ministère de l'éducation, ministère des finances, syndicats, associations patronales	
Résumé	Les deux pays ont convenu de collaborer à la cartographie et au développement des compétences dans leur intérêt mutuel. Cela contribuera à fournir une formation professionnelle pertinente et à réduire les disparités entre les travailleurs migrants.	

Action Plan			
Final objective	Faciliter l'insertion des migrants sur le marché du travail dans les deux pays		
1. Identification des zones où la cartographie peut être réalisée	Togo et Ghana	Gouvernement, employeurs, travailleurs	4 mois
2. Comité technique du travail	Togo et Ghana	Gouvernement, employeurs, travailleurs	2 mois
3. Réalisation d'une étude cartographique	Togo et Ghana	Gouvernement, employeurs, travailleurs	4 mois
4. Partage des résultats de l'étude cartographique	Togo et Ghana	Gouvernement, employeurs, travailleurs	3 mois
5. Formation des migrants dans les domaines de compétences identifiés	Togo et Ghana	Gouvernement, employeurs, travailleurs	6 mois
Plan à long terme (Années suivantes)			
6. Établir une base de données sur le marché du travail	Togo et Ghana	Gouvernement, employeurs, travailleurs	1 an
7. Programme d'échange (étude)	Togo et Ghana	Gouvernement, employeurs, travailleurs	2 ans
8. Harmonisation des diplômes et des normes de formation/ de compétences	Togo et Ghana	Gouvernement, employeurs, travailleurs	2 ans

Description		Nigéria, Ghana, Togo	
Titre :	Harmonisation de la certification et des référentiels/matrices de compétences		
Bénéficiaires :	Travailleurs migrants, demandeurs d'emploi, employeurs, prestataires de formation, décideurs politiques et concepteurs de programmes d'études		
Période :	N.A.		
Acteurs impliqués :	Ministères du travail, bureau des statistiques, ministères de l'éducation, ministère des finances et de la planification, syndicats et organisations patronales		
Résumé :	Les trois pays ont convenu de collaborer à l'harmonisation des certifications et des normes afin de faciliter la transférabilité des compétences entre les trois pays. Cela renforcera la confiance des employeurs dans l'embauche de travailleurs migrants et une meilleure intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail.		

Action Plan			
Final objective	Faciliter la transférabilité des compétences entre le Ghana, le Nigeria, et le Togo		
1. Organiser des consultations trilatérales sur l'harmonisation des certificats	Gouvernement, employeurs et travailleurs de tous les pays concernés et OIT ; GIZ ; partenaires de développement	OIT /GIZ/ OIM/UNESCO et autres partenaires de développement	3 mois
2. Mettre en place des groupes de travail techniques tripartites sur l'harmonisation des certificats	Gouvernement, employeurs et travailleurs de tous les pays concernés et OIT ; GIZ ; partenaires de développement	OIT /GIZ/ OIM/UNESCO et autres partenaires de développement	3 mois
3. Conduire une évaluation des besoins / études de base	Consultant / Experts	Le comité technique	3 mois
4. Élaborer des politiques trilatérales et des protocoles d'entente sur l'harmonisation des certificats	Décideurs politiques des trois pays	Le comité technique	9 mois
5. Révision des programmes d'études / harmonisation	Consultants / experts / décideurs politiques	Le comité technique	3 mois
Plan à long terme (Années suivantes)			
6. Mise en œuvre de programmes de développement des compétences	Divers gouvernements des trois pays	Employeurs et Gouvernements	Intervalles 3 ans
7. Suivi et évaluation	Partenaires sociaux et tripartites	Partenaires de développement	Régulier
8. Révision des politiques	Décideurs politiques	Gouvernements	Tous les 5 ans

Description	
Titre :	Protocole d'entente sur l'information sur le marché du travail
Bénéficiaires :	Travailleurs migrants des pays d'origine et de destination
Période :	3 ans
Acteurs impliqués :	Ministère du travail des deux pays, partenaires sociaux, associations d'employeurs et syndicats, ministère de l'intérieur et des affaires étrangères
Résumé	Mise en place d'un système d'information sur le marché du travail (secteur du travail) pour échanger des informations sur les pénuries de main-d'œuvre qualifiée au Nigeria et au Ghana qui pourraient être comblées par des migrants des deux pays.

Nigeria, Ghana




Action Plan

Final objective	L'objectif global de ce protocole d'entente est de promouvoir les partenariats de compétences ainsi que l'utilisation des compétences pour une meilleure gestion de la migration organisée de main-d'œuvre entre le Ghana et le Nigeria.
-----------------	--

1. Organiser des consultations bilatérales entre les deux pays sur l'élaboration d'indicateurs et de modèles de collecte de données	Gouvernement, employeurs et travailleurs de tous les pays concernés et OIT ; GIZ ; partenaires au développement	OIT/GIZ/OIM/UNESCO et autres partenaires au développement	3 mois
2. Créer un portail Web pour automatiser la collecte et la diffusion des données	Gouvernement, employeurs et travailleurs de tous les pays concernés et OIT ; GIZ ; partenaires au développement	OIT/GIZ/OIM/UNESCO et autres partenaires au développement	3 mois
3. Conduire une évaluation des besoins / études de base	Consultant / Experts	Le comité technique	3 mois
4. Élaborer des politiques trilatérales et des protocoles d'entente sur l'harmonisation des certificats	Décideurs politiques des trois pays	Le comité technique	9 mois
5. Révision des programmes d'études / harmonisation	Consultants / experts / décideurs politiques	Le comité technique	3 mois

Plan à long terme (Années suivantes)

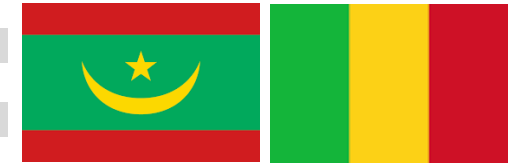
6. Mise en œuvre de programmes de développement des compétences	Divers gouvernements des trois pays	Employeurs et gouvernement	Intervalles de 3 ans
7. Suivi et évaluation	Tripartite and social partners	Partenaires au développement	Régulier
8. Révision des politiques	Décideurs politiques	Government	Every 5 years

Description			
Titre :	Création d'un observatoire de l'emploi et de la formation pour les migrants		Côte d'Ivoire Sénégal et Burkina Faso
Bénéficiaires :	Travailleurs migrants des deux pays		
Période :	2 ans		
Acteur impliqués :	Représentants des deux gouvernements, des employeurs et des travailleurs, PTF		
Résumé	<p>Outil de collecte et de traitement des informations sur le marché du travail, les compétences des migrants et les dispositifs de renforcement des compétences. Outil d'aide à la décision à la disposition des tripartites.</p> <p>Modalités de mise en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Protocole d'accord et des outils de l'échange d'information entre les pays. - Rencontre semestrielle des organes/ deux observatoires pour valider les données. 		
Action Plan			
Objectif final :	L'observatoire de l'emploi et de la formation des migrants est fonctionnel		
1. Consultation entre les trois pays	Côte d'Ivoire	Ministères concernés, PTF, Syndicats, OSC, ONG, Patronats, OIM, ILO	1 ^{er} trimestre
2. Validation des outils de pilotage	Côte d'Ivoire	Ministères concernés, PTF, Syndicats, OSC, ONG, Patronats, OIM, ILO	1 ^{er} trimestre
3. Installation des observatoires pays	Chaque pays	Représentants des pays	2 ^e trimestre
4. Installation de l'observatoire sous régional	Côte d'Ivoire	Représentants des pays	3 ^e trimestre
5. Plan d'action sous régional	Côte d'Ivoire	Représentants des pays	4 ^e trimestre
Plan à long terme (Années suivantes)			
6. Sensibilisation des bénéficiaires		Observatoire	1 ^{er} trimestre
7. Plaidoyer auprès des autorités compétentes		Observatoire	1 ^{er} trimestre
8. Collecte des infos / Etat des lieux (Cartographie des migrants)		Observatoire	2 ^e trimestre
9. Traitement et diffusion des informations auprès des services		Observatoire	2 ^e trimestre
10. Accueil, information et conseil		Observatoire	2 ^e trimestre
11. Suivi évaluations périodiques		Observatoire	Durant tout le processus

Description

Titre :	Mise en place d'une plateforme (base de données) d'informations sur les besoins en compétences entre le CNP Mali et le CNP Togo
Bénéficiaires :	Les migrants des deux pays
Période :	1 an
Acteur impliqués :	CNP-Mali, CNP-Togo
Résumé	Créer une plateforme au niveau de chaque organisation d'employeurs. Cette plateforme sera alimenté par les entreprises membres. Cette plateforme permettra de connaître les besoins en compétences par secteurs d'activité au niveau de chaque pays. Ces informations seront mises à la disposition des observatoires nationaux chargés de l'immigration.

Mauritanie et Mali




Action Plan

Base de données opérationnelle

1. Signature d'un protocole d'accord	CNP-Mali et CNP-Togo		3 mois
2. Réunion préparatoire	Les deux organisations des employeurs	ONEF, les centrales syndicales	3 jours
3. Elaboration des TDR et validation	Les deux organisations	ONEF, les centrales syndicales	1 mois
4. Recherche de financement	Les deux organisations	BIT, ICMPD, OIM, GIZ	3 mois

Plan à long terme (Années suivantes)

5. Lancement de l'avis d'appel d'offre	Les deux organisations		1 mois
6. Dépouillement/ contrat/ consultation	Les deux organisations	Consultants, PTF	5 jours
7. Réalisation et validation	Les deux organisations	ONEF, centrales syndicales, PTF	2 mois
8. Formation des administrateurs et des agents de collecte	Consultant, les deux organisations		3 jours
9. Collectes et alimentation de la base de données	Les agents de collecte, les deux Organisations, le consultant	Les entreprises membres	1 mois
10. Production et diffusion des statistiques	Les deux organisations	ONEF, les centrales syndicales, PTF	1 mois
11. Evaluation	Les deux organisations	ONEF, les centrales syndicales, PTF	

Description		Togo et Mali
Titre :	Information sur les compétences des migrants	
Bénéficiaires :	Entreprises des deux pays	
Période :	3 ans	
Acteur impliqués :	Organisation d'employeurs, ministères de l'emploi formation (gouvernements)	
Résumé	Partage de référence de métier/ Système de suivi des migrants/ Plateforme qui a pour mission de diffuser les offres d'emploi et de compétences des migrants existantes.	

Action Plan			
Les migrants des deux pays auront des informations sur les opportunités d'emploi d'une part et les entreprises auront les informations sur les compétences des migrants			
1. Elaboration et validation des TDR	Employeurs /Centres techniques CNPM, UNPM, Cent	Associations des migrants/ PTF/ Gouvernement	1 mois
2. Sélection d'un consultant développement de la plateforme	Consultant technique	Consultant, PTF	3 mois
2 Validation des résultats du travail de consultant	Consultant technique	Consultant, PTF, Gouvernement	2 mois
3 Sensibilisation des migrants et collecte des informations	Consultant technique	Associations des ressortissants, PTF, OIM, Gouvernement	3 mois
4 Mise en ligne de la plateforme	Consultant technique	Associations des ressortissants, PTF, OIM	2 mois
Plan à long terme (Années suivantes)			
5 Mise à jour	Comité technique (2 pays)	Associations des migrants, l'OIM	2 ans
6 Suivi et évaluation (étude)	Comité technique (2 pays)	Consultants, PTF	1 mois
7 Atelier de validation	Comité technique	Consultant, PTF	1 mois

ANNEX II: Idées de partenariats initiales

S/N	Titre	Entrée principale	Principaux défis
1	Orientation et conseil	Informations -Informations	Financement de la publicité
2	Réglementation du secteur informel	-Établissement de centres de S et C	Lois nationales (Dualisme)
3	Pertinence et commercialisation des compétences	Harmonisation des normes, des lois et des politiques	Identification des compétences pertinentes
4	Validation des compétences (RPL)	Identifier les secteurs sur les compétences connexes	Ressources insuffisantes pour établir ces centres
5	Politique des compétences	Établissement des centres de validation	Financement
6	Établissement d'un système d'information sur le marché du travail	Harmonisation des politiques en matière de compétences disponibles	Financement - Financement
7	Fourniture d'informations sur les possibilités offertes aux migrants	Analyse de la collecte des données	Logistique -Logistique
8	Reconnaissance des certificats	Renforcement des capacités	Coordination de la publicité
9	Élaboration d'un protocole régional sur les partenariats de compétences	Infrastructure des TIC	Harmonisation des qualifications entre les partenaires
10	Réglementation du statut des migrants	Développer un catalogue des opportunités pour les migrants	Différents cadres/politiques nationaux
11	Harmonisation des normes professionnelles	Faire participer les médias	Peur d'être expulsé
12	Cartographie et développement des compétences	Fournir de l'information directionnelle	Faible capacité des centres de ressources et d'emploi pour les migrants
13	Formation, certification, évaluation et reconnaissance des acquis	Protocole d'entente, Dialogue sur les accords	Absence d'un cadre régional de qualification
14	Plaidoyer et sensibilisation à l'égard des partenariats de développement des compétences	Identification et révision des politiques nationales en matière de migration et de développement des compétences	Manque de données sur les compétences existantes
15	Renforcement des capacités institutionnelles et coordination	Examen des exigences d'admission	Financement
16	Développement de plans de financement	Examen des frais de permis de travail Compétences de bas niveau	Cadre d'évaluation multiple
17	Développer un système RPL	Création d'une commission tripartite	Validation des compétences par des certificats.

18	Créer une structure régionale tripartite pour la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles des migrants	Harmoniser les programmes d'études	Reconnaissance des diplômes et certificats
19	Mettre en place un système d'accueil, d'orientation et de conseil pour les migrants de retour	Créer une base de données sur les migrants	Mise à jour de la base de données
20	Mettre à jour et partager le répertoire des professions et des compétences dans la sous-région	Harmoniser le répertoire des métiers et des compétences	Disponibilité d'un répertoire des métiers et des compétences
21	Créer une unité de placement pour les migrants	Identifier les compétences à placer	Pour pallier les pénuries de main-d'œuvre
22	Consultation tripartite avec la participation des partenaires de développement	Identifier les participants	Disponibilité de caches tripartites
23	Identification des besoins en compétences dans chaque pays	Disposer d'informations sur les pénuries de compétences pour informer les pays partenaires	La disponibilité des compétences dans votre pays
24	Lutte contre la discrimination liée au statut des migrants	Introduire des dispositions dans les codes nationaux interdisant la discrimination à l'égard des migrants	Applicabilité
25	Validation des compétences pour la mise en place d'une commission nationale d'évaluation	Commission nationale d'évaluation	Reconnaissance des diplômes
26	Création d'une base de données pour la gestion des migrants (au niveau régional)	Il permet d'enregistrer des informations sur chaque migrant.	Comment mobiliser les ressources pour financer l'activité ?
27	Échange d'informations sur les besoins du marché du travail entre les observatoires du marché du travail.	Chaque pays collecte les offres d'emploi disponibles et informe son partenaire.	Difficultés liées à la faisabilité des informations reçues.
28	Créer un bureau d'information et de recensement des migrants dans chaque ville	Allocation budgétaire des mairies	Formation des facilitateurs dans les bureaux sur la réglementation sociale et du travail
29	Protection des droits des migrants	Mise en place d'un cadre juridique régional	Engagement des dirigeants politiques
30	Retour des migrants dans leur pays d'origine	Mécanisme régional de protection sociale et de préservation des acquis sociaux	Prise en compte des besoins des migrants de retour
31	Harmonisation des programmes de formation	Élaboration de normes communes	Tenir compte des spécificités nationales

32	Renforcer les compétences des migrants	Ouverture des possibilités de formation aux migrants	Mobilisation des ressources
33	Dialogue social tripartite régional/sous-régional	Mise en place d'un cadre de dialogue tripartite	Acquisition d'acteurs
34	Accueil et orientation	Mise en place de services adaptés	Manque de personnel qualifié
35	Information sur le marché du travail	Mettre en place un système de collecte régionale couplée de données sur le marché du travail	Disponibilité des ressources
36	Élaborer un système de reconnaissance des acquis	Création d'un cadre régional pour la certification des qualifications et des compétences.	
37	Information et orientation des migrants	Création d'un centre communautaire	Mobilisation des ressources (humaines, matérielles, financières)
38	Renforcer le dialogue avec les parties prenantes	Consultation multipartite (régionale / nationale)	Mobilisation d'experts
39	Informations sur le marché du travail à l'intention des migrants	Plate-forme sous-régionale d'offres d'emploi	Disponibilité des informations par pays
40	Mise en place d'une structure pour l'identification des candidats à l'immigration	Plate-forme de collecte des candidats à l'immigration	Identification de la structure nationale
41	Développement d'une offre de formation répondant aux besoins des migrants (RPL)	Configurer un répertoire des emplois	Coopération sous-régionale en matière de formation professionnelle
42	Guide pour les travailleurs migrants dans les pays de la sous-région.	Nouvelles /docs sur les droits / devoirs des travailleurs migrants	Collaborations entre les acteurs impliqués dans la migration
43	Reconnaissance des titres de diplômes	Signature d'accords de partenariat entre pays sur le terrain	Entre législation nationale et cadre de certification sous-régional
44	Développement des compétences des migrants	Existence d'un système de formation adéquat	Répertoire des compétences
45	Adaptation des travailleurs migrants à l'évolution du marché du travail	Informations sur la demande du marché du travail et son évolution spatiale et temporelle	Procédures de développement des compétences et de certification
46	Information sur le marché du travail	Collecte d'informations et mise en ligne de chaque pays	Harmonisation des SIMT
47	Création d'un observatoire régional sur l'emploi et la formation des travailleurs migrants.	Textes, soutien technique et financier	Proposer des offres d'emploi en formation SIMT
48	Mise en œuvre effective des conventions et textes nationaux protégeant les migrants	Ressources financières, plaidoyer et sensibilisation	Soutien des acteurs nationaux

ANNEX III: List of Participants

Titre	Prenom	Nom	Pays	
M	Komi Mawusi	Douamenyo	Togo	Ministre de la Planification, du Développement et de la Coopération
Mme	Enyonam Victorine Epse	Badohoun Womitso	Togo	Ministère de la Planification du développement
M	Komla. Apédoh	Batchey	Togo	Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation et de l'Insertion Professionnelles
M	Kamala	Bidialou	Togo	Ministère des Affaires étrangères, de l'Intégration africaine et des Togolais de l'extérieur
M	Agui	Palanga	Togo	Confédération Nationale des Travailleurs du Togo
M	Jean Folly	Koumondji	Togo	Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT)
M	Jacob	Komlan	Togo	Conseil National du Patronat du Togo (CNP)
Mme	Dédé	Barrigah	Togo	Conseil National du Patronat du Togo (CNP)
M	Pierre Lamoussa	Koudougou	Burkina Faso	Ministre de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des Jeunes
M	Lassana	Ouedraogo	Burkina Faso	Ministre de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des Jeunes
M	Seydou	Tassebedo	Burkina Faso	Ministre de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale
M	Pio Daouda	Ouattara	Burkina Faso	Ministre de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale
M	Paouintaore Brice	Ouedraogo	Burkina Faso	Organisation nationale des syndicats libres (ONSL)
M	Boukari	Koala	Burkina Faso	Confederation Syndicale Burkinabe (CSB)
M	Issa	Compaore	Burkina Faso	Conseil national du Patronat Burkinabè (CNPB)
M	Christian	Zare	Burkina Faso	Conseil national du Patronat Burkinabè (CNPB)
Mr	Theophilus Tetteh	Zogblah	Ghana	Council for Technical and Vocational Education and Training (COTVET)
Mr.	Samuel	Thompson	Ghana	Council for Technical and Vocational Education and Training (COTVET)
Mr	Ernest	Berko	Ghana	Ministry of Employment
M	James Asante	Boateng	Ghana	Ministry of Interior
Mr.	Kennedy Atong	Achakoma	Ghana	Ghana Trade Union Congress
Mr.	Justice	Manso	Ghana	Ghana Federation of Labour

Ms.	Emilia	Narh	Ghana	Ghana Employers' Association (GEA)
Mr.	George	Aboage-Attah	Ghana	Ghana Employers' Association (GEA)
M	Daip	Tuo	Ivory Coast	Direction de l'Apprentissage et de l'Insertion Professionnelle
Mme	Ouattara Kanndanan	Goita	Ivory Coast	Ministre de l'Intégration africaine et des Ivoiriens de l'extérieur
Mme	Enyonam Victorine Epse	Badohoun Womitso	Ivory Coast	Ministère de la planification du développement et de la coopération
M	Honorat	Tano	Ivory Coast	Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI)
M	Donehao Cyriaque	Gaha	Ivory Coast	Confédération des syndicats libres de Côte d'Ivoire (DIGNITE);
M	Félix	Yenan	Ivory Coast	Confédération Générale Des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI)
M	Gregbo Léopold	Bodo	Ivory Coast	Confédération Générale Des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI)
M	Yacouba Garba	Maiga	Mali	Ministre de L'Emploi et de la Formation Professionnelle
Mme	Marie Louise de	Marico	Mali	Ministre de L'Emploi et de la Formation Professionnelle
M	Fousseni	Sangare	Mali	Ministre du Dialogue social, du Travail et de la Fonction publique
M	Sékou	Bagayoko	Mali	Ministre du Dialogue social, du Travail et de la Fonction publique
M	Diourte	Massa	Mali	Union Nationale des Travailleurs du Mali (UNTM) OR CMT?
M.	Sitan	Diakite	Mali	Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (CSTM)
M	Ayouba	Cisse	Mali	Conseil National du Patronat du Mali (CNPM)
M	Ibrahima	N'Diaye	Mali	Conseil National du Patronat du Mali (CNPM)
M.	Mohamed Mahmoud	Boba	Mauritania	INAP (Institute national de Apprentissage?)
M	Oumar Abdoul	N'Diaye	Mauritania	Ministry of Employment, Vocational Training, Information Technology and Communication
M	Mohamedou	H'Weibella	Mauritania	Ministry of Employment, Vocational Training, Information Technology and Communication Direction
M	Abdellahi	Camara	Mauritania	Confédération Nationale des Travailleurs de Mauritanie CNTM
M	Hamza	Babetta	Mauritania	Union Nationale du Patronat de Mauritanie UNPM
M	Mohamed Lemine	Dereghly	Mauritania	Union Nationale du Patronat de Mauritanie
Mr	John	Nyamali	Nigeria	Federal Ministry of Labour and Employment, Abuja, Nigeria

Mr.	Emmanuel	Igbinosum	Nigeria	Federal Ministry of Labour and Employment, Abuja, Nigeria
M	M. A.	Kazaure	Nigeria	National Board for Technical Education
M	S. M.	Yusuf	Nigeria	National Board for Technical Education
Mr.	James	Eustace	Nigeria	Nigeria Labour Congress
Mr.	David	Oluchi Ubani	Nigeria	Trade Union Congress of Nigeria
Mr	Adebola	Bankole	Nigeria	Nigeria Employers' Consultative Association (NECA)
Mrs.	Adenike	Adebajo-Adjala	Nigeria	Nigeria Employers' Consultative Association (NECA)
Mr.	Chukwudi Mike	Samuel	Nigeria	Nigeria Employers' Consultative Association (NECA)
M	Ousmane	Seck	Senegal	Ministère de l'emploi de la Formation Professionnelle et de l'Artisanat
M	El Hadj Malik	Diouf	Senegal	Ministère de l'emploi de la Formation Professionnelle et de l'Artisanat
Mme	Ramatoulaye	Niang Fall	Senegal	Ministre du Travail, du Dialogue Social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions
M	El Hadji	Gueye	Senegal	Ministre des Affaires, Etrangères et des Sénégalais de l'Extérieur
M	Moussa	Diop	Senegal	Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal
M	Ibrahima	Mane	Senegal	Union Nationale du Syndicats Autonomes du Sénégal
M	Alioune	Ba	Senegal	Conseil National du Patronat du Sénégal (CNP)
Dr.	Alves	d'Almeda	Nigeria	ECOWAS
M.	John	Odah	Abuja	OTUWA
M.	Ousseynes	Diallo	Dakar, Senegal	FOPAO
M	Aomar	Ibourk	Morocco	Consultant international
Mme	Ida Mae	Fernandes	Abuja	IOM
M	Senam Guy	Hunt	Togo	ITUC
M	Yao	Ydo	Abuja	UNESCO
M	Magdalene	Anene-maidoh,	Abuja	UNESCO
M	Srinivas	Reddy	Geneva	ILO SKILLS
Ms	Christine	Hofmann	Geneva	ILO SKILLS
Ms	Helen	Kirsch	Geneva	ILO SKILLS

Mr	Mergim	Jahiu	Geneva	ILO SKILLS
Mr	Dennis	Zulu	Nigeria	ILO CO Abuja
Ms	Lotte	Kejser	Nigeria	ILO CO Abuja
Mr	Dino	Corell	Nigeria	ILO CO Abuja
Mr	David	Dorkenoo	Nigeria	ILO CO Abuja
Ms	Chinyere	Emeka-Anuna	Togo	ILO CO Abuja
Ms	Cynthia	Samuel-Olonjuwon	Abidjan	ILO CO Abidjan
Ms	Rosemond	Offei-Awuku	Abuja	AfDB
Mr	Hans-Ludwig	Bruns	Germany	GIZ
Mr	Christian	Fougner,	Abuja	Norwegian Embassy
Mr	Clément	Boutillier	Abuja	European Union
Ms	Mirna R.	Torres	Abuja	Embassy of the United States of America
Ms	Fanny	Nylander	Abuja	Swedish Embassy
Mr	Johan	Advinson	Abuja	Swedish Embassy
Ms	Jolanda	Pfister Herren	Abuja	Swiss Embassy