



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 de l'Ouest et au Sahel

Aomar Ibourk



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



EUROPEAN UNION



FMM West Africa
Support to Free Movement of Persons & Migration in West Africa



Etude exploratoire sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en Afrique de l'Ouest et au Sahel

2020

Aomar Ibourk

Bureau international du Travail
Service des compétences et de l'employabilité
Département des politiques de l'emploi

Copyright © Organisation internationale du Travail 2020

Première édition 2020

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: 978-92-2-031977-2 (print)

978-92-2-031978-9 (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.

Imprimé à Genève, Suisse

Avant-propos

Dans un monde en constante évolution où la mondialisation et les évolutions technologiques ne cessent de s'accroître, l'acquisition et le développement des compétences nécessaires pour l'emploi d'aujourd'hui et celui de demain représentent un enjeu d'envergure. Ainsi, de nombreux pays font du renforcement de leurs systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) une priorité pour faire face au défi de l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences. En plus de répondre à ce défi, réagir rapidement et efficacement aux besoins en compétences demande de renforcer la transition des jeunes vers le monde du travail, l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, et également de reconnaître le potentiel de contribution des migrations. Les migrations équitables et profitables aux pays d'origine, de transit et de destination, et qui contribuent à accroître le vivier de compétences disponibles, sont axées sur la demande et accompagnées d'investissements dans le développement et la reconnaissance des compétences au profit des travailleurs migrants et des populations locales.

Le 9 décembre 2018 à Marrakech, le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières a été adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies (NUAG, 2019). 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 à 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 des formations à s'insérer sur le marché de l'emploi des pays participants » (ibid., pp. 25-26).

Suite à cet accord, l'OIT, en collaboration avec l'OIM, l'UNESCO, l'OIE et la CSI, a lancé le Partenariat mondial pour les compétences et la migration¹ en vue de soutenir le développement et la reconnaissance des compétences au moyen de partenariats entre pays, tout au long des couloirs de migration et dans certaines régions, à travers le partage des connaissances et 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 Partenariat mondial pour les compétences et la migration accorde une attention particulière aux migrants peu qualifiés et semi-qualifiés.

L'Afrique de l'Ouest et la région du Sahel sont caractérisées par les plus hautes incidences de migration de travailleurs peu qualifiés et semi-qualifiés sur le continent africain. Afin d'assurer une conception sensible au contexte de l'Afrique de l'Ouest et un véritable ancrage du Partenariat mondial aux niveaux national et régional, l'OIT a réalisé une étude sous-régionale portant sur dix pays.

Le présent rapport sous-régional couvre le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Ghana, le Mali, la Mauritanie, le Niger, le Nigeria, le Sénégal, le Tchad et le Togo. Il fournit des informations de base pertinentes sur les systèmes de compétences et les politiques en place, les flux et modèles de migration, les liens entre les politiques de formation et de migration et la collaboration en matière d'anticipation, de développement et de reconnaissance des compétences entre les pays sélectionnés.

¹ Plus d'information sur le Partenariat mondial est disponible ici : https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_230224.

De plus, il explore les domaines potentiels pour l'établissement de partenariats pour l'anticipation, le développement et la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants et des populations locales.

Ce rapport a été élaboré pour servir de base de discussion à l'atelier « Consultations tripartites sur les partenariats pour les compétences et la migration » qui s'est tenu à Abuja du 11 au 13 septembre 2019, organisé en collaboration avec la CEDEAO et avec l'appui des projets « SKILL-UP », financé par le gouvernement de Norvège, et « FMM – Soutien à la libre circulation des personnes et à la migration en Afrique de l'Ouest », financé par l'Union européenne. Il a appuyé les activités de préparation de l'atelier pour permettre aux mandants tripartites, représentants des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs des pays concernés, de i) fournir des observations sur l'étude sous-régionale et ii) identifier, définir et planifier la mise en œuvre des premières actions pour faciliter l'établissement de partenariats pour les compétences et la migration entre gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs, institutions de formation et services publics de l'emploi ou instituts nationaux de statistique des pays d'origine et de destination des migrants.

L'atelier « Consultations tripartites sur les partenariats pour les compétences et la migration » a donné lieu à 11 idées de partenariats entre différents pays et à des plans d'action pour la mise en œuvre des initiatives de partenariat dont certaines sont actuellement en cours de concrétisation (BIT, 2019). Ceux-ci sont disponibles dans le document « Rapport sur l'atelier Consultations tripartites sur les partenariats pour les compétences et la migration Afrique de l'Ouest et Sahel ».

Le présent rapport a été rédigé par Aomar Ibourk, et synthétise les conclusions des rapports nationaux rédigés par : Camille Campaoré (Burkina Faso), Soro Dognimon (Côte d'Ivoire), John Amankrah (Ghana), Simon Barussaud (Mali), Stéphane Reuse (Niger), Benadeth N. Ezekoye (Nigeria), Seynabou Niasse (Sénégal), Djy Djimoko Nubadumbay (Tchad) et Ba Nabine Mocktar Sangbana (Togo). Le rapport de la Mauritanie a été rédigé par Aomar Ibourk.

Cette publication a été réalisée par le BIT sous la supervision technique de Christine Hofmann et Ilca Webster et avec l'appui technique de Mergim Jahiu, Helen Kirsch et Henri Ebelin.

Les commentaires d'Aurelia Segatti et de Kenza Dimechkie du BIT, d'Olivier Pieume de l'UNESCO et de Vassiliy Yuzhanin de l'OIM, et la relecture et mise en pages du document, effectuées par Catherine Lucchesi et Annette Brandstätter, ont également contribué à cette publication.

Nous espérons que, 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 reconnaissance des compétences dans le contexte migratoire de l'Afrique de l'Ouest.

Dramane Haidara
Directeur
Equipe d'appui technique de
l'OIT au travail décent pour
l'Afrique de l'Ouest et Bureau
de pays de l'OIT à Dakar

Michelle Leighton
Cheffe
Service de la migration de
main-d'œuvre
Département des
conditions de travail et de
l'égalité du BIT

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	x
Introduction.....	1
1. Revue de littérature.....	3
1.1 Concepts et définitions	3
1.2 La migration et le développement des pays hôtes	4
1.3 Les instruments juridiques internationaux pour la gestion et l'intégration de l'immigration ...	6
1.4 La gestion et l'intégration de l'immigration dans la CEDEAO : place de la reconnaissance des qualifications.....	9
2. Contexte socio-économique de la sous-région	12
3. Tendances et schémas de migration intrarégionale.....	16
3.1 Evolution, poids et typologies des migrations dans la sous-région	16
3.2 Organisation spatiale des étrangers	19
3.3 Caractéristiques des migrants dans la sous-région.....	23
3.3.1 Répartition des migrants par âge et par sexe	23
3.3.2 Niveau d'instruction, qualifications et occupations des migrants	24
4. Offre et demande d'emploi : état des lieux et place des travailleurs étrangers de la sous-région	30
4.1. Offre et demande d'emploi total	30
4.2 Pénuries de compétences dans les pays étudiés : sources et secteurs concernés	34
4.2.1 Sources et secteurs concernés par les pénuries quantitatives et/ou qualitatives	34
4.2.2 Lien entre les pénuries de compétences et la migration	38
5. Cadres juridiques, politiques et de la coopération régionale : état des lieux et de mise en œuvre.....	40
5.1 Cadres multilatéraux sur la migration et sa gouvernance : conventions de l'ONU et de l'OIT sur les droits des travailleurs migrants.....	40
5.2 Cadres de la politique intrarégionale	40
5.2.1 Traité de la CEDEAO et protocoles relatifs à la libre circulation	40
5.2.2 Traité révisé de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), 1993	43
5.2.3 Traité de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA), 1994	44
5.2.4 Recommandations du symposium de l'OUA et du HCR sur les réfugiés et les déplacements forcés de population en Afrique, 1994	44
5.2.5 Protocole sur l'éducation et la formation A/P.3/1/03, 2003	44
5.2.6 Politiques migratoires intrarégionales	45
5.2.7 Convention générale de sécurité sociale (CGSS).....	48

5.2.8	Politique de reconnaissance des compétences et d'harmonisation des qualifications ...	48
5.2.9	Convention d'Arusha/Addis-Abeba	49
5.2.10	<i>Conseil africain et malgache pour l'enseignement supérieur (CAMES)</i>	49
5.2.11	Conventions bilatérales	50
5.3	Cadres politiques et institutionnels nationaux vs liberté de mouvement et d'exercice	50
5.3.1	Bénin	50
5.3.2	Burkina Faso	51
5.3.3	Côte d'Ivoire	51
5.3.4	Ghana	52
5.3.5	Mali	53
5.3.6	Mauritanie	53
5.3.7	Niger	54
5.3.8	Nigeria.....	54
5.3.9	Sénégal.....	55
5.3.10	Togo	55
5.3.11	Conclusions sur les cadres politiques et institutionnels nationaux vs. liberté de mouvement et d'exercice.....	55
6.	Programmes et actions développés par les Etats membres de la CEDEAO pour faciliter la gestion des aspects migratoires	57
6.1.	Politiques migratoires et législation.....	57
6.2.	Dialogue et collaboration	58
6.3.	Jeunesse, éducation et genre.....	59
7.	Systèmes d'identification, de développement et de reconnaissance des compétences : quelle compatibilité ?	60
7.1	Systèmes d'identification et d'anticipation des besoins en compétences	60
7.1.1	Institutions responsables et missions	60
7.1.2	Mécanismes quantitatifs et qualitatifs d'identification et d'anticipation des compétences	63
7.2	Systèmes de développement des compétences.....	65
7.3	Systèmes de reconnaissance des compétences	67
8.	Recommandations pour améliorer la gestion de la migration de main-d'œuvre et les systèmes de développement, reconnaissance, identification et anticipation des compétences.....	72
8.1	Points d'action à aborder en matière de compétences et de migration	72
8.2	Pistes concrètes de partenariats pour les compétences et la migration	77
	Conclusion	89
	Références.....	92
	Annexe.....	98

Liste des tableaux

Tableau 1 : Thèmes de la convention type de 1949 de l'OIT	8
Tableau 2 : Couverture des bonnes pratiques des 32 accords	9
Tableau 3 : Accès à l'emploi dans la sous-région par pays, 2018	15
Tableau 4 : Estimation du stock de réfugiés (y compris les demandeurs d'asile)	18
Tableau 5 : Distribution des entrées de migrants depuis et vers la sous-région par pays d'origine, 2015	20
Tableau 6 : Principales destinations des émigrés de la sous-région par pays d'origine, 2015	21
Tableau 7 : Principales zones ou régions d'accueil des immigrants étrangers par pays de la sous-région	23
Tableau 8 : Niveau d'instruction des migrants établis dans la sous-région par pays	25
Tableau 9 : Secteurs de travail des étrangers	27
Tableau 10 : Aperçu de l'offre et de la demande d'emploi dans la sous-région, 2017	32
Tableau 11 : Aperçu de la demande d'emploi par niveau d'éducation dans la sous-région, 2017	33
Tableau 12 : Pénuries de compétences dans les pays étudiés, par type	36
Tableau 13 : Ratification des instruments internationaux pour la protection des travailleurs migrants	41
Tableau 14 : Etat d'avancement de la ratification des protocoles de la CEDEAO sur la libre circulation à partir de 2013	42
Tableau 15 : Quelques actions entreprises pour la mise en œuvre des protocoles sur la libre circulation de la CEDEAO, 2013	42
Tableau 16 : Missions des institutions responsables de l'identification et de l'anticipation des compétences	61
Tableau 17 : Niveaux de qualification formelle dans la sous-région	66
Tableau 18 : Idées de partenariat sélectionnées lors de l'atelier tripartite d'Abuja, en septembre 2019	78

Liste des figures

Figure 1 :	Accords en matière de migration, conclus avec et entre des pays africains, par type	6
Figure 2 :	Population totale au milieu de l'année en millions, à droite (répartition à gauche)	12
Figure 3 :	Répartition de la population de la région, 2017	13
Figure 4 :	PIB par habitant dans la sous-région par pays, 2014-2018 (en dollars).....	14
Figure 5 :	Croissance du PIB réel dans la sous-région par pays, 2014-2018 (en %)	14
Figure 6 :	Evolution du stock de migrants internationaux dans la sous-région, 1990-2017 (en millions)	16
Figure 7 :	Stock de migrants internationaux en pourcentage de la population totale	17
Figure 8 :	Répartition du stock de migrants internationaux dans la sous-région, 2017 (en %).....	17
Figure 9 :	Typologies de la migration dans la sous-région	19
Figure10 :	Distribution des migrants dans la sous-région par tranche d'âge, 2015 (en %)	24
Figure 11 :	Répartition de l'emploi total dans la sous-région par pays, 2017 (en milliers)	30
Figure 12 :	Répartition sectorielle du PIB et des emplois par pays dans la sous-région, 2017.....	31

Liste des acronymes

ACP	Pays d’Afrique, des Caraïbes et du Pacifique
AGEFOP	Agence nationale de la formation professionnelle
APC	Approche par les compétences
CAMES	Conseil africain et malgache pour l’enseignement supérieur
CAN	Communauté andine
CEDEAO	Communauté économique des Etats de l’Afrique de l’Ouest
CEI	Communauté des Etats indépendants
CGSS	Convention générale de sécurité sociale
CNC	Cadre national de certification
CNET	Conseil national pour l’enseignement technique
CNPS	Caisse nationale de prévoyance sociale
CNQP	Cadre nigérian des qualifications professionnelles
CSI	Confédération syndicale internationale
CSP	Catégorie socioprofessionnelle
DAHS	Direction des affaires humanitaires et sociales
DECST	Direction de l’éducation, de la culture, de la science et de la technologie
DGJEOSC	Direction du genre, de la jeunesse, de l’emploi et des organisations de la société civile
DNFP	Direction nationale de la formation professionnelle
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
EMOP	Enquête modulaire auprès des ménages
ENSESI	Enquête nationale sur la situation de l’emploi et le secteur informel
FAP-FTP	Fonds autonome de promotion de la formation technique et professionnelle
FMI	Fonds monétaire international
FTP	Formation technique et professionnelle
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
INAP-FTP	Institut national de promotion de la formation technique et professionnelle
MEFP	Ministère de l’Emploi et de la Formation professionnelle
MEFPTIC	Ministère de l’Emploi, de la Formation professionnelle et des Technologies de l’information et de la communication
MERCOSUR	Marché commun du Sud
MIDWA	Dialogue sur la migration pour l’Afrique de l’Ouest
NTIC	Nouvelles technologies de l’information et de la communication
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques (OECD en anglais)

OIE	Organisation internationale des employeurs
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du Travail (ILO en anglais)
ONEF	Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle
ONEQP	Observatoire national des emplois et qualifications professionnelles
ONG	Organisation non gouvernementale
ONS	Office national de la statistique
ONU DI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
OSC	Organisations de la société civile
OTAO	Organisation des travailleurs de l'Afrique de l'Ouest
OUA	Organisation de l'unité africaine
PAPS-EFTP	Programme d'appui à la politique sectorielle d'EFTP
PGDE	Plateforme de gestion des demandes d'emploi
PIB	Produit intérieur brut
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPP	Partenariat public-privé
RGPH	Recensement général de la population et de l'habitat
RGPHAE	Recensement général de la population et de l'habitat, de l'agriculture et de l'élevage
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et emplois
SIME	Système d'information sur le marché de l'emploi
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UA	Union africaine
UEMOA	Union économique et monétaire ouest-africaine
NU-DAES	Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNHCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Introduction

En septembre 2016, les chefs d'Etat ont adopté la Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants à l'Assemblée générale des Nations Unies. La Déclaration visait à assurer une migration équitable pour tous et à renforcer la gouvernance mondiale des migrations par le développement d'un pacte mondial pour les migrations et d'un pacte mondial pour les réfugiés. Par la suite, le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières a été adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies le 9 décembre 2018 à Marrakech².

Le pacte repose sur des conventions internationales, notamment les normes internationales du travail de l'OIT relatives à la promotion du travail décent et à la migration de main-d'œuvre. A cette fin, et reconnaissant la nécessité d'un Partenariat mondial pour les compétences et la migration, l'objectif 18 du pacte vise à investir dans le perfectionnement des compétences et à faciliter 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 » (NUAG, 2018, 25-26).

Par conséquent, l'OIT, en collaboration avec l'OIM, l'UNESCO, l'OIE et la CSI, lance le Partenariat mondial³ pour les compétences et la migration afin de soutenir le développement de partenariats entre pays, le long des couloirs de migration et dans certaines régions, grâce au partage des connaissances et à l'assistance technique. La plupart des activités de coopération internationale en matière de libre circulation des personnes concernent les personnes hautement qualifiées. Le Partenariat mondial pour les compétences et la migration accordera une attention particulière aux migrants peu qualifiés et semi-qualifiés. Ces migrants, qui constituent une part importante des flux migratoires sur le continent africain, sont confrontés à des contraintes qui entravent leur mobilité sur les marchés du travail régionaux. La première difficulté est le manque de reconnaissance des compétences acquises, qui peut constituer un obstacle à la mobilité ou entraîner une perte de compétences. En outre, les possibilités d'immigration restrictives et l'absence de permis de travail et de visas qui touchent des professions nécessitant des compétences de niveau faible ou moyen peuvent nuire aux possibilités de migration régulière. Enfin, l'absence de protection juridique résultant d'un emploi non réglementé et souvent temporaire rend les travailleurs semi-qualifiés et peu qualifiés plus vulnérables à l'exploitation.

La plus haute incidence de migration des travailleurs peu qualifiés et semi-qualifiés sur le continent africain se trouve dans la région de l'Afrique de l'Ouest, de l'Afrique centrale et du Sahel. Des secteurs tels que la construction, l'industrie extractive et les services attirent des migrants semi-qualifiés dont la plupart ont terminé leurs études secondaires ou leur formation professionnelle. Les migrants peu qualifiés ayant au plus un niveau d'instruction de base travaillent principalement dans l'agriculture, les services domestiques, ou participent au commerce transfrontalier informel.

A la lumière de ces développements, cette étude cartographique sous-régionale couvrant le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Ghana, le Mali, la Mauritanie, le Niger, le Nigeria, le Sénégal, le Tchad et le Togo fournira des informations de base pertinentes sur : i) les systèmes de développement des compétences ; ii) les flux et modèles de migration ; iii) la collaboration existante en matière d'identification et d'anticipation des compétences ; iv) l'état des lieux en matière de reconnaissance

² Pour plus d'information sur le Pacte mondial, voir <https://www.iom.int/global-compact-migration>.

³ Pour plus d'information sur le Partenariat mondial, (en anglais) voir : https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_230224..

des compétences entre les pays sélectionnés ; et v) les domaines potentiels pour de nouveaux partenariats.

L'intérêt est de guider les propositions d'action en termes de gestion efficace de ce type de migrations. Une gestion efficace devrait impliquer toutes les parties prenantes, y compris les gouvernements et ministères, les agences d'EFTP, les agences de migration, les services de l'emploi, les prestataires de formation, les instituts de statistique, les organisations d'employeurs, les organisations de travailleurs et les organisations de la société civile. Les formes d'implication de ces parties seront étudiées au niveau des différents points d'analyse, qui se présentent comme suit :

- Analyse des données existantes sur les migrations régionales, leur répartition spatiale dans le pays et leurs caractéristiques socioprofessionnelles.
- Examen comparatif de l'offre et de la demande de travail par profession et par secteur, ainsi que les pénuries de main-d'œuvre qualifiée dans les pays sélectionnés et les principaux secteurs dans lesquels les migrants travaillent.
- Examen et évaluation de l'état de mise en œuvre des cadres de coopération régionale existants en matière de gestion de la migration des travailleurs tels que la convention de la CEDEAO de 2003 sur la reconnaissance des qualifications et d'autres instruments pertinents.
- Examen de la législation afférente à la libre circulation des personnes dans la région CEDEAO, en particulier pour les compétences techniques et professionnelles.
- Examen des activités passées, existantes ou prévues impliquant au moins deux gouvernements de la sous-région dans les domaines de l'EFTP, de l'anticipation et de la reconnaissance des compétences.
- Evaluation de la compatibilité des systèmes d'identification, d'anticipation, de formation et de reconnaissance des compétences dans les pays sélectionnés.
- Identification des options permettant d'améliorer la compatibilité des systèmes précités entre les pays sélectionnés dans les professions et secteurs identifiés.

Conformément aux points d'attaque précités, et en plus d'une revue de littérature, l'étude sous-régionale sera structurée autour de neuf sections suivantes :

1. Revue de littérature
2. Contexte socio-économique de la sous-région
3. Tendances et schémas de migration intrarégionale de main-d'œuvre
4. Offre et demande d'emploi et pénuries de compétences : état des lieux et place des travailleurs étrangers de la sous-région
5. Cadres juridiques, politiques et de la coopération régionale : état des lieux et de mise en œuvre
6. Programmes et actions développés par les Etats membres de la CEDEAO pour faciliter la gestion des aspects migratoires
7. Systèmes d'identification/anticipation, et systèmes de formation et de reconnaissance des compétences : quelle compatibilité ?
8. Proposition d'actions permettant d'améliorer les systèmes de développement, de reconnaissance, d'identification et d'anticipation
9. Conclusion

1. Revue de littérature

1.1 Concepts et définitions

Selon les directives de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail, l'expression « migration internationale de main-d'œuvre » renvoie notamment aux trois concepts suivants : i) les travailleurs migrants internationaux ; ii) les migrants internationaux en vue de travailler ; iii) les travailleurs migrants internationaux de retour.

Les migrations internationales de main-d'œuvre peuvent comprendre la mobilité internationale de la main-d'œuvre, comme les mouvements temporaires ou de court terme de personnes entre des pays pour des raisons d'emploi dans le contexte de libre circulation des travailleurs dans les communautés économiques régionales.

La migration internationale de main-d'œuvre constitue une priorité politique de plus en plus grande, et il est nécessaire de répondre équitablement aux intérêts des pays d'origine et des pays de destination, ainsi qu'aux intérêts des travailleurs migrants, des travailleurs nationaux et des employeurs. Pour être efficaces, les politiques doivent se fonder sur des preuves solides, incluant le nombre de travailleurs migrants concernés, leurs caractéristiques et leurs schémas d'emploi. Il est important également de concevoir et mettre en œuvre de solides systèmes d'information sur le marché du travail, y compris une étude approfondie d'identification et d'anticipation des besoins en compétences du marché du travail, et de mettre en place des processus de reconnaissance des qualifications, en particulier pour les travailleurs migrants peu ou moyennement qualifiés afin de faciliter leur intégration sur le marché du travail dans les pays de destination.

En ce qui concerne l'expression « compétences », il est important de noter qu'il n'existe pas de définition uniforme. La compétence est définie, par le Bureau international du Travail, comme étant la capacité d'accomplir les tâches et les fonctions d'un emploi donné. Dans de nombreux pays, les compétences sont définies en termes d'aptitudes professionnelles et/ou de niveaux d'instruction. Aussi, il n'existe pas de méthodologie unique pour analyser les besoins de compétences sur le marché du travail. Toutefois, l'expérience des principaux pays de destination au niveau de l'Union européenne a démontré l'utilité et la pertinence d'une approche holistique, combinant une analyse qualitative (par exemple études de cas, discussions de groupes témoins) et l'utilisation de données quantitatives (enquêtes, bilans de compétences, projections basées sur des modèles).

La gestion prévisionnelle des emplois et compétences est un autre concept pertinent au regard de la migration internationale de main-d'œuvre. Il s'agit en principe de l'identification et de l'anticipation des compétences nécessaires à la bonne marche d'une économie. Dans plusieurs pays, aussi bien d'origine que d'accueil, les méthodes d'identification et d'anticipation des compétences sont inexistantes ou de portée limitée, souvent du fait de la non-disponibilité des données requises ou de l'expertise requise pour ce type d'exercice. En outre, la nature dynamique des marchés du travail résultant de la mondialisation économique et l'existence d'un vaste secteur informel rendent l'exercice d'identification et d'anticipation des compétences, des candidats à l'émigration et de ceux qui rentrent, encore plus difficile pour les organes en charge.

Les exercices d'identification, de planification et de prévision doivent tenir compte de la transférabilité des compétences. Ce terme est concomitamment lié à celui de mobilité de la main-d'œuvre, tant entre professions qu'entre pays, et implique que les compétences soient vérifiables et facilement identifiables. La transférabilité des compétences comporte alors deux aspects :

1. La disposition d'informations sur les compétences et qualifications qui peuvent servir d'inputs dans divers secteurs et professions.
2. La validation et la reconnaissance des compétences par les acteurs concernés aux niveaux national et international.

Lorsque la transférabilité des compétences est assurée et est conjuguée à la présence d'informations crédibles sur les compétences, on peut alors parler de portabilité de compétences (BIT, 2007).

1.2 La migration et le développement des pays hôtes

Les migrations internationales font désormais partie intégrante des agendas mondiaux de développement. Les migrations de main-d'œuvre, lorsqu'elles sont bien gérées, peuvent être un vecteur de développement. La plupart des études existantes et données empiriques soutiennent ce constat. Dans les pays de destination, les effets économiques de l'immigration sont généralement positifs (OECD/BIT, 2018). A titre d'exemple, la contribution des migrants au PIB mondial, d'environ 10 pour cent, est un peu moins du triple de leur part dans la population mondiale, se situant autour de 3,4 pour cent en 2015, et presque le double de ce qu'ils auraient produit dans leur pays d'origine (McKinsey Global Institute, 2016).

Dans les pays développés, l'arrivée de main-d'œuvre étrangère constitue généralement un levier de croissance puisque les populations des pays à revenu élevé connaissent un phénomène de vieillissement. Même lorsque le pays d'accueil est en développement, les immigrants peuvent y contribuer via les multiples canaux que permet le rôle des immigrants dans les sociétés d'accueil. Un rapport de l'OECD/BIT (2018), qui comprend dix rapports pays, dont la Côte d'Ivoire, le Ghana, le Rwanda et l'Afrique du Sud, montre comment les immigrants contribuent au développement de l'économie des pays en tant que travailleurs, consommateurs, entrepreneurs, etc.

L'immigration peut avoir un impact positif sur **le revenu global des personnes natives**. Une augmentation de l'offre de travail dans un segment, la demande étant constante, pousse les salaires à la baisse, réduit les coûts de production et a pour résultat des gains de productivité. Lorsqu'elle est conjuguée au volume dans une profession donnée, l'évolution de la productivité du travail est en mesure d'agir positivement sur l'évolution de la valeur ajoutée, toutes choses étant égales par ailleurs, et peut donc impacter le PIB par habitant. Pour exemple, les données indiquent que la contribution des immigrants à la valeur ajoutée est souvent similaire à leur part dans l'emploi – elle est plus élevée en Côte d'Ivoire (2008) et au Rwanda (2012). Par ailleurs, l'impact de l'immigration est limité et est généralement négligeable dans les pays africains étudiés (ibid.).

L'immigration peut aussi contribuer au développement du marché du travail au niveau local via le canal de la consommation. Les immigrants sont souvent en âge de travailler et disposent alors de revenus et de cycles de dépenses généralement supérieurs à la moyenne de la population d'accueil dans son ensemble, y compris les dépendants (OECD/Union Européenne, 2015, pp. 37–51). En tant que consommateurs, les immigrants contribuent également à accroître la demande de biens et de services nationaux et étrangers. Ceci influe sur les prix et les niveaux de production, ainsi que sur la balance commerciale. Le phénomène en question participe aussi à la dynamisation des échanges et au transfert des connaissances sur des chaînes d'approvisionnement autrefois méconnues. Les immigrants ont plus de liens avec les fabricants de leur pays d'origine et, par conséquent, il leur est plus facile d'importer des biens de consommation. En même temps, ils peuvent transférer des connaissances sur la chaîne d'approvisionnement à des personnes natives. Généralement, les localités ayant la plus forte concentration d'immigrants dans la population en âge de travailler témoignent d'une augmentation de la proportion de personnes ayant un emploi dans la population totale. Cette augmentation entraîne une croissance de la population active et, par conséquent, une augmentation du PIB par habitant (OECD/BIT, 2018).

La contribution des immigrants au développement touche aussi au capital humain. Par leur niveau de compétences et de savoir, ils contribuent à accroître le capital humain et à diffuser les connaissances. Toutefois, le rapport de l'OECD/BIT indique que le capital humain, mesuré en nombre d'années d'études, est plus faible pour les immigrants que pour les travailleurs natifs, sauf au Rwanda et en Afrique du Sud.

Néanmoins, cette contribution au stock de capital humain pourrait être renforcée si les immigrants étaient autorisés à avoir accès à certains services publics, tels que l'éducation, la formation, la santé et le logement social, dans les pays de destination. Pour autant que l'éducation et les soins de santé soient disponibles à tous les niveaux pour tous les immigrants, y compris les immigrants en situation irrégulière, l'assurance maladie n'est disponible que pour les immigrants réguliers au Ghana et en Côte d'Ivoire, tandis que les logements sociaux ne sont pas disponibles pour les immigrants dans les quatre pays (encadré 1 et OCDE/BIT, 2018).

Encadré 1. Migration irrégulière

Le présent rapport définit la migration irrégulière comme un mouvement qui a lieu en dehors des normes réglementaires des pays d'origine, de transit et d'accueil. Il n'existe pas de définition claire ou universellement acceptée de la migration irrégulière. Du point de vue des pays de destination, il s'agit de l'entrée, du séjour ou du travail dans un pays sans l'autorisation ou les documents nécessaires exigés par la réglementation sur l'immigration. Du point de vue du pays d'origine, l'irrégularité est par exemple constatée lorsqu'une personne franchit une frontière internationale sans passeport ou document de voyage valide ou ne remplit pas les conditions administratives pour quitter le pays.

On a toutefois tendance à limiter l'utilisation du terme « migration illégale » aux cas de trafic illicite de migrants et de traite des personnes. Une approche cohérente à l'égard des migrants irréguliers semble faire défaut dans la région de la CEDEAO. La législation nationale de tous les pays sanctionne le séjour irrégulier et sa facilitation, bien qu'en pratique l'approche de la migration irrégulière et du séjour diffère. Au Bénin, au Cap-Vert et au Ghana, les personnes qui sont entrées dans le pays ou y sont restées irrégulièrement sont condamnées à des amendes, tandis qu'au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, en Guinée, au Mali, au Niger, au Sénégal et au Togo, elles sont condamnées à des amendes et à des peines de prison. En Sierra Leone, une peine de prison, mais pas d'amende, attend les migrants en situation irrégulière. La durée maximale de l'emprisonnement est également très différente, allant de 15 jours au Niger à deux ans au Sénégal et jusqu'à cinq ans en Côte d'Ivoire.

La reconnaissance des compétences et des qualifications est un autre aspect qui favorisera la contribution des immigrants au capital humain⁴. Dans le monde de l'entreprise, les immigrants peuvent créer des possibilités d'emploi et favoriser l'innovation et le changement technologique. Au Rwanda et en Afrique du Sud, les immigrants sont plus susceptibles d'être des employeurs que les personnes natives. En Afrique du Sud, une proportion plus élevée de personnes natives ont tendance à être des employeurs si elles vivent dans une région où la concentration des immigrants est plus élevée. Il existe d'autres formes de relations entre les immigrants et les entrepreneurs. Au Ghana, le soutien des Nigériens à la création d'entreprise semble courant. Les Ghanéens bénéficient des compétences et du capital nigériens, et les Nigériens prennent des participations dans l'entreprise. Donc, les immigrants peuvent rendre les personnes natives plus ou moins susceptibles d'être des entrepreneurs (Duleep, Jaeger et Regets, 2012 ; Fairlie et Meyer, 2003). Les immigrants contribuent aussi, par l'intermédiaire du système bancaire, à encourager l'investissement dans les pays d'accueil mais également le développement de la finance.

Grâce à ces différents rôles, les immigrants peuvent contribuer à stimuler la croissance économique dans les pays de destination et, ainsi, promouvoir le développement. A cet égard, les politiques

⁴ En Afrique du Sud, la plupart des diplômes et titres étrangers sont reconnus par la South African Qualifications Authority (SAQA) ; pour certaines professions, les demandeurs de visas de compétences essentielles ou de permis de séjour permanent sont dirigés vers des associations professionnelles reconnues par le ministère des Affaires intérieures. La Côte d'Ivoire et le Ghana ont des processus similaires d'accréditation des diplômes étrangers.

publiques peuvent jouer un rôle clé dans le renforcement de la contribution de l'immigration au développement des pays de destination. Les instruments juridiques internationaux ont toute leur place dans ce schéma. Ils peuvent contribuer à une meilleure gestion et intégration de l'immigration.

1.3 Les instruments juridiques internationaux pour la gestion et l'intégration de l'immigration

Au cours des dernières années, on a assisté à une prolifération d'initiatives différentes appelant à une coopération et un dialogue accrus sur la gestion des migrations internationales dans un cadre multilatéral. Une approche multilatérale de la libre circulation devrait et pourrait à la fois garantir la coopération entre les Etats et aider à surveiller les changements socio-économiques que la libre circulation peut entraîner. Selon Pécoud et de Guchteneire (2007), il existe deux façons possibles de développer une telle approche. L'une d'elles serait d'établir un « régime de gestion des migrations » (Gosh, 2007). Une seconde option consisterait à entamer une coopération multilatérale sur des questions acceptables pour une majorité d'Etats et à laisser la libre circulation se développer progressivement.

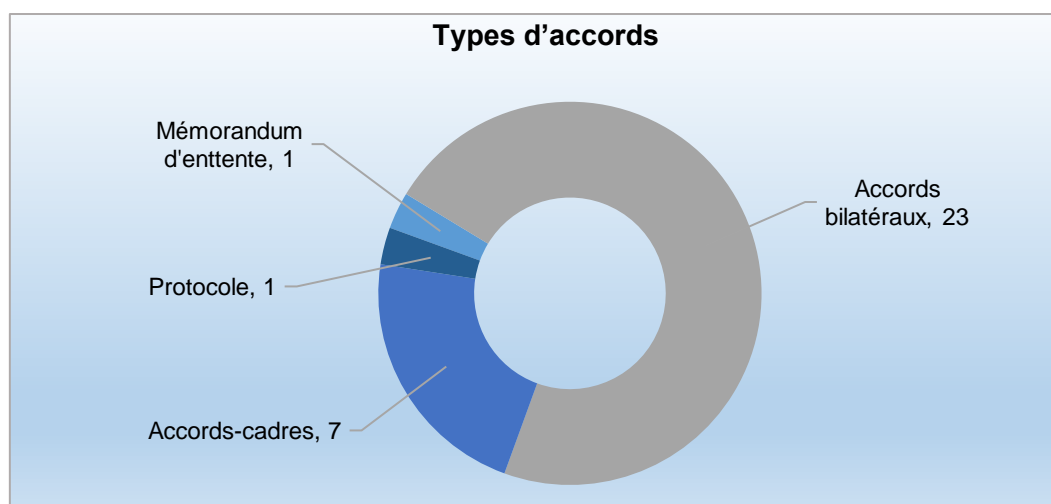
Dans le contexte de la régionalisation accrue et d'un système multilatéral fragmenté, le niveau régional est apparu comme une couche multilatérale de gouvernance. C'est le cas de l'Afrique, où les membres des communautés régionales gèrent la question migratoire régionale dans le cadre d'accords, conventions ou traités entre pays membres. L'exemple de la CEDEAO est très illustratif alors qu'environ 8 millions de migrants se déplacent à l'intérieur de la région, représentant un peu plus de 80 pour cent de l'émigration totale (tableau 5 ; NU-DAES, 2015). Dans cette région, la législation sur la libre circulation intrarégionale a souvent été influencée par l'évolution économique et l'agenda politique des pays de la région, le refus du transfert d'une partie de la souveraineté aux instances régionales, l'accent mis davantage sur les flux migratoires (extrarégionaux) de l'Afrique de l'Ouest vers l'Europe et le rôle des acteurs extérieurs dans la formulation et la mise en œuvre des politiques migratoires régionales (Kabbanji, 2017). Pourtant, des résultats concrets existent, tels que l'exemption de visa pour les voyages d'une durée maximale de 90 jours. Par ailleurs, divers obstacles entravent encore la bonne mise en œuvre des protocoles sur la libre circulation : la non-généralisation de la ratification des phases II et III du Protocole sur la libre circulation, la multiplicité des points de contrôle officiels, la lenteur des formalités administratives, l'instauration de faux frais et de pourboires au niveau des postes de contrôle, etc.

Les mouvements migratoires à l'intérieur de la CEDEAO, avec toutes les difficultés d'application de la législation sur la gestion des migrations, sont impressionnants lorsqu'ils sont comparés à ceux des pays du Golfe. Ce qui est particulièrement intéressant est le fait que, en dépit de conditions politiques, économiques et sociales favorables et de l'élimination effective des obstacles à la libre circulation, les migrations intrarégionales entre les pays du Golfe restent faibles. Le MERCOSUR, la CAN et la CEI sont aussi des régions de comparaison alors que leur identité et/ou une histoire régionale commune ont contribué à renforcer leur gestion régionale de la migration.

Les accords bilatéraux figurent aussi parmi les mesures les plus efficaces en matière de gouvernance de l'immigration de main-d'œuvre, d'autant plus qu'ils permettent de promouvoir les droits des migrants et garantissent parfois des prestations sociales aux immigrants à leur retour dans leur pays d'origine (Holzmann, Koettl et Chernetsky, 2005 ; Holzmann, 2016).

La tendance au développement d'accords axés sur la migration a atteint son apogée en Afrique dans la période 2005-2009, au cours de la décennie des accords bilatéraux pour le Sud global. Ces accords avaient un large éventail d'objectifs : admission des travailleurs, retour volontaire assisté, intégration, migration et développement, lutte contre la migration irrégulière, réadmission (accords-cadres) et régulation des flux migratoires de main-d'œuvre. Figure 1 : Accords en matière de migration, conclus avec et entre des pays africains, par type

Figure 1 : Accords en matière de migration, conclus avec et entre des pays africains, par type



Source : Monterisi, 2014.

Pour identifier les bonnes pratiques de gestion et d'intégration de la main-d'œuvre étrangère dans ces accords, Monterisi (2014) a mené une étude cartographique couvrant 32 accords et visant à obtenir des informations sur ces pratiques dans différents pays africains.

La recherche s'est basée sur des accords signés accessibles au public ou disponibles sur demande, et a adopté deux outils distincts (bien qu'interreliés) pour l'évaluation comparative en termes de portée (ampleur) et de qualité (profondeur) des accords. Le premier ensemble de critères évaluait l'étendue de la couverture des dispositions de l'Accord type de l'OIT sur les migrations temporaires et permanentes de travailleurs, y compris les réfugiés et personnes déplacées (1949). Le second a évalué les accords sur la base de 18 critères de bonnes pratiques en matière de gouvernance de la migration de main-d'œuvre et de protection des travailleurs migrants, tirés des normes internationales et en consultation avec des experts de l'OIT⁵.

Le tableau ci-dessous donne une idée de l'étendue de la couverture des dispositions de l'Accord type de 1949 sur les migrations temporaires et permanentes de travailleurs, y compris les réfugiés et personnes déplacées. Il montre que les 32 accords ne convergent que lorsqu'ils couvrent trois thèmes, à savoir : transfert de fonds (27/32), méthodes de collaboration (31/32) et dispositions finales (32/32). Par ailleurs, dans la sous-région, seuls le Burkina Faso et le Nigeria s'avèrent avoir ratifié cet accord.

⁵ Cette approche comporte des limites inhérentes parce qu'elle ne permet pas d'évaluer adéquatement l'efficacité des ententes en termes de mise en œuvre réelle. Une bonne pratique sur papier ne se traduit pas automatiquement par une bonne mise en œuvre. Il y avait également un manque notable d'informations sur le suivi et la mise en œuvre dans les pays concernés.

Tableau 1 : Thèmes de la convention type de 1949 de l'OIT

Article	Description	Couverture	Article	Description	Couverture
1	Echange d'informations	15/32	16	Règlement des différends	5/32
2	Mesures contre la propagande trompeuse	2/32	17	Egalité de traitement	19/32
3	Formalités administratives	8/32	19	Ravitaillement en denrées alimentaires	0
4	Validité des documents	1/32	20	Conditions de logement	0
5	Conditions et critères des migrations	15/32	21	Sécurité sociale	4/32
6	Organisation du recrutement	21/32	22	Contrats de travail	9/32
7	Examens de sélection	6/32	23	Changement d'emploi	0
8	Information et assistance aux migrants	12/32	24	Stabilité de l'emploi	2/32
9	Education et formation professionnelle	11/32	25	Dispositions concernant le renvoi	0
10	Echange de stagiaires	3/32			
11	Conditions de transport	1/32	26	Voyage de retour	8/32
12	Frais de voyage et d'entretien	8/32	27	Double imposition	4/32
13	Transfert de fonds	27/32	28	Méthodes de collaboration	31/32
15	Contrôle des conditions d'existence et de travail	6/32	29	Dispositions finales	32/32

Source : Monterisi, 2014.

Le tableau ci-après donne une idée sur l'adoption de bonnes pratiques de gouvernance de la migration de main-d'œuvre et de protection des travailleurs migrants par les 32 accords analysés pour l'Afrique. **Seulement un tiers des accords bilatéraux analysés contiennent des dispositions relatives à l'enseignement et à la formation professionnels.** Qui plus est, ceux qui le font se préoccupent de l'accès aux possibilités de développement des compétences.

Aucun des accords bilatéraux ne contient de dispositions concernant la reconnaissance des compétences disponibles, ce qui implique que les pays de destination sur le continent manquent une occasion de tirer parti des ressources humaines existantes.

Tableau 2 : Couverture des bonnes pratiques des 32 accords

Description des bonnes pratiques	Ratio	Description des bonnes pratiques	Ratio
Echange d'informations pertinentes entre le pays d'origine et le pays de destination sur la migration de main-d'œuvre, et fourniture d'informations pertinentes aux travailleurs migrants	19	Provision pour le développement des ressources humaines et l'amélioration des compétences	11
Preuve des fondements normatifs et du respect des droits des migrants	16	Procédures concrètes de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation	30
Référence spécifique à l'égalité de traitement des travailleurs migrants, à la non-discrimination et/ou à la protection des droits des migrants	17	Dispositions relatives à la reconnaissance des compétences et des qualifications dans le pays de destination	0
Dispositions visant à protéger les travailleurs migrants contre les pratiques irrégulières en matière de recrutement, tant dans le pays d'origine que dans le pays de destination	30	Dialogue social impliquant les parties prenantes concernées en dehors des parties gouvernementales : employeurs dans le pays d'origine et le pays de destination, travailleurs, organisations de la société civile	0
Répondre aux préoccupations sexospécifiques et aux préoccupations des travailleurs migrants vulnérables, en particulier ceux qui ne sont pas couverts par la législation du travail dans le pays de destination	0	-	

Source : Monterisi, 2014.

1.4 La gestion et l'intégration de l'immigration dans la CEDEAO : place de la reconnaissance des qualifications

Plus encore, les Etats membres de la CEDEAO ont signé à Dakar en 1979 le Protocole sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement pour permettre la libre circulation des citoyens de la CEDEAO dans la région. Alors que le droit d'entrée des citoyens de la Communauté au titre de la carte de séjour est accordé par les phases I et II du protocole, ce dernier n'a pas encore activé le droit d'établissement des entreprises⁶.

Aujourd'hui que la migration de main-d'œuvre est la forme dominante des flux migratoires dans l'espace CEDEAO, la gestion et l'intégration de l'immigration sont devenues une nécessité pour le développement. La plupart des pays de la région se dotent de politiques ou stratégies sur la migration, ou du moins prévoient l'élaboration de l'une ou de l'autre. Hormis la Guinée et le Togo, tous les pays de la CEDEAO font référence à la migration au niveau de leurs stratégies de développement. Toutefois, très peu nombreux sont les pays qui voient dans les travailleurs étrangers un élément indispensable pour répondre aux besoins du marché du travail national (Devillard, Bacchi et Noack, 2016). Ceci se reflète souvent au niveau de la législation du travail, dont les formalités et conditions manquent de

⁶ Le protocole stipule que le droit des citoyens communautaires d'entrer, de résider et d'établir des entreprises dans les Etats membres doit être accordé pendant une période transitoire de quinze ans en trois phases. La phase I a éliminé l'obligation pour les citoyens de la Communauté d'obtenir un visa pour des séjours d'une durée maximale de 90 jours dans les Etats membres de la CEDEAO. La phase II a réglementé le droit de séjour des citoyens communautaires sur le territoire de la Communauté aux fins de la recherche et de l'exercice d'un emploi salarié. La phase III vise à faciliter la création d'entreprises par le droit des citoyens de la Communauté d'exercer des activités économiques dans d'autres Etats membres de la CEDEAO. Actuellement, la phase II est finalisée.

précision et de clarté dans la plupart des pays lorsqu'il s'agit de questions relatives aux immigrés (permis de séjour, permis de résidence, délivrance des visas, renouvellement).

Néanmoins, certains codes nationaux du travail garantissent l'égalité de traitement des travailleurs nationaux et étrangers en ce qui concerne leurs droits et obligations (c'est le cas au Burkina Faso, au Cap-Vert, au Ghana, en Guinée-Bissau, en Côte d'Ivoire, au Liberia, au Mali, au Nigeria, au Sénégal et au Togo).

Par ailleurs, la migration de main-d'œuvre dans l'espace CEDEAO comprend les migrations temporaires, saisonnières et permanentes, ainsi que les mouvements transfrontaliers à court terme. Les migrations saisonnières sont courantes dans la région agropastorale du Sahel. Le commerce et l'agriculture sont les secteurs d'immigration les plus courants dans les pays de la CEDEAO. La grande majorité des étrangers occupent des emplois peu qualifiés dans le secteur informel, qui ne permet pas aux migrants de régulariser leur statut d'immigration (à l'exception de la Côte d'Ivoire puisque depuis 2007 les ressortissants de la CEDEAO ne sont plus contraints d'avoir un permis pour résider dans le pays). Dans la plupart des pays, l'exercice dans l'informel ne permet pas l'accès au permis de séjour et encore moins de résidence.

Alors que les migrants à l'intérieur des pays de la CEDEAO tendent à avoir un faible niveau d'éducation et que les migrants hautement qualifiés se déplacent principalement vers les pays développés, la migration dans la région de la CEDEAO implique également des individus hautement qualifiés, par exemple des enseignants béninois au Gabon et des émigrants togolais enseignant dans des écoles au Nigeria et au Ghana. Toutefois, étant donné les grandes tendances professionnelles, caractérisées par la dominance de faibles qualifications et la disponibilité de travailleurs de réserve, répondre aux besoins du marché du travail national ne requiert pas nécessairement un recours à la main-d'œuvre étrangère dans beaucoup de pays. Une exception peut être observée dans le projet de politique migratoire nationale du Ghana, qui prend en compte les besoins en main-d'œuvre étrangère dans l'industrie pétrolière.

La non-reconnaissance, la non-compatibilité et la non-comparabilité des compétences, des qualifications et de l'expérience au-delà des frontières nationales sont perçues par les acteurs de la région comme les principaux obstacles à la bonne gouvernance de la migration de main-d'œuvre, à condition que les droits et mécanismes de libre circulation soient appliqués.

Néanmoins, de nombreuses expériences passées et présentes offrent une base solide sur laquelle concevoir des mécanismes permettant aux Etats de la CEDEAO de développer des systèmes de reconnaissance des qualifications tant dans l'enseignement supérieur que dans l'EFTP. Trois initiatives sur la reconnaissance de l'enseignement supérieur ont été adoptées dans le passé, soit au niveau continental, soit au niveau sous-régional, mais en dehors des communautés économiques régionales : i) la convention d'Arusha/Addis-Abeba en 2014 ; ii) la Convention sur la reconnaissance des études, des diplômes et des grades de l'enseignement supérieur dans les Etats arabes en 1978 ; et iii) le Conseil africain malgache pour l'enseignement supérieur (CAMES) en 1968. Récemment, la CEDEAO a conclu en 2003 la Convention générale sur la reconnaissance et l'équivalence des diplômes, certificats et autres titres dans les Etats membres (voir chapitre sur les conventions pour plus de détails).

Si les systèmes éducatifs de la CEDEAO ont globalement progressé en matière d'harmonisation et de reconnaissance, les améliorations les plus significatives à ce jour se situent dans le domaine de l'enseignement supérieur. Notons que seule la SADC (Communauté de développement d'Afrique australe) a adopté un cadre régional de qualification qui va au-delà de l'enseignement supérieur en Afrique.

Pour l'EFTP, qui figure en bonne place dans les agendas gouvernementaux, certains des pays de la région de la CEDEAO n'ont pas encore adopté un cadre national de certification (CNC), mais chaque pays a une échelle des qualifications. Il existe néanmoins des cadres sectoriels et des initiatives pour rendre plus opérationnels les cadres nationaux en place. C'est le cas d'une initiative UNESCO-CEDEAO où des points focaux sur les questions du CNC ont été désignés. Dans le cadre de cette initiative, il

existe aujourd'hui un groupe de travail de la CEDEAO qui réalise des avancées sur les questions de CNC. En outre, peu de ces pays ont mis en place des agences d'assurance qualité, bien qu'il existe des comités d'accréditation des certificats et des diplômes pour les qualifications délivrées en dehors du réseau CAMES.

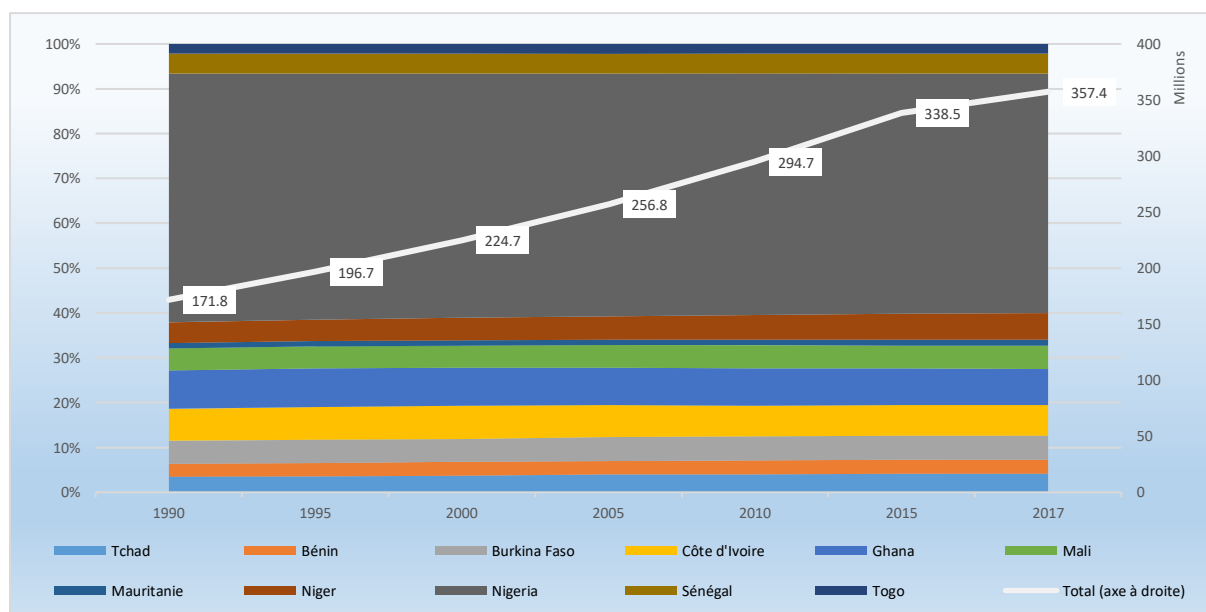
Cela représente encore un défi alors que, en raison de problèmes de reconnaissance de leurs qualifications, de leurs compétences et de leur expérience professionnelle, de nombreux migrants se retrouvent au chômage ou sous-employés.

2. Contexte socio-économique de la sous-région

L'espace géographique de cette étude se compose principalement de pays d'Afrique de l'Ouest et d'un pays de l'Afrique centrale, le Tchad. Ce dernier pays a longtemps été caractérisé par de fréquentes perturbations climatiques et une instabilité politique, ce qui en a fait une source d'entrée de migrants mais également de réfugiés vers le bloc de l'Afrique de l'Ouest. Il est aussi un territoire de transit par sa position géographique qui en fait la croisée des chemins de migration, notamment pour ceux partant du sud vers le Maghreb et l'Europe, et ceux allant de l'ouest vers l'est en direction du Moyen-Orient. Le pays est, de plus, une terre d'accueil pour les réfugiés nigériens et ceux de la bande sahélienne, notamment le Niger et le Mali⁷, et pour les chercheurs d'emploi, notamment avec l'avènement de l'ère pétrolière à partir de l'année 2000.

En dépit de cette introduction faisant valoir l'importance de l'intégration du Tchad au niveau de notre analyse régionale, il va sans dire que l'Afrique de l'Ouest est loin d'être un espace homogène. C'est un espace riche en diversité culturelle et linguistique⁸, doté de ressources naturelles variées, ayant des contextes économiques et politiques différents. C'est ainsi que l'on peut le décrire comme étant politiquement et culturellement complexe. Il est aussi complexe au regard des schémas et cadres migratoires, comme nous allons le voir plus loin.

Figure 2 : Population totale au milieu de l'année en millions, à droite (répartition à gauche)



Source : NU-DAES, 2019a.

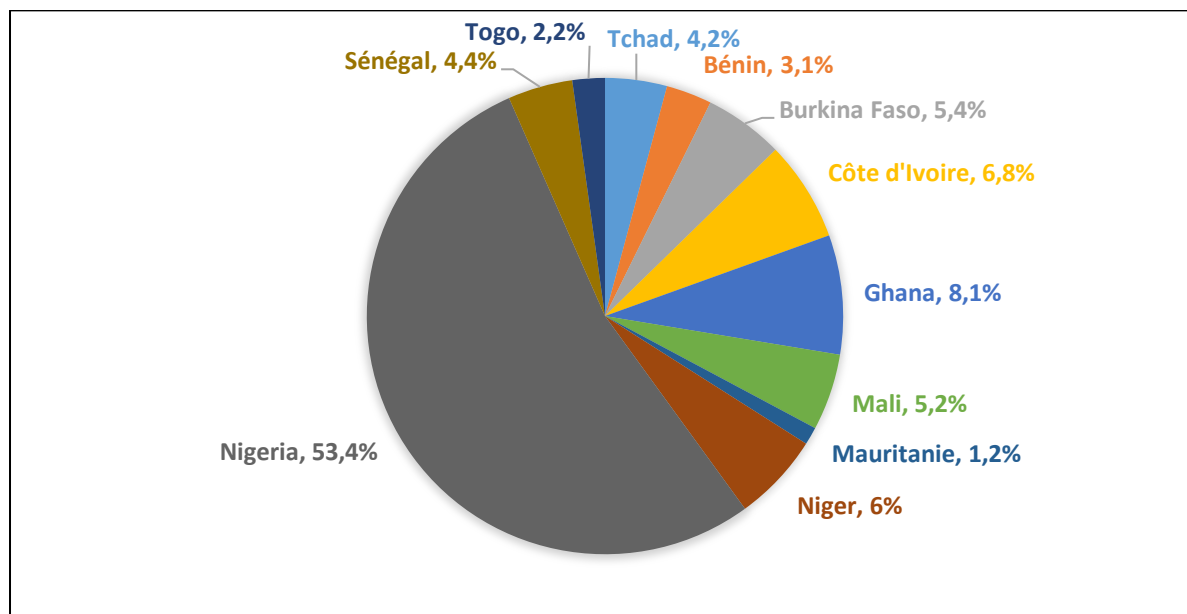
En 2017, la population de la région d'étude était estimée à 357,4 millions d'habitants, avec un taux de croissance annuel moyen qui s'est situé autour de 4,4 pour cent entre 2000 et 2017, résultat d'une amélioration générale de la santé marquée par le recul de la mortalité infantile et un taux de fécondité élevé. La région est la première concentration de population dans le continent, devançant l'Afrique de l'Est, alors qu'environ trois Africains sur dix sont établis dans la région. Les projections des Nations Unies indiquent que cette dynamique devrait se poursuivre. Globalement, la population de la région devrait atteindre 387 millions d'habitants d'ici 2020 et 630 millions d'ici 2040, soit plus du tiers de la population africaine.

⁷ Le Tchad est de nos jours l'un des pays qui accueille le plus grand nombre de réfugiés en Afrique (500 000 environ) après l'Ouganda, le Soudan et l'Éthiopie.

⁸ La région, divisée selon des lignes coloniales, se compose globalement de deux blocs linguistiques distincts, à savoir une région anglophone et une région francophone.

En outre, la distribution de la population régionale entre les pays n'a quasiment pas changé entre 1990 et 2017, soit des taux d'accroissement plus ou moins égaux sur toute la période. En 2017, plus de la moitié de la population de la région se situait au Nigeria, soit 190,9 millions d'habitants selon les estimations des Nations Unies. La Mauritanie quant à elle ne représentait qu'environ 1,2 pour cent de la population de la région, soit quelque 4,4 millions d'habitants. Entre le Nigeria qui totalise 53 pour cent des habitants et la Mauritanie dont la population est en dessous du stock total des migrants dans la région (figure 3), aucun pays ne dépasse les 10 pour cent de la population de la région. Même le Ghana, qui est deuxième, n'abrite que 8,1 pour cent de la population totale de la région, soit 28,8 millions d'habitants.

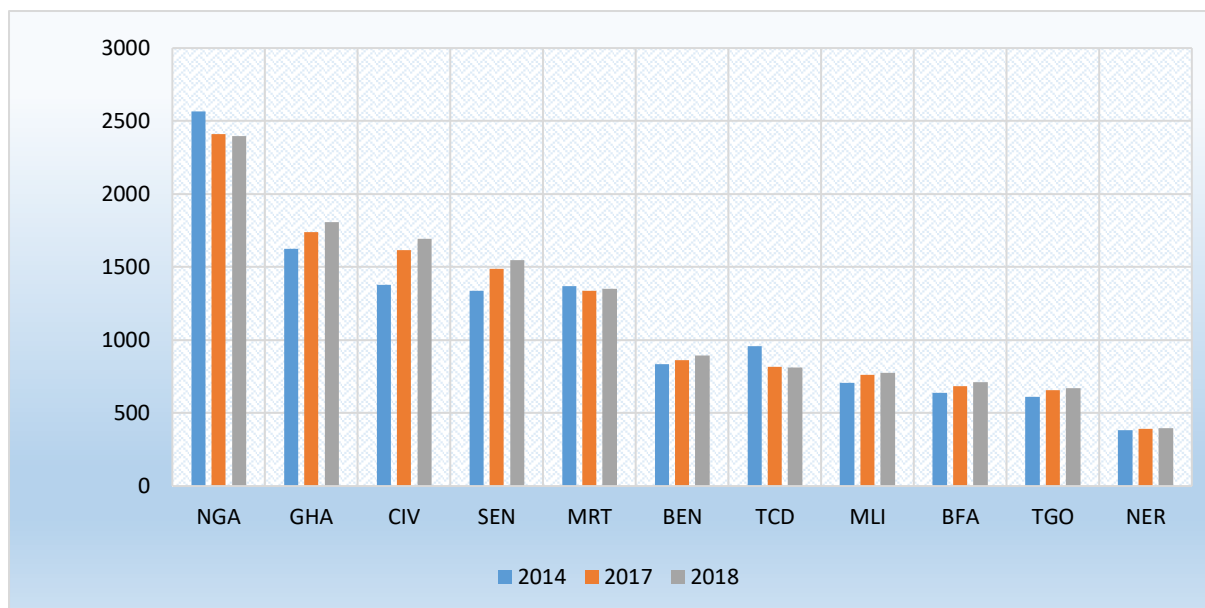
Figure 3 : Répartition de la population de la région, 2017



Source : NU-DAES, 2019a.

Pour ce qui est des niveaux de développement tels qu'exprimés par le revenu par habitant (PIB/hab.), la région est composée principalement de pays à revenu faible et intermédiaire inférieur. Selon la classification de la Banque mondiale en 2019, la moitié des 11 pays étudiés sont classés dans la catégorie des revenus intermédiaires inférieurs. Cette catégorie inclut la Côte d'Ivoire, le Ghana, la Mauritanie, le Nigeria et le Sénégal. Le reste des pays sont classés comme étant à revenu faible ou pire, avec un PIB par habitant allant de 896 dollars en 2018 au Bénin à seulement 398 dollars au Niger.

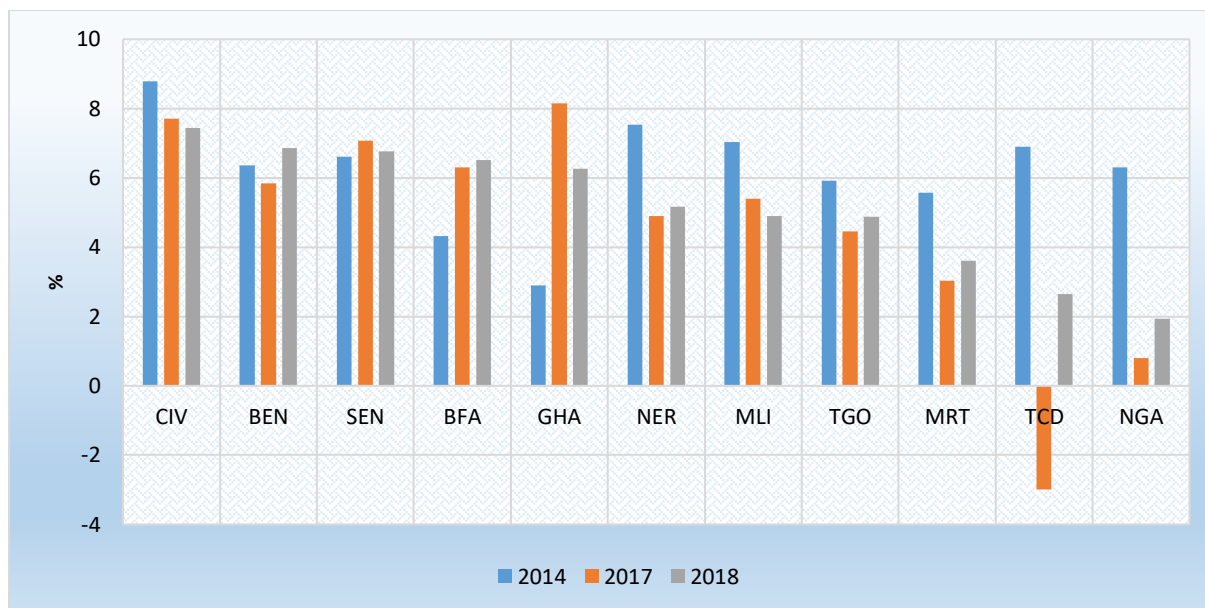
Figure 4 : PIB par habitant dans la sous-région par pays, 2014-2018 (en dollars)



Source : Banque mondiale, 2019.

Cependant, au cours de la dernière décennie, la croissance économique dans la sous-région a connu des rythmes impressionnants. Cette croissance demeure variée dans le temps et entre pays. Depuis 2015, elle a connu une baisse dans la plupart des pays étudiés. Elle a augmenté au Burkina Faso et au Ghana et légèrement augmenté au Sénégal.

Figure 5 : Croissance du PIB réel dans la sous-région par pays, 2014-2018 (en %)



Source : Banque mondiale, 2019.

Sept pays ont enregistré une croissance d'au moins 5 pour cent en 2017 et 2018, et cinq d'entre eux (Côte d'Ivoire, Bénin, Mali, Niger et Sénégal) ont connu ce rythme de croissance depuis 2014. L'agriculture reste l'un des facteurs pouvant expliquer cette performance dans ces cinq pays. Aussi, d'autres facteurs et secteurs viennent en appui. Les rapports du FMI indiquent la stabilité politique en Côte d'Ivoire depuis 2011 et le regain du dynamisme du secteur privé, avec un secteur manufacturier qui a rebondi ainsi qu'un secteur de l'énergie et un secteur des services qui se sont redressés. Les investissements publics, en particulier dans les infrastructures, ont également contribué à cette

performance. Au Niger, c'est la performance du secteur du pétrole qui est souvent évoquée. La hausse des investissements dans les infrastructures et le secteur minier ainsi que le dynamisme des exportations de zircon, d'arachides et de phosphate expliquent en partie la croissance enregistrée au Sénégal. Au Nigeria, la croissance du PIB réel était estimée à 1,9 pour cent en 2018, reflétant une reprise dans les services et l'industrie, en particulier les mines, les services publics et la fabrication. Au Tchad, le PIB réel a progressé d'environ 2,8 pour cent en 2018, après une contraction de 3,8 pour cent en 2017, grâce à la renégociation de la dette de Glencore début 2018⁹ et à un important financement extérieur (BAD, 2019).

Toutefois, malgré la croissance parfois spectaculaire des économies de la sous-région, qui a permis la progression de nombreux indicateurs de développement, les indicateurs d'accès à l'emploi décent peinent à suivre cette tendance. Dans la majorité des cas, ceci est dû aux différents facteurs d'ordre structurel allant de la dominance de l'informel, de la faible rémunération du travail agricole, de l'inadéquation des structures de l'offre et de la demande au manque d'informations sur le marché du travail en passant par les conflits internes et l'instabilité politique (El-Aynaoui et Ibourk, 2016).

Par ailleurs, malgré des taux de chômage faibles en apparence, ne dépassant pas le seuil de 10,3 pour cent enregistré en Mauritanie, les données sur le chômage sont trompeuses parce qu'elles masquent le niveau élevé de l'emploi informel, le sous-emploi et le chômage des jeunes (FMI, 2019). Les données ne reflètent pas non plus les effets structurels à long terme de la forte croissance démographique et de l'informalité sur la création d'emplois. Ce dernier facteur empêche, par exemple, les unités d'atteindre une taille à même de permettre des gains de productivité et une croissance plus importante.

Tableau 3 : Accès à l'emploi dans la sous-région par pays, 2018

	Ratio emploi/population	Taux de chômage (%)
Bénin	69,7	2,1
Burkina Faso	62,6	6,1
Côte d'Ivoire	55,9	2,5
Ghana	63,0	6,7
Mali	64,2	9,6
Mauritanie	41,5	10,3
Niger	78,5	0,3
Nigeria	51,9	6,0
Sénégal	43,4	6,5
Tchad	69,7	2,2
Togo	76,4	1,7

Source : Banque mondiale, 2019.

⁹ Le Tchad et Glencore ont signé un accord final pour restructurer un prêt garanti par le pétrole de plus de 1 milliard de dollars. L'accord, conclu pour la première fois en février 2018, prolonge la durée du prêt de 2022 à 2030, réduit le taux d'intérêt et ajoute un délai de grâce de deux ans pour le remboursement du principal.

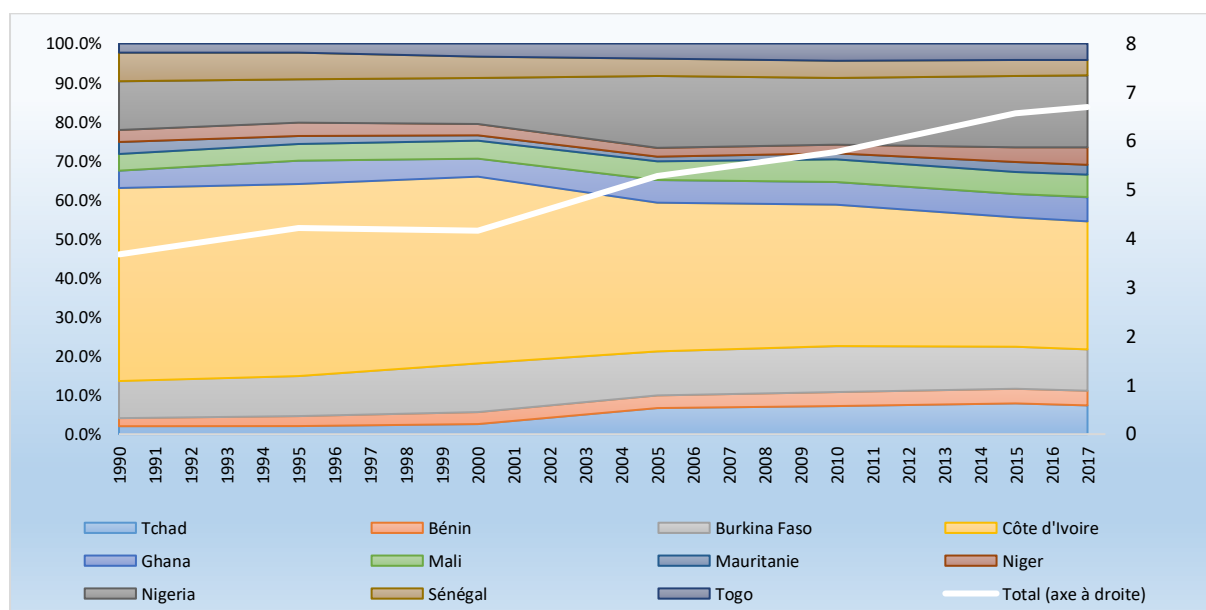
3. Tendances et schémas de migration intrarégionale de main-d'œuvre

Dans le contexte socio-économique, la présente section se propose de tracer les tendances et schémas migratoires dans la sous-région. Le focus sera mis sur la main-d'œuvre, alors que l'analyse par pays indique l'emploi ou du moins sa quête comme principale motivation. Il va sans dire qu'échapper aux conflits et rechercher un meilleur cadre de vie est une autre motivation. Ainsi, cette section présente une analyse des données existantes relatives aux migrations régionales et leur répartition spatiale dans les pays d'accueil. C'est aussi une présentation des caractéristiques socio-économiques des migrants, notamment le sexe, l'âge, le niveau d'instruction ou de compétences et les principaux secteurs d'occupation.

3.1 Evolution, poids et typologies des migrations dans la sous-région

En 2017, le stock de migrants internationaux dans la sous-région était estimé à 6,7 millions de migrants, dont plus de la moitié (51,2 pour cent) concentrés dans deux pays, la Côte d'Ivoire et le Nigeria. En termes d'évolution, force est de noter qu'après avoir connu un taux de croissance de 14,7 pour cent au cours de la décennie 1990, le stock de migrants internationaux dans la sous-région a enregistré une augmentation remarquable entre 2000 et 2017, passant de 4,2 à 6,7 millions de migrants, soit un taux de croissance de plus de 60 pour cent durant cette période.

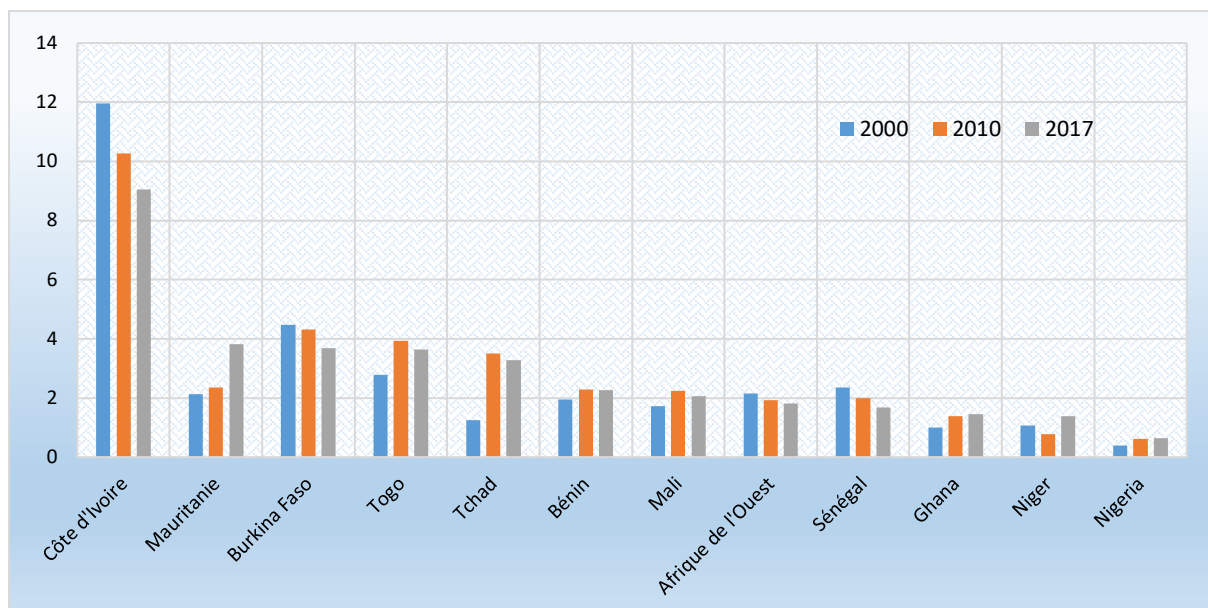
Figure 6 : Evolution du stock de migrants internationaux dans la sous-région, 1990-2017 (en millions)



Source : NU-DAES, 2019b.

Par rapport à la population totale du pays, les données du DAES des Nations unies révèlent que le poids du stock de migrants internationaux dans la population totale est le plus important en Côte d'Ivoire, mais en baisse depuis 2000. En dehors de la Côte d'Ivoire, qui a aboli le permis comme condition de résidence pour les ressortissants de la CEDEAO depuis 2007, ce pourcentage ne dépasse guère les 4 pour cent en 2017 dans les autres pays étudiés. En effet, pour la plupart de ces pays, la population étrangère ne représentait qu'environ 2 pour cent de la population totale en 2017.

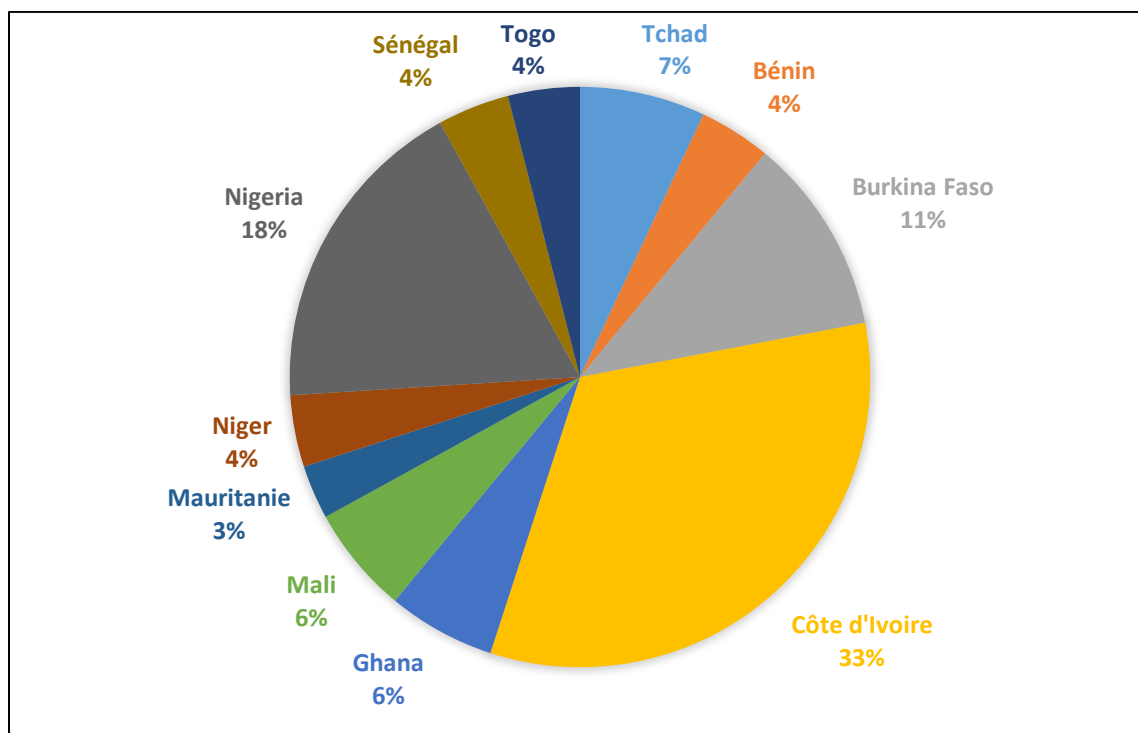
Figure 7 : Stock de migrants internationaux en pourcentage de la population totale



Source : NU-DAES, 2019b.

En 2017, le tiers du stock de migrants internationaux dans la sous-région se trouvait en Côte d'Ivoire, soit 2,2 millions de migrants selon les estimations des Nations Unies. Le Nigeria, qui représente 18,4 pour cent du stock de migrants dans la sous-région, se positionne au deuxième rang, avec 1,2 million. Le poids du pays est passé de 12,4 pour cent en 1990 à environ 18,3 pour cent en 2015. A l'inverse, le poids de la Côte d'Ivoire a marqué une baisse continue, passant de 49,3 pour cent en 1990 à environ 33,1 pour cent en 2015. De l'autre côté, la Mauritanie ne représente qu'environ 2,5 pour cent du stock de la sous-région, soit quelque 168 000 migrants.

Figure 8 : Répartition du stock de migrants internationaux dans la sous-région, 2017 (en %)



Source : NU-DAES, 2019b.

S'il est certain que la Mauritanie ne représente qu'un pourcentage minime dans le stock de migrants internationaux, le pays est pourtant l'une des principales destinations des réfugiés et demandeurs d'asile dans la sous-région. Sur les 740 385 personnes concernées, la Mauritanie abrite 77 891 personnes, principalement des Maliens dans le camp de de Mberra, soit 46 pour cent de la population totale des personnes étrangères vivant en Mauritanie. Le Tchad reste le premier pays d'accueil des réfugiés et demandeurs d'asile dans la sous-région, avec environ 442 400 personnes concernées, alors que le Niger se positionne au deuxième rang avec environ 124 900 personnes concernées. Pour le reste de la sous-région, sur le littoral, on assiste à une atténuation des mouvements de réfugiés à grande échelle qui était très répandus en Afrique de l'Ouest. Derrière ce fait se trouve la fin des guerres civiles au Liberia et en Sierra Leone et des tensions politiques en Côte d'Ivoire. Pourtant, beaucoup de réfugiés et demandeurs d'asile de l'Afrique centrale et des Maliens continuent à se diriger vers des pays de la sous-région, notamment sur le littoral. Rappelons que, dans de nombreux pays, ces réfugiés contribuent également à la main-d'œuvre active (Boateng, 2012).

Tableau 4 : Estimation du stock de réfugiés (y compris les demandeurs d'asile)

	1990	1995	2000	2005	2010	2015
Bénin	657	2 317	3 977	5 558	7 139	708
Burkina Faso	355	521	686	609	531	34 160
Côte d'Ivoire	136 381	297 908	120 691	41 627	26 218	2 842
Ghana	4 102	83 200	12 991	53 537	13 828	19 265
Mali	13 411	17 916	8 412	11 233	13 558	16 257
Mauritanie	60 000	34 394	350	632	26 717	77 891
Niger	792	27 622	58	301	314	124 827
Nigeria	3 571	8 118	7 270	9 019	8 747	1 781
Sénégal	58 113	66 769	22 715	23 341	22 849	17 511
Tchad	-	100	17 692	275 412	347 939	422 438
Togo	3 477	10 876	12 223	9 287	14 051	22 705
Total	280 859	549 741	207 065	430 556	481 891	740 385

Source : NU-DAES, 2019b.

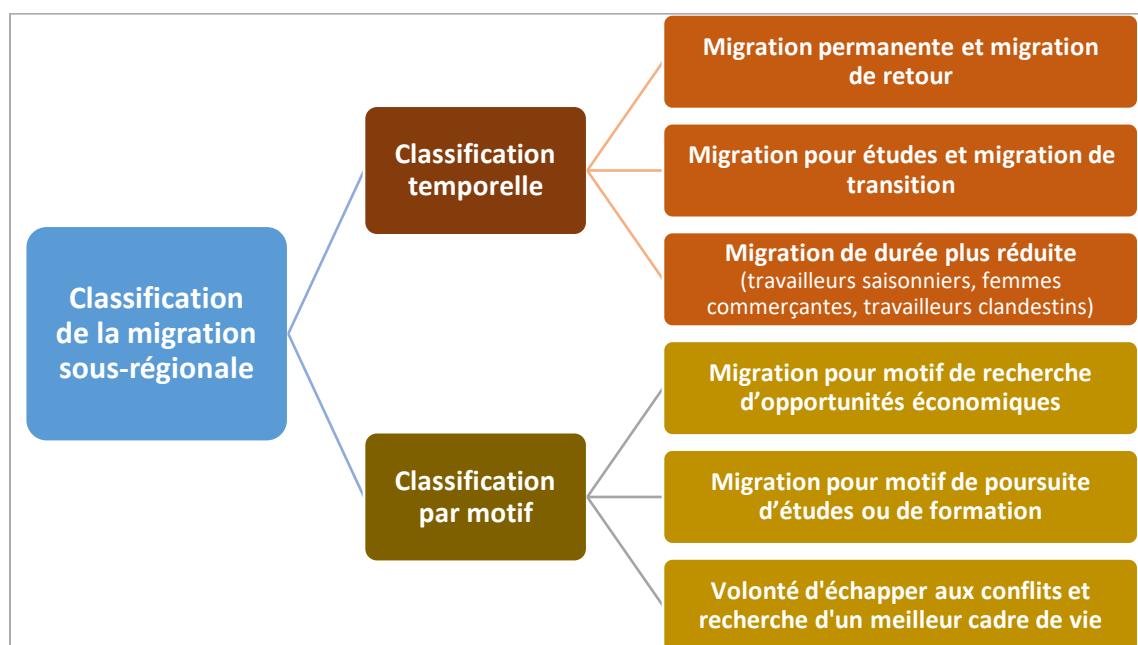
En ce qui concerne les typologies de la migration dans la sous-région, une tentative de catégorisation peut se faire selon deux dimensions principales, à savoir l'horizon temporel et la motivation.

Pour ce qui est de la classification temporelle, l'histoire et le présent de la migration intrarégionale permettent de distinguer trois typologies. La première comprend la migration permanente et la migration de retour. La migration permanente est surtout présente dans les pays de la CEDEAO, alors que certains ressortissants des Etats membres ont bénéficié des dispositions du Protocole sur la libre circulation pour se réinstaller définitivement ou séjourner dans un autre Etat membre pour des périodes relativement plus longues. La deuxième comprend les migrations pour études et les migrations de transition. Pour ces migrations, la durée du séjour peut dépasser un an. Une troisième typologie, de durée plus réduite, comprend les migrations de travailleurs saisonniers, les travailleurs transfrontaliers temporaires, les femmes commerçantes, les professionnels et les travailleurs clandestins (Awumbila *et coll.*, 2014).

Concernant la classification par motif, l'on peut en distinguer trois. Le premier est la recherche d'opportunités économiques, qu'il s'agisse du travail ou du commerce ou autre. Le deuxième motif est la poursuite d'études ou d'une formation. Le troisième est la volonté d'échapper aux conflits et la

recherche d'un meilleur cadre de vie. Dans ce sens, force est de noter que les mouvements de réfugiés à grande échelle sont très répandus dans la sous-région (Ogata, 2005 ; Boateng, 2012).

Figure 9 : Typologies de la migration dans la sous-région



Source : Elaboré par l'auteur.

On peut ajouter aux deux dimensions de classification citées plus haut une troisième qui est relative au caractère régulier ou non des migrations. Bien que l'espace CEDEAO soit un espace de libre circulation, un grand nombre de passages frontaliers sont effectués de manière irrégulière (Benattia *et coll.*, 2015).

Une autre caractéristique importante des schémas migratoires contemporains dans la sous-région est le fait que les mouvements sont essentiellement intrarégionaux. Le degré de migration intrarégionale, avec environ 75 % des migrants internationaux de la sous-région restant dans un autre pays de la sous-région, est parmi les plus élevés de toute l'Afrique. En plus de la migration permanente, les schémas intrarégionaux de migration de main-d'œuvre circulaire ou saisonnière sont historiquement courants (Anarfi *et coll.*, 2003). Ce n'est pas toujours le cas, à l'image du Tchad, dont la sous-région ne représente que 1,2 % du total des entrées des populations étrangères. Le pays est un important lieu de transit et accueille principalement des communautés de l'Afrique centrale et de l'Est qui alimentent les stocks de réfugiés et demandeurs d'asile dans la sous-région.

3.2 Organisation spatiale des étrangers

Selon les données des études des 11 pays étudiés, les régions les plus touchées par les entrées migratoires comprennent généralement les grandes villes, les centres d'activité économique et les capitales. Ce groupe offre en principe plus d'opportunités en termes d'emplois et de possibilités d'entrepreneuriat. C'est l'exemple de la migration vers Nouakchott et Nouadhibou en Mauritanie, Ouagadougou au Burkina Faso, Lagos au Nigeria, etc. L'immigration concerne également les régions et zones où fleurit l'activité agricole, à l'image de la migration vers la Côte d'Ivoire qui, en dehors d'Abidjan, se concentre dans les zones forestières du Bas-Sassandra (17,9 %) et de la région des Montagnes (14,6 %), qui accueille aussi l'essentiel de l'activité agricole du pays. C'est le cas aussi de Sikasso au Mali, qui demeure la zone la plus active sur le plan agricole, connue par la culture du coton, qui est l'un des premiers produits d'exportation de ce pays.

Tableau 5 : Distribution des entrées de migrants depuis et vers la sous-région par pays d'origine, 2015

	Pays d'accueil										
	Bénin	Burkina Faso	Tchad	Côte d'Ivoire	Ghana	Mali	Mauritanie	Niger	Nigeria	Sénégal	Togo
Bénin	..	4 178	..	54 068	16 551	4 035	551	17 908	351 985	3 487	71 438
Burkina Faso	9 948	1 294 323	57 733	23 922	..	19 323	13 601
Côte d'Ivoire	13 742	540 779	30 359	20 144	462	1 419	..	2 715	5 746
Ghana	10 211	32 217	..	42 749	..	18 561	206	1 680	222 377	1 724	46 794
Mali	1 290	43 815	..	356 019	4 949	..	104 491	94 640	160 967	32 930	8 122
Mauritanie	7 997	13	17 189	51 490	145
Niger	75 775	12 757	3 115	49 783	5 826	3 819	150	..	112 733	1 633	65 529
Nigeria	44 603	5170	2 977	38 917	67 629	11 840	..	73 179	..	819	31 974
Part sous-région	83,3 %	93,4 %	1,2 %	87,9 %	67,7 %	30,6 %	74,3 %	86,9 %	85,5 %	36,6 %	88,5 %
Sénégal	..	4 033	..	18 994	72	5 501	17 630	1 150	1 008
Sous-région	204 386	658 342	6 092	1 913 178	270 641	111 664	123 685	219 757	1 024 935	96 411	245 070
Tchad	699	15	..	51	756	29 175	..	713
Togo	48 118	15 393	..	50 328	87 494	6 653	144	9 702	147 698	1 613	..
Total entrées	245 399	704 676	516 968	2 175 399	399 471	365 145	166 552	252 998	1 199 115	263 242	276 844

Source : NU-DAES, 2015.

Tableau 6 : Principales destinations des émigrés de la sous-région par pays d'origine, 2015

Bénin		Burkina Faso		Tchad		Côte d'Ivoire	
Nigeria	351 985	Côte d'Ivoire	1 294 323	Soudan	74 514	Burkina Faso	540 779
Togo	71 438	Ghana	57 733	Cameroun	72 077	France	91 484
Côte d'Ivoire	54 068	Mali	23 922	Nigeria	29 175	Liberia	38 041
Gabon	33 794	Niger	19 323	Congo	10 565	Ghana	30 359
France	20 765	Togo	13 601	République centrafricaine	10 029	Italie	25 555
Niger	17 908	Italie	11 657	France	7 545	Mali	20 144
Afrique de l'Ouest	524 876	Afrique de l'Ouest	1 419 721	Afrique de l'Ouest	31 798	Afrique de l'Ouest	661 448
Monde	608 559	Monde	1 451 286	Monde	226 437	Monde	841 241
Ghana		Mali		Mauritanie		Niger	
Nigeria	222 377	Côte d'Ivoire	356 019	Sénégal	51 490	Nigeria	112 733
Etats-Unis	153 393	Nigeria	160 967	France	18 073	Bénin	75 775
Royaume-Uni	108 102	Mauritanie	104 491	Mali	17 189	Togo	65 529
Togo	46 794	Niger	94 640	Espagne	8 532	Côte d'Ivoire	49 783
Italie	46 548	France	76 855	Côte d'Ivoire	7 997	Burkina Faso	12 757
Côte d'Ivoire	42 749	Guinée	52 433	Gambie	3 257	Cameroun	10 741
Afrique de l'Ouest	386 464	Afrique de l'Ouest	872 165	Afrique de l'Ouest	82 134	Afrique de l'Ouest	328 604
Monde	826 994	Monde	1 057 333	Monde	118 570	Monde	353 698

Nigeria		Sénégal		Togo			
Etats-Unis	273 095	France	119 898	Nigeria	147 698		
Royaume-Uni	199 216	Gambie	118 452	Ghana	87 494		
Cameroun	108 697	Italie	84 815	Côte d'Ivoire	50 328		
Niger	73 179	Espagne	49 461	Bénin	48 118		
Ghana	67 629	Etats-Unis	40 295	France	24 171		
Italie	56 259	Gabon	19 746	Burkina Faso	15 393		
Afrique de l'Ouest	282 780	Afrique de l'Ouest	182 613	Afrique de l'Ouest	368 130		
Monde	1 180 589	Monde	544 791	Monde	438 492		

Source : NU-DAES, 2019b.

Dans certains pays, les étrangers se concentrent dans les régions des camps de réfugiés. Ces dernières s'affichent donc parmi les centres abritant un pourcentage important d'étrangers. En Mauritanie, par exemple, le pourcentage élevé d'étrangers dans la wilaya du Hodh Chargui (57,2 %) s'explique principalement par la présence du camp de réfugiés du Mali.

Un autre caractère de classification des centres de concentration des étrangers est celui du transit. Les points traditionnels de transit des migrants attirent normalement un nombre important de migrants, à l'image de Nouadhibou en Mauritanie, qui est aussi la capitale économique du pays.

Par ailleurs, certaines régions ont des sites qui renferment des activités d'extraction, d'exploitation et de transformation des matières premières, attirant aussi un nombre important de migrants. C'est le cas d'Agadem au Niger ou d'Inchiri en Mauritanie.

Le tableau 7 présente les principales zones ou régions d'accueil des immigrants étrangers par pays de la sous-région.

Tableau 7 : Principales zones ou régions d'accueil des immigrants étrangers par pays de la sous-région

Pays	Zones/régions de concentration des immigrants
Burkina Faso	Centre, Centre-Ouest, Centre-Est, boucle du Mouhoun, Hauts-Bassins, Sud-Ouest et Nord
Côte d'Ivoire	Abidjan, Bas-Sassandra, région des Montagnes et Sassandra-Marahoué
Ghana	Accra
Mali	Bamako, Sikasso, Kayes, Ségou, Koulikoro
Mauritanie	Hodh Chargui, Nouakchott, Dakhlett, Nouadhibou, Inchiri
Niger	Niamey, Tillabéry, Tahoua, Diffa
Nigeria	Lagos, Abuja, Kaduna, Port-Harcourt
Sénégal	Dakar, Ziguinchor, Kolda
Tchad	Sud à la frontière centrafricaine, Est à la frontière soudanaise et Ouest sur les rives du lac Tchad
Togo	Grand Lomé, région des Savanes, Région maritime, région des Plateaux

Source : Rapports pays.

3.3 Caractéristiques des migrants dans la sous-région

3.3.1 Répartition des migrants par âge et par sexe

L'analyse des données relatives à la répartition des migrants dans la sous-région selon l'âge et le genre fait ressortir deux principales caractéristiques des populations migrantes : i) une dominance des hommes avec une féminisation accrue ; et ii) une dominance des jeunes et de la population en âge de travailler.

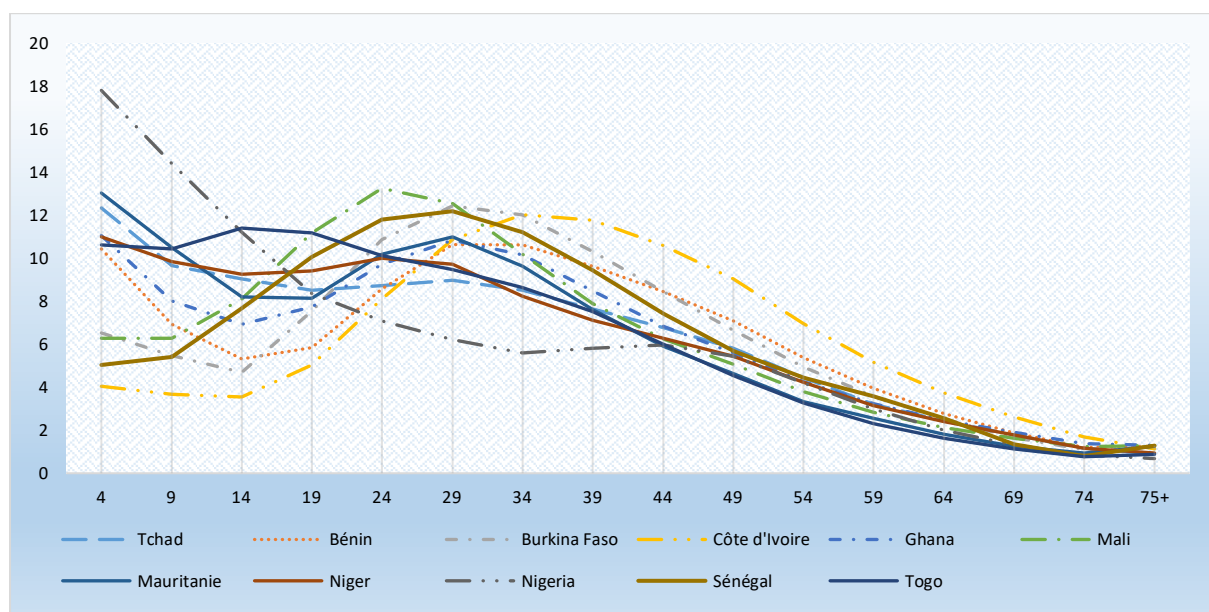
En effet, la population des migrants dans la sous-région est dominée par les hommes, qui représentaient 53,3 % du total des migrants en 2015. Cependant, les tendances d'évolution de la répartition des migrants par sexe indiquent que les femmes sont de plus en plus concernées. Elles sont de plus en plus attirées par l'emploi salarié tant formel qu'informel (Awumbila *et coll.*, 2014). Trois pays, à savoir le Tchad, le Burkina Faso et le Niger, affichent déjà un taux de féminisation relativement élevé dans les effectifs de migrants.

En ce qui concerne la deuxième caractéristique, l'analyse des données fournies par le DAES des Nations Unies révèle que la plupart des migrants appartiennent au groupe d'âge de la main-d'œuvre active.

Les données ne présentent qu'un aperçu global, qui rend difficile de se prononcer exactement sur les âges des migrants intrarégionaux. Cependant, on constate que la population des 15-60 ans constitue une proportion qui varie de 54 % au Nigeria à 83 % en Côte d'Ivoire. Par sexe, environ 53 % des hommes migrants au Nigeria appartiennent au groupe des 15-59 ans, et ce taux est de 81 % en Côte d'Ivoire. C'est un indicateur de la principale cause de mobilité des migrants dans la sous-région, à savoir la recherche de moyens d'existence.

Par ailleurs, on constate qu'une proportion importante de migrants, allant de 11 % en Côte d'Ivoire à 43 % au Nigeria, est composée d'enfants et d'adolescents de moins de 15 ans. Ceci peut s'expliquer par la féminisation accrue des migrants et l'importance de la migration familiale. C'est aussi un indicateur du poids potentiel des élèves et étudiants dans les populations migrantes.

Figure 10 : Distribution des migrants dans la sous-région par tranche d'âge, 2015 (en %)



Source : NU-DAES, 2015.

3.3.2 Niveau d'instruction, qualifications et occupations des migrants

L'analyse des données relatives aux qualifications et aux occupations des migrants fait ressortir que la majorité d'entre eux disposent d'un niveau d'éducation faible voire très faible. Une explication possible se trouve du côté des taux d'alphabétisation peu élevés et de décrochage scolaire élevés dans la sous-région (base de données de la Banque mondiale). Les données disponibles au niveau des études de pays montrent par exemple que 54 % des immigrants internationaux durée de vie¹⁰ au Burkina Faso n'ont aucun niveau d'instruction. Ce taux est de 67,7 % pour les immigrants internationaux récents, c'est-à-dire les immigrants des cinq dernières années. Même dans un pays comme le Ghana, où la migration compte un nombre important d'étudiants, les migrants sans niveau d'éducation représentaient près de 36 % des étrangers économiquement actifs en 2010, 11,2 % avaient un niveau primaire et 40 % un niveau secondaire.

Par ailleurs, les données disponibles révèlent également une différence du niveau d'éducation des immigrants au Ghana par rapport à celui des Ghanéens. En effet, la proportion d'immigrants au Ghana qui n'ont jamais été scolarisés était de 36 % contre 23,8 % pour les Ghanéens. Cependant, 3,8 % d'immigrants avaient fait des études postsecondaires contre 3,6 % pour les Ghanéens, et il existe une légère différence dans la proportion d'immigrants ayant des compétences commerciales, professionnelles ou techniques (1,8 %) et celle des Ghanéens (1,7 %). En outre, les migrants

¹⁰ Migrant durée de vie : toute personne qui, au cours de la période de référence, réside en un lieu autre que celui de sa naissance.

internationaux établis au Mali ont de faibles niveaux d'instruction mais des compétences techniques recherchées (voir étude de pays).

Tableau 8 : Niveau d'instruction des migrants établis dans la sous-région par pays

Pays/sources	Description
Burkina Faso (MEF-INSD, RGPH 2006)	<ul style="list-style-type: none"> • 54,2 % des immigrants internationaux durée de vie n'ont aucun niveau, 26,1 % ont un niveau primaire, 15,5 % ont atteint le secondaire et 3,8 % ont un niveau supérieur. • 67,7 % des immigrants internationaux récents n'ont aucun niveau, 18,5 % ont un niveau primaire, 8,4 % ont atteint le secondaire et 4,3 % ont un niveau supérieur. • Les femmes sont les moins instruites, avec 72,2 % de sans niveau contre 63,8 % chez les hommes.
Côte d'Ivoire (ENSESI 2016)	<ul style="list-style-type: none"> • 74,3 % des immigrants internationaux n'ont aucun niveau, 16,5 % ont un niveau primaire, 8,2 % ont atteint le secondaire et très peu ont atteint le niveau supérieur et le secondaire technique. • Les mêmes tendances sont observées selon le sexe.
Ghana¹¹ (RGHP 2010)	<ul style="list-style-type: none"> • 36 % des immigrants internationaux actifs n'ont aucun niveau, 11,2 % ont un niveau primaire, 13,8 % ont atteint le secondaire et 7,4 % ont un niveau supérieur.
Mali (EMOP 2016)	<ul style="list-style-type: none"> • 59,9 % des immigrants internationaux n'ont aucun niveau, 20 % ont un niveau primaire, 8,7 % ont atteint le secondaire et 11,4 % ont un niveau supérieur.
Mauritanie¹² (RGHP 2013)	<ul style="list-style-type: none"> • 54,9 % des immigrants internationaux n'ont aucun niveau, 17,5 % ont un niveau d'études coraniques, 16,3 % ont un niveau primaire et 7,1 % ont atteint le secondaire. • Les immigrants internationaux ayant un niveau d'études technique et professionnel ne représentent que 0,4 %, et ceux ayant fréquenté le supérieur comptent pour 2,7 %.
Niger (étude de pays)	<ul style="list-style-type: none"> • Malgré l'absence d'indicateurs précis, le niveau d'instruction de la majorité des migrants internationaux est très faible, à l'instar du niveau général d'éducation des Nigériens. • Entre 18 et 43 % des ressortissants d'autres pays de la CEDEAO n'ont aucun niveau d'éducation.
Nigeria (étude de pays)	<ul style="list-style-type: none"> • Les migrants établis au Nigeria sont majoritairement de niveau faible d'instruction.
Sénégal (RGPHAE 2013)	<ul style="list-style-type: none"> • 54,2 % des immigrants internationaux n'ont aucun niveau, 15,3 % ont un niveau primaire, 14,6 % ont atteint le secondaire et 10,9 % ont un niveau supérieur.
Togo (RGPH 2010)	<ul style="list-style-type: none"> • 54,9 % des immigrants internationaux durée de vie ont un niveau primaire, 27,6 % n'ont pu atteindre que le premier cycle du secondaire et seulement 10,4 % le deuxième cycle du secondaire. • Les mêmes tendances sont observées selon le sexe.

Note : Un immigrant durée de vie est une personne dont la zone de résidence à la date du recensement ou de l'enquête diffère de sa zone de naissance.

Source : Sources multiples.

Pour ce qui est des occupations, et en dépit des flux de réfugiés et des étudiants, les données montrent que les migrations intrarégionales sont essentiellement motivées par des raisons économiques. Par exemple, au Burkina Faso, près de la moitié (49,9 %) des immigrants internationaux durée de vie sont occupés, 24,4 % sont des élèves ou étudiants, 13 % sont occupés au foyer et les autres inactifs constituent 10,2 %. Les hommes restent les plus occupés (56 %) comparativement aux femmes

¹¹ Les données du Ghana concernent la population active.

¹² Non compris les réfugiés.

(44,5 %). Pour ce qui est des migrants internationaux récents, ce sont 58 % d'entre eux qui sont occupés, avec une prédominance des hommes (66,1 %) comparativement aux femmes (48,6 %).

Les migrations intrarégionales comprennent la migration saisonnière de main-d'œuvre, qui est communément associée à ceux qui vivent dans la zone agro-écologique du Sahel en raison de la saison des pluies relativement courte, qui alterne avec celle des zones agro-écologiques forestière et transitoire (Adepoju, 2007 et 2010). Elles comprennent également les travailleurs transfrontaliers temporaires, les femmes commerçantes et exerçant un travail domestique, les professionnels et les travailleurs clandestins. De temps à autre, la main-d'œuvre bouge en réponse à de nouvelles découvertes de ressources naturelles ou suite à la mise en œuvre de plans de croissance amenant à de gros investissements en infrastructures.

Un autre fait relatif à cette migration intrarégionale est qu'un nombre réduit des migrants travaillent dans le secteur formel alors que l'offre d'emploi est dominée par l'agriculture, la construction et les services informels. S'il est difficile de comparer, entre les pays de la sous-région, les secteurs et les professions dans lesquels les migrants sont très présents, l'analyse des données fournies par les études de pays révèle que, dans la plupart des pays, les migrants ont tendance à travailler dans le secteur informel comme commerçants, artisans, agriculteurs ou exerçant des activités ménagères.

Au Niger, les migrants internationaux étrangers, bien que majoritaires dans l'agriculture (39,9 %), étaient également très présents dans le commerce et les services (30,9 %), tout comme dans l'artisanat (22 %). Les secteurs de l'orpaillage artisanal, du commerce et de l'agriculture comptent également une forte part d'étrangers. C'est par exemple les cas dans certaines branches telles que la vente de pièces détachées (Nigériens) et la production maraîchère (Burkinabés). La vente de carburant (stations-service) et certaines sociétés de transport importantes ont été fondées par des personnes d'origine étrangère (Maliens, Mauritaniens). Les secteurs d'activité qui occupent une main-d'œuvre de niveau d'instruction élevé regroupent les nouvelles technologies (télécoms...), le BTP et les mines et carrières pour certaines tâches spécifiques, ou encore les organisations humanitaires et ONG.

Au Sénégal, les étrangers ne représentent qu'une petite partie de la population du pays mais jouent un rôle économique important. Les migrants originaires du golfe de Guinée, principalement Côte d'Ivoire, Bénin et Togo, sont généralement plus qualifiés (Devillard et coll., 2016). Au Nigeria, les travailleurs migrants originaires des pays d'Afrique de l'Ouest travaillent principalement dans l'industrie de la construction (carrelage, plomberie, soudure et fabrication). Les îles Banana et Snake à Lagos ont été construites principalement par des travailleurs migrants du Togo et du Bénin. En plus du secteur de la construction, d'autres professions ou métiers sont caractérisés par une forte présence de main-d'œuvre étrangère. Il s'agit du commerce de la toiture (migrants du Tchad), de la sécurité (migrants du Niger), de la couture (migrants du Mali et du Sénégal) et des aides ménagères (migrants du Togo). En couture, on trouve des migrants du Mali et du Sénégal. Le tableau 9 permet d'affirmer que la grande majorité des étrangers dans les pays de la sous-région occupent des emplois peu qualifiés dans le secteur informel.

Tableau 9 : Secteurs de travail des étrangers

Pays	Rapports pays 2019. Occupation des immigrants	Devillard et coll. (2016)	Occupation des émigrants
Bénin		<ul style="list-style-type: none"> • Commerce et restauration • Agriculture 	<ul style="list-style-type: none"> • Emplois « intellectuels » hautement qualifiés (Gabon, secteur de l'éducation) • Emplois faiblement et moyennement qualifiés en ville • Commerce, pêche (Gabon, Côte d'Ivoire), agriculture • Secteur médical
Burkina Faso	<ul style="list-style-type: none"> • BTP avec les Togolais, Béninois et Ghanéens • Restauration avec les Sénégalais et Togolais • Service dans les bars/buvettes et hôtels avec les Togolais et les Ivoiriens • Prostitution avec les Nigérianes • Commerce avec les Maliens • Mines avec les Ghanéens, plus particulièrement lors du boum minier au début des années 2000 	<ul style="list-style-type: none"> • Agriculture • Commerce et artisanat (en zones urbaines) 	<ul style="list-style-type: none"> • Agriculture
Côte d'Ivoire	<ul style="list-style-type: none"> • Métiers agricoles : cultivateurs, ouvriers et manœuvres agricoles, élevage et chasse (50,3 %) • Commerce, boutiquiers, vendeurs et mécaniciens (25,8 %) • Hôtellerie et restauration (14,6 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • Agriculture, élevage, pêche • Industries, services et commerce • Education 	
Ghana	<ul style="list-style-type: none"> • Travailleurs agricoles, forestiers et pêcheurs qualifiés et non qualifiés (41 %) • Travailleurs des services et de la vente • Artisans et travailleurs assimilés (15 %) • Gestionnaires et managers (3,5 %) • Professions élémentaires (8,6 %) • Professionnels (5,4 %) • Opérateurs d'installations et de machines (4,9 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • Secteurs agricole, forestier et de la pêche • Commerce de gros et de détail • Réparation de véhicules à moteur • Secteur informel, indépendants 	<ul style="list-style-type: none"> • Commerce de détail et vente • Construction et agriculture • Mécanique, électricité et menuiserie • Secteur médical
Mali	<ul style="list-style-type: none"> • Activités extractives • Commerce • Construction • Restauration et hôtellerie 	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur informel 	<ul style="list-style-type: none"> • Commerce, agriculture, pêche, industrie (Côte d'Ivoire) • Elevage (Algérie, Libye) • Travail manuel (France)

Pays	Rapports pays 2019. Occupation des immigrants	Devillard <i>et coll.</i> (2016)	Occupation des émigrants
Mauritanie	<ul style="list-style-type: none"> • Pêche • Construction et services • Enseignement privé 	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur de l'énergie • Construction • Travail domestique et hôtellerie • Commerce et entrepreneuriat 	
Niger	<ul style="list-style-type: none"> • BTP, avec de nombreux travailleurs d'origine togolaise et béninoise • Bars-restaurants et hôtels et personnel de maison, avec de nombreux travailleurs togolais et béninois • Gardiennage, avec de nombreux Burkinabés et Maliens • Enseignement privé 	<ul style="list-style-type: none"> • Commerce informel • Secteur médical 	<ul style="list-style-type: none"> • Agriculture (pays voisins) • Industrie, commerce, hôtellerie et santé (OCDE)
Nigeria	<ul style="list-style-type: none"> • Agriculture, pêche, sylviculture, mines et carrières • Industrie manufacturière et construction (carrelage, plomberie, soudure et fabrication) • Commerce de détail, services (aide domestique, approvisionnement en eau, réparation de motos et de véhicules automobiles), couture, loisirs et arts • Domaine de la sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • Commerce des fruits et légumes, transports (Guinéens) • Vente d'articles peints (Maliennes) • Emplois plus qualifiés (Ivoiriens, Béninois et Togolais) 	<ul style="list-style-type: none"> • Santé, immobilier, distribution (OCDE)
Sénégal	<ul style="list-style-type: none"> • Activité des hôtels, bars restaurants • Commerce des fruits et des légumes et transport (migrants guinéens) • Vente d'articles peints (femmes maliennes) • Industrie de la noix de cola (hommes maliens) • Branches manufacturières • Autres services • Fabrication de produits alimentaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur informel 	
Togo		<ul style="list-style-type: none"> • Secteurs agricole, forestier et de la pêche • Commerce de gros et de détail • Réparation de véhicules à moteur • Secteur informel, indépendants 	<ul style="list-style-type: none"> • Education et santé

Source : Rapports pays 2019 et Devillard *et coll.* (2016).

En guise de conclusion, l'analyse des tendances et schémas de migration intrarégionale de main-d'œuvre a permis de souligner :

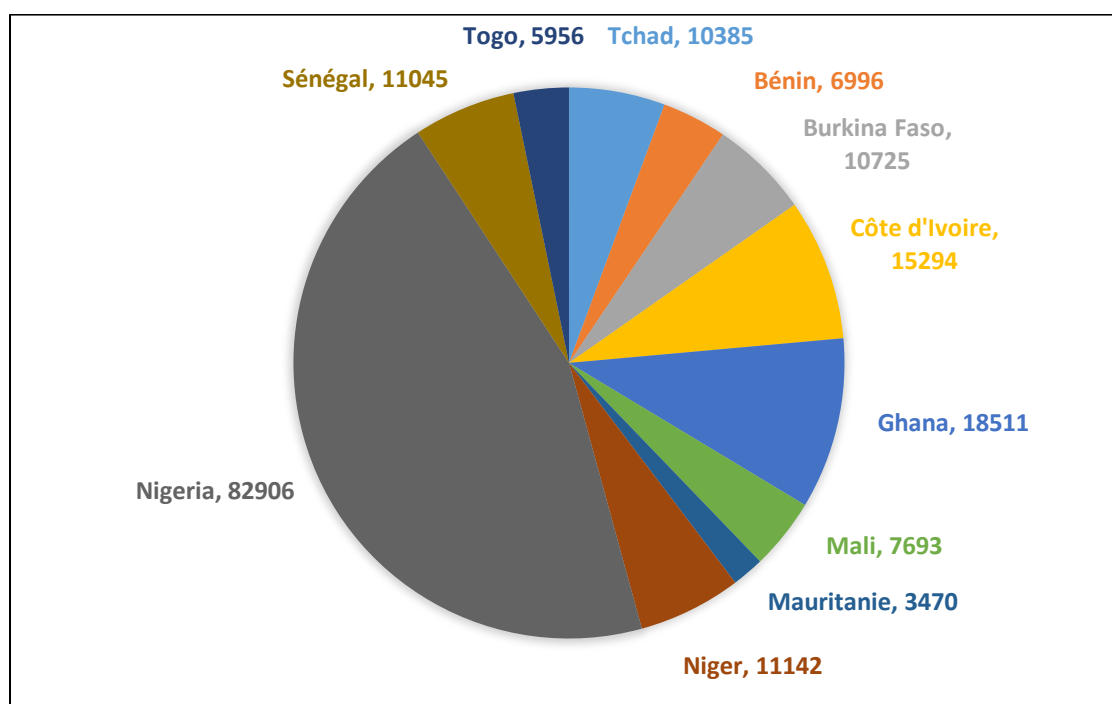
- Une croissance continue du stock de migrants internationaux, passé de 4,2 millions en 2000 à quelque 6,6 millions en 2015 et 6,7 millions en 2017.
- Une concentration des mouvements migratoires à l'intérieur de la région, qui figure parmi les plus élevées de toute l'Afrique. Environ 75 % des migrants internationaux de la sous-région restent dans un autre pays de la sous-région.
- Le fait que la majorité des migrants de la sous-région se déplacent pour des raisons économiques alors que l'analyse par pays indique l'emploi ou du moins sa quête comme principale motivation. Echapper aux conflits et rechercher un meilleur cadre de vie est une autre motivation.
- Une dominance des jeunes migrants et de la population en âge de travailler, accompagnée d'une féminisation accrue de la population migrante.
- De faibles niveaux d'instruction : les qualifications scolaires et professionnelles ainsi que les occupations des migrants indiquent que la majorité disposent d'un niveau d'éducation relativement faible voire très faible.
- Une concentration dans les régions les plus touchées par les entrées migratoires, généralement les grandes villes, les centres d'activité économique, les capitales, les camps de réfugiés et les points traditionnels de transit.

4. Offre et demande d'emploi : état des lieux et place des travailleurs étrangers de la sous-région

4.1. Offre et demande d'emploi total

Selon les statistiques de la Banque mondiale, la main-d'œuvre occupée de la sous-région atteignait 184 123 614 personnes en 2017, soit un ratio d'emploi d'environ 51,52 % dont 49,3 % sont des femmes. Le Nigeria constitue le plus grand bassin d'emploi, avec près de 83 millions d'emplois, pour la majorité vulnérable, soit un taux d'emplois vulnérables de 78,5 % en 2017. Ce taux est de 78,6 % dans l'ensemble de la région, dont 24 % d'emplois familiaux non rémunérés. Ceci révèle la dominance de la composante d'emplois informels à compte propre dans l'ensemble des emplois vulnérables (tableau 10). C'est un taux qui cache des disparités selon les pays de la sous-région, il varie d'un minimum de 65,3 % au Sénégal à un maximum de 93,1 % au Tchad.

Figure 11 : Répartition de l'emploi total dans la sous-région par pays, 2017 (en milliers)



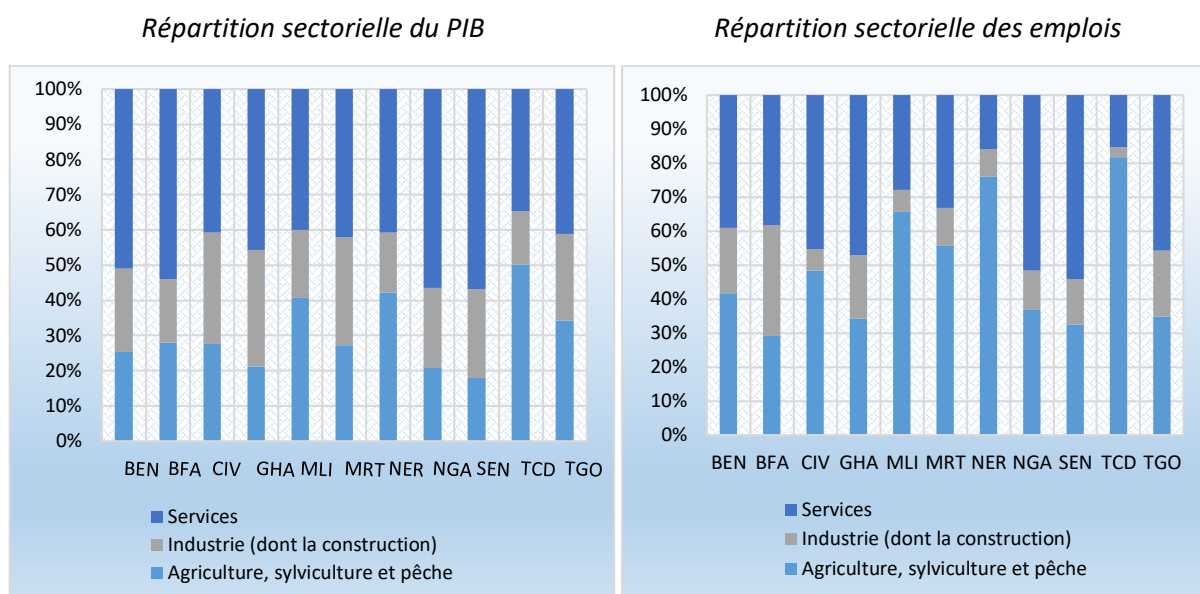
Source : Banque mondiale, World Development Indicators, 2017.

Sur le plan sectoriel, le secteur de l'agriculture reste le principal pourvoyeur d'emplois dans six pays de la sous-région, à savoir le Tchad (81 %), le Niger (76 %), le Mali (66 %), la Mauritanie (56 %), la Côte d'Ivoire (48 %) et le Bénin (42 %). Le secteur a fourni 80 millions des 184,12 millions d'emplois dans la sous-région en 2017, soit plus de 43 % du total. L'importance du secteur primaire dans l'emploi total demeure varié d'un pays à l'autre. C'est au Tchad que sa participation à l'emploi est la plus grande, avec un taux de 81,7 du total des emplois, soit 8,5 millions d'emplois. Dans le cas du Nigeria, l'agriculture concentre environ 37 % de la main-d'œuvre du pays et contribue à près de 30,5 millions d'emplois, un volume largement plus élevé que dans les autres pays.

Malgré la dominance du secteur primaire, on constate que sa part dans la croissance et l'emploi a diminué au fil des années au profit des services principalement. C'est l'exemple du Ghana, où le rôle de l'agriculture en tant que secteur productif clé a baissé, passant de 34,3 % du PIB et 56 % des emplois en 2007 à 18,3 % et 34,3 % respectivement en 2017. Premier employeur dans les cinq pays restants (Nigeria, Ghana, Togo, Sénégal et Burkina Faso), le secteur des services fournit 80,6 millions d'emplois dans la sous-région en 2017. Plus de la moitié de ces emplois sont concentrés au Nigeria (43 millions).

Au Burkina Faso, le secteur des services représentait environ 55 % du PIB en 2017 et employait 38 % de la population active occupée. Ce secteur était essentiellement porté par les services non marchands, qui contribuaient à hauteur de 20,9 % de la valeur ajoutée globale de l'économie en 2016. En Côte d'Ivoire, troisième plus grand bassin d'emplois tertiaires, le secteur a fourni 7 millions d'emplois dominés par l'informel. Les emplois formels dans les services étaient dominés par le commerce de gros et de détail (30 %), l'enseignement privé (5 %), les services de transport, l'investissement, l'immobilier et la construction, l'hôtellerie et la restauration ainsi que les services financiers.

Figure 12 : Répartition sectorielle du PIB et des emplois par pays dans la sous-région, 2017



Note: BEN: Benin; BFA: Burkina Faso; CIV: Côte d'Ivoire; GHA: Ghana; MLI: Mali; MRT: Mauritanie; NGA: Nigeria; NER: Niger; SEN: Sénégal; TCD: Tchad; TGO: Togo.

Source : Banque mondiale, 2019.

Pour ce qui est de l'emploi industriel, son volume global dans la sous-région est d'environ 23,5 millions en 2017. Au Burkina Faso, le secteur industriel représente environ 33 % du total des emplois en 2017, soit 3,5 millions d'emplois. Ces derniers sont concentrés principalement dans l'industrie extractive et les travaux de construction.

Globalement, l'industrie des ressources naturelles et la construction font l'essentiel du secteur secondaire dans la plupart des pays de la sous-région. Quant à l'industrie manufacturière, elle se limite à l'industrie légère de transformation des produits primaires et de production de biens de consommation. Les programmes et stratégies de développement des pays de l'Afrique de l'Ouest aspirent toujours à la transformation et à la diversification, dont la réalisation est susceptible d'apporter de nouveaux emplois dans les industries légères. Aussi, les découvertes de ressources dans certains pays donneraient une impulsion à l'emploi dans les activités extractives et la construction. Cette dernière demeure un vecteur potentiel d'emploi si les pays de la sous-région réussissent la réduction du manquement en infrastructures au niveau tant national que transfrontalier.

Côté demande d'emploi, les études de pays indiquent également que le faible niveau d'éducation est la caractéristique la plus importante de la population active occupée. Ces mêmes populations à faible niveau d'éducation s'avèrent souffrir relativement moins du chômage, sauf en Mauritanie et au Togo, où l'avantage bascule du côté des demandeurs à niveau d'éducation intermédiaire. Le chômage des jeunes à niveau d'éducation supérieur dans les pays de la sous-région est généralement le plus élevé comparativement aux autres catégories de la population, sauf au Sénégal où ce taux est d'environ 6,8 %, le plus bas de la sous-région.

Tableau 10 : Aperçu de l'offre et de la demande d'emploi dans la sous-région, 2017

	Ratio emploi/ population	Emplois (millions)								Taux de participation (%)	Taux de chômage (%)
		Total	Informel (%)	Vulnérables	Familial	Femmes	Agriculture	Industries	Services		
Bénin	69,58	7,00	94,5 (2011)	6,16	1,12	3,78	2,92	1,35	2,73	72,0	2,2
Burkina Faso	62,76	10,72	92 (PEFOP, 2016)	9,29	4,36	5,14	3,13	3,50	4,10	68,1	6,0
Côte d'Ivoire	55,92	15,29	87,7 (2016)	11,11	2,11	5,63	7,41	0,96	6,93	58,2	2,5
Ghana	63,05	18,51	83,2 (2015)	12,81	1,75	8,71	6,34	3,45	8,72	69,0	6,6
Mali	64,31	7,69	90,1 (2016)	6,91	2,17	5,05	5,06	0,49	2,15	72,9	9,4
Mauritanie	41,51	3,47	86,5 (ENS, 2013)	1,84	0,31	0,54	1,93	0,38	1,15	47,4	10,3
Niger	78,54	11,14	86,4 (2011)	9,93	3,14	7,24	8,48	0,90	1,77	80,2	0,3
Nigeria	51,90	82,91	-	65,07	13,14	44,53	30,52	9,59	42,80	55,2	6,0
Sénégal	43,40	11,05	90,4 (2015)	7,21	2,59	2,56	3,59	1,47	5,98	47,8	6,4
Tchad	69,71	10,39	-	9,67	2,78	4,73	8,49	0,32	1,58	71,4	2,2
Togo	76,51	5,96	-	4,62	1,51	2,91	2,08	1,15	2,73	79,0	1,7
Total	51,52	184,12	-	144,64	35,26	90,81	79,94	23,54	80,64	-	-

Source : Banque mondiale, 2017.

Tableau 11 : Aperçu de la demande d'emploi par niveau d'éducation dans la sous-région, 2017

	Taux de chômage			Ratio du taux de chômage			Taux d'activité			Ratio du taux d'activité		
	Basique	Intermédiaire	Avancé	Basique	Intermédiaire	Avancé	Basique	Intermédiaire	Avancé	Basique	Intermédiaire	Avancé
Bénin (2011)	2,46	6,05	12,10	0,93	2,29	4,57	78,01	45,07	66,17	1,09	0,63	0,92
Burkina Faso (2014)	6,02	7,87	11,49	0,93	1,21	1,77	58,63	45,96	58,22	0,89	0,70	0,89
Côte d'Ivoire (2016)	4,29	5,74	11,72	1,65	2,21	4,51	51,81	52,88	62,90	0,86	0,88	1,04
Ghana (2015)	6,11	14,22	7,09	0,90	2,09	1,04	70,13	69,45	83,89	1,01	1,00	1,21
Mali (2016)	2,12	13,21	18,52	0,22	1,36	1,90	47,14	65,63	79,49	0,76	1,06	1,28
Mauritanie (2012)	17,46	11,50	13,87	1,77	1,17	1,41	37,16	38,50	70,26	0,85	0,88	1,61
Niger (2014)	1,55	3,51	7,29	4,80	10,89	22,65	69,09	41,82	68,85	0,94	0,57	0,94
Nigeria (2016)	6,33	11,54	13,69	1,01	1,85	2,19	60,66	69,43	74,31	0,81	0,93	1,00
Sénégal (2015)	8,40	11,20	17,83	1,24	1,66	2,64	43,31	34,67	56,32	0,95	0,76	1,24
Tchad	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Togo (2015)	6,34	1,88	8,23	3,75	1,11	4,86	83,19	75,14	64,48	1,52	1,37	1,18

Source : Banque mondiale, 2017.

Ainsi, ces indicateurs peuvent renseigner sur les difficultés d'insertion des jeunes demandeurs d'emploi sur les marchés du travail des pays de la sous-région. Ceci est d'autant plus inquiétant que les taux de participation sont relativement importants (tableau 10), que la croissance de la population est persistante et que la majorité des emplois se trouvent dans la sphère des emplois vulnérables et informels.

4.2 Pénuries de compétences dans les pays étudiés : sources et secteurs concernés

4.2.1 Sources et secteurs concernés par les pénuries quantitatives et/ou qualitatives

Selon la théorie économique, les pénuries et les excédents de main-d'œuvre constituent une caractéristique permanente des marchés du travail décentralisés. On parle de pénurie de compétences quand les employeurs n'arrivent pas à recruter des travailleurs qualifiés dans une profession donnée.

On distingue deux types de pénuries de compétences : la pénurie quantitative et la pénurie qualitative. La première renvoie au manque de main-d'œuvre possédant les compétences nécessaires pour exercer un métier ou une profession donnée. Quant à la seconde, elle concerne le manque de compétences particulières recherchées par l'employeur. Généralement, ce dernier type de pénurie s'avère plus difficile à cerner, à cause notamment de la non-disponibilité des données requises.

Malgré l'absence ou la faiblesse des systèmes d'information sur le marché du travail dans la majorité des pays étudiés de la sous-région, plusieurs rapports et études réalisés ces dernières années pour des secteurs spécifiques, ainsi que des entretiens conduits avec différents acteurs, permettent de relever des pénuries quantitatives de compétences importantes dans de nombreux corps de métiers. Ainsi, selon les études de pays du BIT, on constate notamment des besoins en main-d'œuvre qualifiée ou semi-qualifiée pour des professions diverses dans les domaines de l'agriculture et de l'agroalimentaire (Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Mali, Sénégal, Tchad), dans le secteur industriel (Mali, Mauritanie, Sénégal, Togo), ainsi que dans le secteur tertiaire (Côte d'Ivoire, Ghana, Mali, Mauritanie, Niger, Nigeria) (tableau 12).

Les facteurs pouvant expliquer ces pénuries de type quantitatif sont nombreux et divers ; cependant, des causes communes entre les différents pays méritent d'être soulignées ici. L'inexistence de certaines formations ou l'incapacité du système de formation à produire suffisamment de main-d'œuvre ayant les compétences nécessaires pour répondre à l'offre d'emploi font perdurer des pénuries dans plusieurs secteurs. En Côte d'Ivoire, par exemple, l'EFTP classique ne forme pas de techniciens agricoles et d'élevage ; cette tâche est laissée aux ministères de l'Agriculture et de l'Élevage. Toutefois, pour un pays où près de 50 % de l'emploi est concentré dans le secteur agricole, les 3 000 apprenants qui sont actuellement en formation dans ces centres ne suffisent pas à combler les besoins qui subsistent en termes d'encadrement pour les agriculteurs. De manière similaire, au Togo, les pénuries se produisent en premier lieu dans l'industrie, et en particulier dans le secteur minier. Pourtant, jusqu'en 2018, des offres de formation professionnelle pour le secteur minier n'existaient pas dans le système. D'autres problèmes liés à la qualité des filières proposées et à leur inadéquation par rapport aux besoins du marché de l'emploi sont aussi à l'origine du manque de personnel qualifié dans la sous-région.

Ces exemples renvoient au manque de financement du système de l'EFTP dans la plupart des pays étudiés, mais dans d'autres cas, comme au Niger, l'insuffisance du nombre de personnes formées et donc qualifiées pour certains métiers peut aussi être un symptôme du faible niveau d'instruction de la population qui limite l'accès aux structures de formation technique et professionnelle. De plus, le désintéressement des apprenants pour la formation pratique lorsque celle-ci est considérée comme un déversoir de ceux ayant échoué dans l'enseignement général peut également contribuer au faible taux de participation à l'EFTP et à son incapacité à pourvoir les besoins en main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs. Parallèlement aux problèmes déjà énoncés de l'accès et de la participation à la formation, ainsi que de la capacité des systèmes, un autre facteur pouvant intervenir est la faible

disponibilité de l'information sur certains profils de l'EFTP du côté des employeurs, et donc leur méconnaissance des qualifications pour les métiers. Au Burkina Faso par exemple, on note la non-reconnaissance par les employeurs des diplômes délivrés par les centres de formation de l'EFTP comme l'une des causes principales des pénuries de main-d'œuvre qualifiée dans leurs secteurs.

En dehors des problèmes liés au système de formation professionnelle et des limites imposées à son rôle d'apporter une réponse aux besoins de compétences dans divers secteurs de l'économie, les pénuries quantitatives de main-d'œuvre qualifiée et semi-qualifiée s'expliquent également par le manque d'intérêt de la population pour certaines professions. En Côte d'Ivoire, les métiers de la collecte et de la gestion d'ordures sont perçus comme peu valorisants et peinent à attirer une main-d'œuvre suffisante. Au Niger, certains métiers tels que le service dans l'hôtellerie et la restauration souffrent d'une dépréciation pour des raisons culturelles et religieuses, alors que dans d'autres secteurs comme le BTP, l'abandon de poste est un phénomène récurrent à cause de conditions d'emploi jugées trop pénibles et de l'insuffisance de la rémunération.

En ce qui concerne les pénuries qualitatives de compétences, les mêmes facteurs évoqués ci-dessus pour expliquer les besoins de type quantitatif peuvent s'appliquer. Malgré la difficulté d'obtenir des informations pertinentes et complètes sur ces questions d'ordre plus spécifique, certains problèmes sont apparus comme récurrents à travers les études de pays dans la sous-région. Il en ressort principalement que certaines filières professionnelles n'ont pas su faire évoluer leurs compétences par rapport au nouvel environnement économique, et que, par conséquent, les formations dispensées ne correspondent pas aux besoins réels du marché du travail et ne parviennent pas à répondre aux compétences particulières recherchées par les employeurs. Au Nigeria par exemple, on souligne que les compétences en informatique sont celles qui manquent le plus fréquemment aux personnes postulant pour des positions professionnelles (11,8 %). En Côte d'Ivoire, la formation aux métiers de la mécanique et de l'électricité automobile n'a pas suivi les derniers modèles de véhicules équipés de moteurs électroniques et du digital, ce qui se traduit logiquement par des pénuries qualitatives dans ces secteurs. Encore une fois, ces exemples démontrent bien les difficultés liées à la faiblesse du financement des établissements de l'EFTP, qui disposent rarement des équipements nécessaires, mais aussi au manque d'implication du secteur privé dans la conception des modules de formation et la mise en œuvre de la formation dans le milieu du travail à travers des stages ou l'apprentissage – sauf dans le secteur informel, où l'apprentissage informel ou traditionnel reste le mode de formation principale.

Tableau 12 : Pénuries de compétences dans les pays étudiés, par type

Pays	Pénuries quantitatives	Pénuries qualitatives	Pénuries quantitatives et qualitatives
Burkina Faso	<ul style="list-style-type: none"> • Métiers de l'agroalimentaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Métiers dans le secteur des mines 	<ul style="list-style-type: none"> • Métiers du BTP
Côte d'Ivoire	<ul style="list-style-type: none"> • Métiers de la soudure • Métiers de l'électricité et du froid industriel • Métiers de l'agriculture • Maintenance des matériels biomédicaux • Métiers de la boulangerie et de la confiserie 	<ul style="list-style-type: none"> • Métiers du BTP • Mécanique et électricité auto • Métiers de l'artisanat • Métiers des travaux domestiques • Métiers de l'hôtellerie 	<ul style="list-style-type: none"> • Conducteurs et manipulation d'engins de grands travaux • Métiers de l'informatique et des télécoms • Métiers techniques des mines, du pétrole • Energies renouvelables • Agro-industrie • Textile, design • Métiers de la pêche en haute mer • Tourisme • Métiers de la gestion d'ordures et de l'environnement
Ghana	<ul style="list-style-type: none"> • Métiers du secteur de la santé • Métiers du secteur de l'éducation • Enseignants universitaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Métiers de l'artisanat • Métiers du commerce • Manipulation d'engins lourds ou d'équipements industriels 	<ul style="list-style-type: none"> • Métiers de l'électronique • Métiers de l'électricité • Métiers du secteur des NTIC • Métiers du secteur de l'hospitalité et du tourisme • Métiers du secteur de l'énergie, du pétrole et du gaz
Mali	<ul style="list-style-type: none"> • Métiers de l'agriculture • Métiers de l'artisanat • Métiers du secteur des services • Métiers du secteur du commerce • Métiers de l'industrie 		
Mauritanie	<ul style="list-style-type: none"> • Métiers du BTP • Métiers de l'industrie • Métiers du secteur tertiaire 		

Pays	Pénuries quantitatives	Pénuries qualitatives	Pénuries quantitatives et qualitatives
Niger	<ul style="list-style-type: none"> • Métiers du secteur tertiaire • Métiers du BTP • Métiers du commerce 		
Nigeria	<ul style="list-style-type: none"> • Métiers du secteur des NTIC • Coiffure et métiers de la mode 	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences en informatique • Techniciens et opérateurs d'usine 	
Sénégal	<ul style="list-style-type: none"> • Métiers dans les domaines de l'agriculture, de l'agroalimentaire et des produits de la mer ; des mines et des fertilisants ; de l'énergie • Métiers dans les secteurs de l'industrie, de l'assemblage et de la transformation 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion de projets dans les travaux de construction • Techniques d'assurance et compatibilité de la réassurance dans le secteur des services financiers 	<ul style="list-style-type: none"> • Métiers dans le secteur des infrastructures et de la logistique de transport air, mer et fer
Tchad	<ul style="list-style-type: none"> • Métiers de l'agriculture, de l'élevage, de la sylviculture et de la pêche 		
Togo	<ul style="list-style-type: none"> • Métiers du secteur industriel • Métiers de chaudronnerie 		

Source: Etudes de pays 2020

4.2.2 Lien entre les pénuries de compétences et la migration

Comme mentionné plus haut, les informations sur les pénuries de compétences au niveau national sont peu disponibles. De plus, même lorsque certaines données existent, elles ne sont pas forcément utilisées pour faire le lien entre les besoins des employeurs, les stratégies de l'EFTP et la gestion de la migration. En Mauritanie par exemple, on constate que le contenu des études sectorielles de pénuries de main-d'œuvre est souvent méconnu et/ou ignoré des décideurs dans les domaines de la formation et de la migration. Par conséquent, au niveau des pays de la sous-région et en ce qui concerne les migrants, on observe rarement des politiques et des mesures structurées d'identification et d'anticipation des compétences. Devant le manque d'informations, les candidats à la migration font eux-mêmes leur analyse de la situation auprès de leurs propres réseaux d'information en vue de saisir les opportunités ; on les retrouve donc dans des secteurs pourvoyeurs d'emplois mais non nécessairement en pénurie. De leur côté, les employeurs font souvent appel aux travailleurs migrants pour combler des besoins non satisfaits par la main-d'œuvre locale, pour les raisons énoncées plus haut, mais ils le font parfois aussi en tenant compte d'autres facteurs, explicités ci-dessous. En général, il est malheureusement difficile avec les données disponibles de mesurer de manière exhaustive les contributions des travailleurs migrants en termes de compensation d'un manque de main-d'œuvre qualifiée sur le marché de l'emploi.

Dans des secteurs où l'EFTP ne s'est pas ou s'est peu développé et où ces déficits se sont traduits par des pénuries quantitatives de compétences au niveau local, les employeurs dans les pays étudiés font souvent appel à la main-d'œuvre étrangère pour satisfaire leurs besoins. C'est le cas au Burkina Faso dans le secteur du BTP formel par exemple, où le pays a longtemps accusé un retard important en termes de qualification professionnelle comparativement à ses voisins que sont le Ghana, le Togo et le Bénin. De plus, les métiers du gros œuvre (maçonnerie) et du second œuvre (carrelage, peinture, etc.) étant jugés dégradants et pénibles par la population, ces pénuries sont partiellement comblées par les travailleurs migrants de ces trois pays. En Mauritanie, une analyse statistique sur les permis de travail valides jusqu'à fin décembre 2018 a révélé que près des deux tiers (64,5 %) du total des étrangers exerçant une activité dans le pays et disposant d'un permis de travail valide occupaient des emplois dans des domaines professionnels caractérisés par des pénuries de main-d'œuvre. En ce qui concerne les pénuries qualitatives de compétences, il ressort que les travailleurs migrants au sein de la sous-région viennent parfois aussi combler une expertise manquante au niveau national. Au Togo par exemple, la main-d'œuvre qualifiée ghanéenne est très sollicitée pour la confection des toitures architecturales en tuiles ou en tôle des bâtiments d'habitation à Lomé.

Par ailleurs, on constate également que le recours à des travailleurs migrants pour occuper certains emplois n'est pas toujours justifié par des pénuries de compétences au niveau national. Par exemple, en Côte d'Ivoire, on note que cette décision peut être prise par des promoteurs d'entreprise pour diverses autres raisons, telles que le coût supposé moins cher de la main-d'œuvre étrangère et le fait que les migrants acceptent davantage des conditions de travail difficiles et des travaux pénibles. Dans le secteur des services liés à l'artisanat au Togo, la contribution des immigrants ne correspond pas souvent à une réponse à des pénuries de main-d'œuvre qualifiée, mais plutôt à l'extension de ce marché à d'autres domaines d'activité dans lesquels les nationaux sont peu présents. C'est le cas de la vente de détail dans la quincaillerie, les toiles ou vêtements, la friperie, les outils et les équipements usagés venant des pays industrialisés.

En gros, l'aperçu de l'analyse de l'offre et de la demande d'emploi dans les pays étudiés de la sous-région fait ressortir les éléments saillants suivants :

- Une dominance des secteurs primaire et tertiaire, notamment les services demandant peu de qualifications comme le commerce de détail. Pour le secteur secondaire, l'emploi des migrants s'articule principalement autour des ressources naturelles et de la construction.

- Une demande d'emploi généralement élevée telle que reflétée par les taux de participation dans les pays étudiés, mais aussi par les taux démographiques impressionnants qui alertent sur une plus grande demande à venir.
- Des taux importants d'emplois vulnérables – informels – mais également des pénuries dans certains secteurs.
- Comme indiqué dans le chapitre précédent, des flux de travailleurs étrangers motivés principalement par l'emploi, ou du moins sa recherche. La majeure partie sont peu qualifiés et exercent dans des secteurs pourvoyeurs d'emplois – non nécessairement en pénurie – tels que l'agriculture, le commerce et la construction.
- Le manque d'emplois et de développement de carrière, en particulier pour les personnes très instruites, ainsi que les mauvaises conditions de travail dans la sous-région. Ces facteurs sont souvent déterminants dans les déplacements de la population hautement qualifiée.

En conclusion, les analyses menées dans cette section portant sur l'offre et la demande d'emploi indiquent :

- Une forte contribution des femmes et des jeunes à l'emploi, ainsi qu'une forte prévalence des emplois vulnérables (78,5 % des emplois dans la sous-région).
- Une dominance de l'agriculture et des services à faible valeur ajoutée (tels que le commerce de détail) et une forte contribution des secteurs de l'agriculture et des services à la création d'emplois dans la sous-région.
- Une baisse continue de la part du secteur primaire dans la croissance et l'emploi au fil des années au profit des services.
- De faibles niveaux d'éducation de la population active occupée.
- Un marché du travail qui n'arrive pas à offrir des emplois décents au nombre croissant de jeunes demandeurs d'emploi.
- Une présence de déséquilibres surtout qualitatifs. Les pénuries de main-d'œuvre sont présentes dans la sous-région et risquent de persister en l'absence d'un système efficace d'identification et d'anticipation des métiers et compétences dans la plupart des pays, en même temps que la capacité de formation de certains pays est loin d'être en mesure d'apporter des réponses dynamiques aux variations continues des besoins (voir chapitre 7).

5. Cadres juridiques, politiques et de la coopération régionale : état des lieux et de mise en œuvre

5.1 Cadres multilatéraux sur la migration et sa gouvernance : conventions de l'ONU et de l'OIT sur les droits des travailleurs migrants

L'examen de l'adhésion aux cadres multilatéraux sur la migration et sa gouvernance dans la sous-région montre que seuls deux pays, le Burkina Faso et le Nigeria, ont ratifié la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, de l'OIT. En plus du Burkina Faso, seuls le Bénin et le Togo ont ratifié la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975. Par contre, sept pays sur 11 ont ratifié la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990. Ces trois conventions fournissent un cadre multilatéral pour la protection des travailleurs migrants et des principes directeurs pour la politique de migration de main-d'œuvre à tous les stades du processus migratoire, y compris des mesures pour réglementer les mouvements migratoires.

Outre les instruments spécifiques de protection des travailleurs migrants, les conventions fondamentales de l'OIT permettent un cadre plus étendu et des droits plus larges¹³ à même d'inclure tous les travailleurs, y compris les migrants. Dans les faits, les conventions fondamentales de l'OIT sont largement ratifiées par les Etats de la sous-région¹⁴. Cependant, ces Etats peinent à intégrer les principes de ces conventions dans la législation nationale. Ils peinent aussi à respecter les obligations de l'OIT en matière d'établissement de rapports et donc à assurer le suivi des politiques du travail et de l'emploi au niveau régional.

5.2 Cadres de la politique intrarégionale

5.2.1 *Traité de la CEDEAO et protocoles relatifs à la libre circulation*

Le cadre juridique fourni par le Protocole de 1979 sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement, et par les protocoles additionnels afférents, permet aux citoyens de la CEDEAO d'entrer, de résider et d'établir des activités économiques sur le territoire des autres Etats membres. Adopté en 1980, le protocole prévoit la mise en œuvre progressive de ces droits en trois phases suivantes :

- i. **Phase d'entrée**
- ii. **Phase de résidence :** le Protocole additionnel (A/SP.1/7/86) accorde aux citoyens de la Communauté le droit de « séjourner dans d'autres Etats membres pour y chercher et y exercer un emploi rémunéré » (article 2) et ce, conformément aux dispositions légales et administratives régissant l'emploi des travailleurs nationaux. Il établit également le principe de l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et les nationaux en matière notamment de sécurité de l'emploi, d'accès à la formation et à l'éducation et d'accès aux services sociaux, culturels et sanitaires. Il offre également une protection aux travailleurs migrants et à leur famille contre les expulsions massives et fixe les conditions de l'expulsion individuelle.

¹³ Les droits à la liberté d'association et de négociation collective, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants et à la non-discrimination en matière d'emploi et de profession sont largement considérés comme essentiels pour protéger les droits fondamentaux des migrants.

¹⁴ Un certain nombre de documents de politique générale font référence aux normes consacrées par les instruments de l'OIT et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

Tableau 13 : Ratification des instruments internationaux pour la protection des travailleurs migrants

	Bénin	Burkina Faso	Côte d'Ivoire	Ghana	Mali	Mauritanie	Niger	Nigeria	Sénégal	Tchad	Togo
Convention de l'OIT sur les travailleurs migrants, 1949	-	1961	-	-	-	-	-	1960	-	-	-
Convention relative au statut des réfugiés, 1951	1962	1980	1961	1963	1973	1987	1961	1967	1963	1981	1962
Protocole relatif aux réfugiés, 1967	1970	1980	1970	1963	1973	1987	1970	1968	1967	1981	1969
Convention de l'OIT sur les travailleurs migrants, 1975	1980	1977	-	-	-	-	-	-	-	-	1983
Convention relative aux droits de l'enfant, 1989	1990	1990	1991	1990	1990	1991	1990	1991	1990	1990	1990
Convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants, 1990	-	2003	-	2000	2003	2007	2009	2009	1999	-	-
Protocole relatif à la traite des personnes, 2000	2004	2002	2012	2012	2002	2005	2004	2001	2003	2009	2009
Protocole sur le trafic illicite de migrants, 2000	2004	2002	-	2012	2002	2005	2009	2001	2003	-	2010

Source : NU-DAES, 2019b.

- iii. **Phase d'établissement** : Le Protocole additionnel (A/SP.2/5/90) accorde aux citoyens de la Communauté le droit d'accéder à, de créer, de gérer et d'exercer des activités économiques dans les mêmes conditions législatives que les ressortissants de l'Etat membre d'accueil. Il protège également les travailleurs migrants contre la confiscation ou l'expropriation de capitaux et de biens sur la base de la discrimination.

Tableau 14 : Etat d'avancement de la ratification des protocoles de la CEDEAO sur la libre circulation à partir de 2013

	Phase I	Phase II	Phase III
Bénin	√		
Burkina Faso	√		
Côte d'Ivoire	√		
Ghana	√	√	√
Mali	√		
Niger	√		
Nigeria	√		
Sénégal	√		
Togo	√	√	√

Source : Awumbila *et coll.*, 2014.

En ce qui concerne les protocoles additionnels, ils accordent une importance particulière aux questions de gouvernance de la migration de main-d'œuvre, particulièrement celles relatives à l'offre et à la demande de main-d'œuvre, au suivi et au partage des informations sur les marchés du travail, à l'harmonisation des politiques de l'emploi et du travail, à la prévention de l'emploi des migrants en situation irrégulière et à la suppression des obstacles administratifs et juridiques à la création de sociétés. Les actions entreprises pour la mise en œuvre des protocoles de libre circulation de la CEDEAO sont résumées dans le tableau 15.

Tableau 15 : Quelques actions entreprises pour la mise en œuvre des protocoles sur la libre circulation de la CEDEAO, 2013

	Suppression des exigences en matière de visa et d'entrée pour les séjours d'une durée maximale de 90 jours	Introduction du carnet de voyage CEDEAO ¹⁵	Introduction du passeport de la CEDEAO ¹⁶
Bénin	√	X	√
Burkina Faso	√	√	
Côte d'Ivoire	√	X	√
Ghana	√	√	√

¹⁵ Le carnet de voyage est un document de voyage institué par la CEDEAO qui permet aux citoyens des Etats membres de circuler librement dans l'espace. C'est un document destiné aux citoyens n'ayant pas un passeport et qui veulent effectuer un voyage d'une courte durée à l'intérieur de l'espace CEDEAO. La durée de validité est d'un an.

¹⁶ Le passeport CEDEAO instauré en décembre 2000 est appelé à remplacer les passeports nationaux. Son obtention permet de plus long séjours tout en évitant les procédures et formalités répétées.

Mali	√	X	
Niger	√	√	√
Nigeria	√	√	√
Sénégal	√	X	√
Togo	√	X	√

Source : Awumbila *et coll.*, 2014.

Quant aux droits des travailleurs, les protocoles sur la libre circulation offrent peu de détails sur ce domaine important. Ils n'établissent pas de normes uniformes relatives au respect des droits fondamentaux des travailleurs migrants. En ce qui concerne le travail et l'emploi, les protocoles s'en remettent principalement aux législations nationales des Etats membres pour déterminer qui ils autorisent et dans quelles conditions les migrants peuvent travailler. Aussi, ces protocoles ne prévoient pas non plus de mécanismes de suivi de la mise en œuvre ou de recours des travailleurs migrants en cas de violation de leurs droits.

5.2.2 Traité révisé de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), 1993

Ce traité révisé¹⁷ réaffirme la création de la CEDEAO et instaure la CEDEAO comme seule communauté économique de la région pour l'Afrique de l'Ouest à terme. Ce traité important tient compte des droits des citoyens de la CEDEAO ainsi que des responsabilités des Etats membres à l'égard des citoyens de la CEDEAO en mouvement, comme le souligne l'article 59.

La nouvelle version dudit traité réaffirme le droit des citoyens de la Communauté à entrer, à résider et à établir des activités économiques dans les Etats membres, en mettant davantage l'accent sur les dimensions sociales de l'intégration. En effet, cette nouvelle version du traité engage les Etats membres à renforcer la coopération et à harmoniser les politiques et programmes d'emploi ainsi qu'à « encourager l'échange de main-d'œuvre qualifiée » (chapitre XI, article 60). Elle invite également les Etats membres à harmoniser les législations du travail et de la sécurité sociale (article 61) et à mettre en place des mécanismes de consultation avec les organisations socio-économiques (article 82). Toutefois, l'énumération des droits fondamentaux du travail fait toujours défaut et il n'est guère fait mention des mécanismes de suivi.

En dépit de ces lacunes, force est de noter que les protocoles adoptés dans ce domaine offrent une base solide pour établir la libre circulation et sont largement reconnus comme une pratique exemplaire pour la coopération internationale en matière de migration de main-d'œuvre. Cependant, les progrès en matière d'application de ces protocoles ont été lents et inégaux. Jusqu'à présent, seul le droit d'entrée a été pleinement mis en œuvre. Ceci constitue un défi majeur à relever par la CEDEAO pour assurer les conditions adéquates d'une mobilité intrarégionale en Afrique de l'Ouest en faveur des migrants.

¹⁷ Le traité révisé a été signé à Cotonou en juillet 1993 par les chefs d'Etat et de gouvernement suivants : République du Bénin, Burkina Faso, République du Cap-Vert, République de Côte d'Ivoire, République de Gambie, République du Ghana, République de Guinée, République de Guinée-Bissau, République du Liberia, République du Mali, République du Niger, République du Nigeria, République du Sénégal, République de Sierra Leone et République du Togo

5.2.3 Traité de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA), 1994

Au niveau de l'article 91 du traité du 10 janvier 1994, les membres de l'UEMOA réaffirment le droit de libre circulation des ressortissants des pays membres. Les seules limitations à ce droit sont les limitations justifiées par des motifs « d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique ».

L'article 92 du traité permet aux ressortissants, aux sociétés et aux personnes morales constituées conformément à la législation d'un Etat membre de bénéficier du droit d'établissement dans l'ensemble du territoire de l'Union.

L'Union a procédé aussi à l'adoption de la Directive du 16 décembre 2005 visant la réduction des points de contrôle sur les axes routiers inter-Etats de l'Union.

5.2.4 Recommandations du symposium de l'OUA et du HCR sur les réfugiés et les déplacements forcés de population en Afrique, 1994

Le document s'attaque à la crise des réfugiés et des personnes déplacées en Afrique, en émettant 34 recommandations. Ces dernières sont divisées en dix grandes rubriques : i) Causes profondes des flux de réfugiés et autres déplacements forcés de population ; ii) Convention de l'OUA de 1969 régissant les aspects propres aux problèmes des réfugiés en Afrique ; iii) Protection des réfugiés en Afrique ; iv) Assistance matérielle aux réfugiés ; v) Personnes déplacées à l'intérieur du territoire ; vi) Solutions aux problèmes des réfugiés ; vii) Autres populations ayant besoin de protection et d'assistance humanitaire ; viii) Capacité d'intervention et réaction aux situations d'urgence ; ix) Des secours et de l'assistance humanitaire à la viabilité économique ; et x) Aspects institutionnels.

5.2.5 Protocole sur l'éducation et la formation A/P.3/1/03, 2003

C'est un protocole qui engage les Etats membres de la CEDEAO à travailler en coopération dans les domaines de l'éducation et de la formation afin de mettre en place :

- Un système efficace de liaison entre les Etats membres pour l'ensemble de l'Union, ainsi que la collecte et l'échange d'informations et de données sur le présent et les besoins prévus de la région en matière d'éducation et de formation.
- Les mécanismes et les institutions qui produiront les cadres techniques, de recherche et de gestion nécessaires pour faciliter l'accès à l'information tout en mobilisant les ressources des Etats membres.
- Des politiques, stratégies et systèmes comparables d'éducation et de formation adaptés aux besoins des Etats membres dans un cadre coopératif et en associant le secteur privé, les ONG et les autres parties prenantes de l'éducation et de la formation.
- Des programmes de spécialité en troisième cycle de grande qualité dans tous les domaines et moins onéreux pour les Etats membres.
- Des politiques, stratégies et programmes visant à promouvoir l'étude et l'application des sciences, de la technologie, de la programmation informatique et de la recherche et développement.
- Des facilités pour réduire et éliminer les contraintes qui empêchent les ressortissants des Etats membres, hommes et femmes, d'avoir accès à une bonne éducation et de profiter des possibilités de formation.
- Un fonds dénommé « Fonds de la CEDEAO pour l'éducation et la formation » destiné à soutenir la coopération dans le domaine de l'éducation et de la formation.
- Des centres spécialisés et des centres d'excellence dans la sous-région, où des programmes seront conjointement mis au point et dispensés afin de veiller à la qualité de l'éducation, de la formation et de la recherche dans la région.

L'article 4 du protocole, portant sur la coopération, souligne la volonté de mise en œuvre de politiques cohérentes, comparables, harmonisées et uniformisées via des mécanismes de coopération régionale et d'assistance mutuelle. Cette volonté touche entre autres aux aspects suivants :

- L'amélioration de la qualité et l'adaptation de l'éducation et de la formation au processus de développement.
- L'harmonisation des critères d'admission aux institutions d'enseignement supérieur, aux établissements supérieurs et aux établissements de formation professionnelle, ainsi que des procédures de reconnaissance des diplômes.
- L'élaboration et la production en commun de matériel didactique.
- La recherche de la comparabilité, de l'équivalence et de l'uniformisation dans les systèmes d'éducation et de formation.

L'article 20 du protocole indique par ailleurs que ce dernier entre en vigueur à titre provisoire dès sa signature, date depuis laquelle les Etats membres signataires et le secrétariat exécutif commencent sa mise en œuvre.

Pour ce qui est des objectifs annoncés par le protocole, les avancées sont minimales en l'absence parfois de système et souvent de système efficace de collecte de données sur les besoins en compétences au niveau des pays concernés, mais aussi de mécanismes d'échange d'informations entre les pays (la section sur les systèmes d'identification et d'anticipation fournira plus de détails).

Pour ce qui est des politiques, stratégies et systèmes d'éducation et de formation, la section sur les systèmes de développement et de reconnaissance (plus loin) indique la comparabilité de certains aspects, l'existence de pratiques de reconnaissance des acquis de l'expérience et des embryons de cadres coopératifs associant le secteur privé, les ONG et les autres parties prenantes de l'éducation et de la formation.

Par ailleurs, dans le cadre de ce protocole, des avancées ont été constatées dans le secteur de la médecine avec, entre autres : i) la révision et finalisation du curriculum de médecine générale harmonisé dans l'espace CEDEAO ; et ii) le développement de critères consensuels d'accréditation du curriculum de médecine générale dans l'espace CEDEAO. Ce secteur a connu aussi : iii) la préparation de l'édition de curricula harmonisés de médecine générale en anglais, français et portugais ; et iv) la préparation de l'édition de codes de déontologie harmonisés pour les médecins et chirurgiens-dentistes, les infirmiers et sages-femmes.

5.2.6 Politiques migratoires intrarégionales

L'Approche commune sur la migration a été adoptée en 2008 par la Conférence des chefs d'Etat lors du 33^e Sommet de la CEDEAO¹⁸. Cette approche est le principal cadre général sur la migration pour la Commission de la CEDEAO. L'objectif est d'établir le lien entre migration et développement et de minimiser les impacts négatifs de la migration. Le Protocole énonce six grands principes :

1. La **libre circulation des personnes** comme l'une des priorités fondamentales de la politique d'intégration des Etats membres de la CEDEAO.
2. La **migration légale** vers d'autres régions du monde comme vecteur de développement des Etats membres de la CEDEAO ;
3. La **lutte contre la traite des êtres humains** et l'assistance humanitaire.
4. **L'harmonisation des politiques sur la migration.**

¹⁸ Ce document a été commandé à la suite de l'adoption par l'Union africaine, en 2006, du cadre politique des migrations pour l'Afrique. Pourtant, les stratégies recommandées pour les politiques de migration de main-d'œuvre dans le cadre de politique migratoire de l'Union africaine sont largement absentes de l'Approche commune.

5. La **protection des droits** des migrants, des demandeurs d'asile et des réfugiés.
6. La reconnaissance de la **dimension de genre** des politiques migratoires.

En ce qui concerne la mobilité et la protection des droits des travailleurs migrants, l'Approche commune se limite à réaffirmer l'engagement de mettre en œuvre les protocoles relatifs à la libre circulation, à promouvoir la Convention internationale sur la protection des droits de tous les migrants et des membres de leur famille et à formuler une politique active d'intégration.

Pour ce qui est de la libre circulation, elle prévoit :

- La mise en œuvre du Protocole sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement.
- L'opérationnalisation du Fonds régional de financement de la coopération transfrontalière.
- La définition d'une stratégie régionale d'aménagement du territoire.

En ce qui concerne la gestion des migrations régulières, elle prévoit :

- La mise en œuvre d'expériences pilotes aux niveaux national et régional.
- La facilitation de l'accès des étudiants de la région aux universités, instituts et grandes écoles africaines et autres, mais aussi de leur retour dans leur pays d'origine à la fin de leurs études.
- L'élargissement de la gamme des filières universitaires et techniques offertes en tenant compte des besoins du marché du travail dans les pays de la région.
- La création ou le renforcement des centres d'excellence et de formation à l'entrepreneuriat et des structures d'appui au développement des entreprises dans les pays de la région.
- Le renforcement du cadre de dialogue entre les pays d'accueil et les pays de transit.
- Le renforcement des capacités de gestion des migrations.

Sur le volet de la cohérence des politiques migratoires, elle prévoit (i) la mise en place d'un système de suivi des migrations et des politiques migratoires et (ii) la mise en cohérence des politiques relatives aux migrations et au développement. L'un des résultats de l'Approche commune a été l'élaboration d'un cadre et d'un plan d'action sur le genre et la migration¹⁹. Les principaux domaines d'intervention sont axés sur la correction des lacunes dans les données sur la migration des femmes, la sensibilisation et la formation aux approches sexospécifiques de la migration et l'intégration d'une perspective de genre dans les politiques migratoires.

Jusqu'à présent, les progrès dans la mise en œuvre de l'Approche commune ont été limités, en partie à cause d'un manque de sensibilisation et d'appropriation du document au niveau national. Aussi, l'approche est freinée par le manque de vision stratégique et d'exhaustivité des plans d'actions, mais surtout de coordination et de coopération concernant sa mise en œuvre en l'absence de fonds et de mécanismes de suivi.

5.2.6.1 Politique du travail et de l'emploi de la CEDEAO, 2009

L'intégration de ce point sous les politiques de migration tient au fait qu'il s'agit d'une politique d'emploi régionale et non nationale. Une politique régionale visant à harmoniser et coordonner les politiques et programmes d'emploi de sorte que le mouvement du travail contribue de manière optimale à l'efficacité transactionnelle de chacun des marchés régionaux.

Ce document appelle à mettre en évidence les problèmes du marché du travail et à y remédier. Il insiste sur le caractère impératif pour la CEDEAO de créer des partenariats entre les gouvernements, les syndicats, les organisations d'employeurs et les ONG afin de faciliter un large éventail d'activités,

¹⁹ Le Plan a été adopté par les ministères de l'Égalité des sexes et de la Condition féminine en juin 2011. Le document est encore en cours de révision et est considéré comme un projet.

qui ne peut être réalisé que dans le cadre d'une politique du travail pour tous les Etats membres de l'organisation. Apparu dans un contexte de crise et de pertes d'emplois, ce document est le résultat de la 2^e conférence des ministres du Travail et de l'Emploi de la CEDEAO sur la validation de la politique du travail de la CEDEAO, tenue à Abidjan (Côte d'Ivoire) du 6 au 9 avril 2009.

La CEDEAO a reconnu que la politique du travail est confrontée à plusieurs défis, dont :

- Le manque de données pertinentes sur le travail dans la région.
- La non-généralisation de la ratification des huit conventions fondamentales de l'OIT sur le travail.
- Le besoin de respect des obligations en matière de rapports sur le travail.
- La pauvreté généralisée, le chômage, l'incidence élevée des migrations, la traite des êtres humains, le travail des enfants, etc..
- L'existence d'une législation et de politiques du travail inadaptées dans les Etats membres ainsi que de faibles institutions du travail, de mauvaises structures de négociation collective et d'une mauvaise application de politiques efficaces sur le lieu de travail.
- La mise de l'accent sur l'harmonisation, la coordination, l'utilisation et la mise en œuvre de la politique commune du travail et des programmes visant à stimuler la croissance et le développement économiques par le biais de la pleine participation des acteurs.

5.2.6.2 Plan d'action stratégique pour la politique du travail de la CEDEAO, 2009

C'est un complément à la Politique du travail et de l'emploi de la CEDEAO. Tout comme la Politique du travail et de l'emploi, ce plan est le résultat de la 2^e conférence des ministres du Travail et de l'Emploi de la CEDEAO. Le plan s'intéresse à cinq grands domaines d'action ou d'intervention dans le domaine du travail et de l'emploi de la CEDEAO, à savoir : la promotion des normes internationales, du travail décent, du bien-être social pour tous, du dialogue social et du tripartisme, et de l'intégration régionale.

5.2.6.3 Plan d'action de la CEDEAO pour l'emploi des jeunes, 2013-2018

Ce plan adopté en décembre 2012 identifie l'encouragement de la mobilité intrarégionale comme un domaine prioritaire. Sa réalisation devrait se faire par le biais :

- Du développement de cadres d'équivalence de certificat.
- D'études visant à mieux comprendre la situation des jeunes travailleurs migrants et des commerçants transfrontaliers.
- Du renforcement des systèmes d'information sur le marché du travail dans la sous-région.
- Du renforcement de l'employabilité des jeunes par l'éducation et la formation professionnelle.

La mise en œuvre du plan d'action n'en est qu'à ses débuts.

5.2.6.4 Stratégie de la CEDEAO pour la migration, 2018-2028

Cette stratégie régionale en matière de migration couvre un large éventail de piliers d'intervention, y compris ceux cités précédemment. Par cette stratégie, en outre, la CEDEAO a réaffirmé l'importance de la mise en œuvre intégrale du Protocole de la CEDEAO sur la libre circulation des personnes afin d'encourager la mobilité des compétences, de la main-d'œuvre et des talents essentiels pour combler les lacunes en matière de capacités dans la région. Une stratégie de migration mixte²⁰ viendrait compléter la stratégie de migration de la CEDEAO pour 2018-2028 (MIDWA).

²⁰ Selon l'OIM, les principales caractéristiques des flux migratoires mixtes sont la nature irrégulière et la multiplicité des facteurs à l'origine de ces mouvements, ainsi que la différenciation des besoins et des profils des personnes concernées.

5.2.7 Convention générale de sécurité sociale (CGSS)

Cette convention a été proposée en 1993 dans un contexte d'adoption du traité révisé. Elle n'a été adoptée qu'en 2004 et n'a jamais été ratifiée en nombre suffisant pour entrer en vigueur. En 2011, le processus a été relancé avec la création d'un groupe de travail technique et une mise à jour tenant compte des changements intervenus dans les systèmes nationaux de sécurité sociale depuis la rédaction du texte initial, tels que la privatisation (BIT et CEDEAO, 2019)²¹. La CGSS a été adoptée ensuite par les ministères du Travail et de la Protection sociale en décembre 2012. En 2013, elle a été adoptée par la Conférence des chefs d'Etat en tant qu'Acte additionnel au traité révisé de la CEDEAO, ce qui en fait un instrument contraignant qui ne nécessite pas de ratification par les Etats membres. La convention couvre tous les travailleurs ressortissants des Etats membres de la CEDEAO qui ont acquis des droits à la sécurité sociale pendant leur séjour dans un Etat membre, ainsi que les membres de leur famille et leurs survivants.

La CGSS garantit la transférabilité des prestations des travailleurs migrants, le cumul des droits acquis par la totalisation des périodes d'emploi ou de cotisation si nécessaire, et l'exportation des prestations à l'étranger.

L'étape suivante consiste à créer un comité d'experts sur la sécurité sociale, comme le prévoit la convention (article 44), chargé d'examiner les questions administratives relatives à l'interprétation de la convention, de rédiger des modèles de documents administratifs et de préparer des informations pour sensibiliser les travailleurs migrants à leurs droits et procédures afin qu'ils en bénéficient.

5.2.8 Politique de reconnaissance des compétences et d'harmonisation des qualifications

La Convention de la CEDEAO sur la reconnaissance et l'équivalence des diplômes, certificats et autres titres dans les Etats membres a été adoptée en 2003 pour accroître la mobilité des étudiants, enseignants et autres travailleurs qualifiés. La convention engage les Etats membres à reconnaître la validité ou l'équivalence des diplômes et certificats ayant la même valeur académique. Elle les engage également à dispenser une formation et un enseignement conformes aux normes internationales, tout en tenant compte du contexte régional.

Confrontée à des difficultés dans sa mise en œuvre, principalement dues aux barrières linguistiques et aux variations des systèmes éducatifs et de formation, la Commission de la CEDEAO a lancé en 2009 une étude de faisabilité sur l'application de la convention. L'étude a permis de s'arrêter sur les problèmes de la faiblesse du financement, de l'accès et de la qualité, ainsi que de la diversité des systèmes éducatifs en matière de conditions d'admission et de niveau des examens de certification, mais aussi de l'incohérence des calendriers académiques et de l'inadaptation de l'enseignement et de la formation aux besoins et aspirations des Etats membres. L'étude note, en revanche, l'uniformité du nombre d'années cumulatif dans tout le système éducatif des Etats membres. Les résultats de cette étude ont été présentés lors d'une réunion d'experts régionaux et internationaux de l'éducation et de la formation en 2011, qui ont convenu de la nécessité d'un système de reconnaissance de tous les diplômes délivrés au sein de la CEDEAO pour faciliter la mobilité des étudiants et l'échange des enseignants et chercheurs. Sur la base des conclusions et recommandations de l'étude, un comité ad hoc a été mis en place pour guider le processus de mise en œuvre dudit système de reconnaissance des diplômes. Une deuxième étude de suivi est prévue visant à élaborer, avec l'appui de la Banque africaine de développement, des critères de référence pour la reconnaissance des diplômes par les Etats membres.

Des progrès ont également été réalisés dans la mise en œuvre de la reconnaissance mutuelle des qualifications et l'harmonisation des programmes d'études pour encourager la mobilité des

²¹ Le groupe de travail technique est soutenu par le PNUD et dirigé par la Commission de la CEDEAO, et composé de représentants des institutions de sécurité sociale des Etats Membres, de l'OIT, du PNUD, du CIPRES et de l'OIM. Une série de réunions ont eu lieu en 2011 et 2012 pour examiner et mettre à jour la Convention.

professionnels dans le secteur de la santé, sous l'égide de l'Organisation ouest-africaine de la santé de la CEDEAO.

En outre, de nombreuses expériences passées et présentes offrent une base solide sur laquelle concevoir des mécanismes permettant de développer des systèmes de reconnaissance des qualifications dans l'enseignement supérieur et l'EFTP. Deux conventions subsahariennes sur la reconnaissance de l'enseignement supérieur ont été adoptées dans le passé, soit au niveau régional, soit au niveau sous-régional, mais en dehors des communautés économiques régionales.

A la demande des Etats membres de la CEDEAO, le « Processus d'Abuja » a été initié en 2009 par la Commission de la CEDEAO, l'UNESCO et le PNUD. Ceci a conduit au lancement en 2010 de la Task Force Inter-Agences (IATT en anglais) pour la revitalisation de l'EFTP dans la sous-région de la CEDEAO. Cette task force devait entre autres apporter un appui technique afin de définir un plan de travail pour la mise en place de cadres nationaux et d'un cadre régional de certification dans les pays de la CEDEAO. L'IATT, dans cette perspective, a fait une production technique²² en 2011 sur le développement des cadres nationaux et du cadre régional de certification (CNC/CRC) pour la sous-région de la CEDEAO. Elle propose notamment une analyse, des lignes directrices et une feuille de route pour les interventions futures dans ce domaine. Le plan de travail a finalement été validé par les experts et les ministres de l'Education de la CEDEAO à Abuja en octobre 2012. Après une période de léthargie, l'UNESCO et la CEDEAO ont décidé en 2018 de redynamiser les orientations validées en 2012. Les 15 ministres en charge de l'EFTP ont désigné des points focaux nationaux des CNC dans leurs pays. Ces 15 points focaux constituent aujourd'hui le réseau des experts nationaux de la sous-région chargé de travailler non seulement au renforcement des CNC au niveau des pays de la CEDEAO mais aussi de mener des réflexions sur la pertinence d'un CRC pour la CEDEAO. Ce groupe d'experts a mené plusieurs activités depuis lors et déroule actuellement un plan de travail sur la période 2019-2020.

5.2.9 Convention d'Arusha/Addis-Abeba

La Commission de l'UA et l'UNESCO ont révisé la Convention d'Arusha sur la reconnaissance des études et des certificats, diplômes, grades et autres titres de l'enseignement supérieur dans les Etats d'Afrique (1981), maintenant connue sous le nom de convention d'Addis-Abeba (12 décembre 2014). La convention fournit les moyens juridiques de favoriser la mobilité des apprenants et des travailleurs et de renforcer la coopération intra-africaine dans l'éducation, la formation et la recherche pour l'enseignement supérieur.

A noter qu'entre décembre 1981 – lorsque les ministres de l'Education se sont réunis – et 2002 cette convention n'a été ratifiée que par 21 Etats d'Afrique. La version révisée en 2014 n'est aujourd'hui ratifiée que par sept pays africains.

5.2.10 Conseil africain et malgache pour l'enseignement supérieur (CAMES)

Le CAMES²³ a été créé en 1968 par les chefs d'Etat de l'Union africaine malgache pour l'enseignement supérieur, réunis à Niamey.

Le 26 avril 1972, les 16 pays²⁴ francophones d'Afrique et de l'océan Indien ont signé à Lomé (Togo) un accord pour la reconnaissance des qualifications dans l'enseignement supérieur, toutes les qualifications délivrées par leurs établissements devenant automatiquement valables ou équivalentes sur le territoire de chacun d'entre eux. L'accord reconnaît également la validité ou l'équivalence des qualifications sur la base d'une évaluation du contenu des études, des méthodes d'enseignement, des normes et modalités d'assurance qualité.

²² <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000228244>.

²³ Il peut être vu comme une suite de la conférence des ministres de l'Education tenue à Paris en 1966 qui a décidé de procéder à un examen approfondi des structures et enseignements des universités africaines et malgaches.

²⁴ Actuellement, 19 pays sont membres du CAMES : Bénin, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Madagascar, Mali, Niger, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal, Tchad et Togo.

L'accord souligne également les actions suivantes :

- Etablir une coopération scientifique et culturelle permanente entre les parties à l'accord.
- Contrôler la coordination des systèmes d'enseignement supérieur et la normalisation des programmes et des niveaux de recrutement dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.
- Garantir que l'information scientifique est collectée et diffusée auprès des établissements.
- Mettre en place quatre programmes d'assurance qualité.

5.2.11 Conventions bilatérales

En dehors de ces conventions multilatérales et régionales, il existe également des conventions bilatérales en matière de protection sociale des travailleurs migrants. Des exemples d'accords bilatéraux pertinents qui ont été signés et ratifiés se trouvent dans l'annexe.

5.3 Cadres politiques et institutionnels nationaux vs liberté de mouvement et d'exercice

5.3.1 Bénin

Le principal texte sur les droits des travailleurs migrants au Bénin est la Constitution de la République du Bénin (loi n° 90-32 du 11 décembre 1990). Selon cette loi, les étrangers bénéficient sur le territoire de la République du Bénin des mêmes droits et libertés que les citoyens béninois.

En dehors de la Constitution, les dispositions de la loi n° 65-17 portant Code de la nationalité dahoméenne du 23 juin 1965 définissent les conditions à remplir pour obtenir la naturalisation en République du Bénin.

La loi n° 86-012 portant régime des étrangers au Bénin et l'arrêté n° 218 instituant la carte de séjour au Bénin et précisant les conditions de sa délivrance sont les principaux textes de réglementation de l'entrée. Ils la conditionnent à l'obtention d'un visa de séjour²⁵. Cette loi fait la différence entre l'étranger touriste qui doit obtenir un visa de tourisme ou de séjour selon la durée et l'étranger immigrant.

La carte de séjour est délivrée suivant les dispositions de l'arrêté n° 218 instituant la carte de séjour au Bénin et précisant les conditions de la délivrance.

L'arrêté n° 213/MISAT/DC/DGPN/DRGST/SE du 3 novembre 1992, portant institution de la carte de séjour au Bénin et précisant les conditions de sa délivrance, prévoit une carte de séjour brune appelée « résident CEDEAO », délivrée uniquement aux citoyens de la Communauté.

La loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail en République du Bénin indique que les dispositions dudit code s'appliquent sans discrimination aucune à tous les travailleurs soumis aux dispositions du Code du travail béninois. L'obtention d'un permis de travail conditionne l'occupation d'un emploi par les étrangers.

La loi n° 98-019 du 21 mars 2003 portant Code de sécurité sociale pose le principe d'égalité de traitement en matière de sécurité sociale de tous les travailleurs soumis aux dispositions du Code du travail, sans distinction aucune de sexe, de race, de nationalité ou d'origine, lorsqu'ils sont employés à titre principal sur le territoire national.

La liberté syndicale est également garantie à tout étranger résidant au Bénin.

²⁵ Tout étranger désirant séjourner en République du Bénin est tenu, dans les trois premiers mois de son séjour, d'obtenir ledit titre auprès de l'autorité compétente.

5.3.2 Burkina Faso

Depuis son indépendance, le pays a signé et ratifié plusieurs traités et conventions sur la migration afin de se conformer aux standards internationaux en la matière. Il s'agit de traités, conventions et accords aux niveaux international, régional et sous-régional, ainsi que de lois et textes réglementaires au niveau national.

En plus des conventions internationales, régionales et sous-régionales, le Burkina Faso a adopté au niveau national plusieurs textes et lois sur la protection des migrants. Ce sont, selon l'étude de pays :

- La Constitution.
- L'ordonnance n° 84-49 du 4 août 1984 : Elle stipule que toute personne qui veut quitter le Burkina Faso doit disposer d'un passeport avec un visa de sortie, d'un laissez-passer admis par le pays de destination, d'un titre de transport (aller et retour) ou d'une caution de rapatriement.
- La circulaire 95-0095/MAT/DGPN/DSE/DCM, sur les conditions d'entrée des étrangers au Burkina Faso : Toute personne voulant entrer au Burkina Faso doit être titulaire d'un titre de voyage revêtu d'un visa burkinabé, avoir un titre de transport retour ou une caution ou être dispensée de caution de rapatriement.
- Le Protocole A/SP.1/5/79 ratifié le 6 avril 1982 par le Burkina Faso, relatif à la libre circulation des personnes et au droit de résidence, sur les conditions d'établissement des étrangers au Burkina Faso.
- La loi n° 208 du 19 juin 2008 portant Code du travail, sur les conditions d'accès au travail des étrangers au Burkina Faso : Les lois et réglementations indiquent qu'il ne doit pas y avoir de discrimination dans l'accès au travail. Le Code du travail précise néanmoins que le contrat de travail doit être conclu avant tout déplacement du travailleur au Burkina Faso.

Le gouvernement burkinabé dispose aussi d'une stratégie nationale de migration (2016-2025) (SNMig) assortie d'un Plan d'actions (2016-2018) dont la vision est la même que celle de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), qui est « **Une migration sûre et ordonnée est profitable à toute la société** ».

Par ailleurs, le besoin de reconnaissance des compétences est plus manifeste dans les secteurs à forte dominance d'emplois formels. Le diplôme constitue un gage des connaissances acquises et pouvant justifier la candidature à un emploi donné. Dans les emplois du secteur informel qui caractérise l'économie du Burkina Faso, la reconnaissance des compétences n'est pas systématique. Hormis les initiatives d'autoemploi, l'accès à l'emploi informel se fait le plus souvent par le canal des relations personnelles ou familiales ou le recours direct à l'employeur.

5.3.3 Côte d'Ivoire

Les principaux textes juridiques régissant le droit du travail en Côte d'Ivoire sont : i) la Constitution ; ii) le Code du travail n° 2015-532 du 20 juillet 2015 ; iii) les décrets d'application ; iv) la convention collective interprofessionnelle du 20 juillet 1977 ; et v) les accords d'établissements. Tous ces textes garantissent un accès libre des migrants et non-nationaux au marché du travail (article 11.1 du Code du travail). Toutefois, quelques restrictions à l'accès des non-nationaux sont à noter.

Tout d'abord, les emplois de la fonction publique sont réservés exclusivement aux nationaux. Aussi, les autorités ont pris des mesures tendant à protéger leurs citoyens à travers une politique d'« ivoirisation » des cadres²⁶. Les textes relatifs à la régulation de la question imposent des visas pour

²⁶ Cette orientation est visible dans le décret n° 96-287 du 3 avril 1996, relatif à l'instauration du visa de contrat de travail, et l'arrêté n° 1437 du 19 février 2004, portant modification de l'arrêté n° 4880 du 21 avril 1999, relatif à la réglementation du recrutement et des frais de visa du contrat de travail des personnels non nationaux.

le contrat de travail des étrangers et le paiement de droits à l'Etat par l'employeur qui les embaucherait. Selon cette disposition, tout poste de travail vacant dans une entreprise privée doit faire l'objet d'un appel à candidatures durant un mois, sanctionné d'une large diffusion à travers les canaux de communication. Si, au bout de cette durée, un candidat de nationalité ivoirienne ne remplit pas les critères de compétences exigés, un non-national répondant aux critères peut être recruté. Devant les faibles moyens et le faible nombre de personnels des services de contrôle de l'activité d'embauche, il n'est pas certain que les recrutements des non-nationaux obéissent toujours à cette disposition.

Par ailleurs, le droit exclusif de propriété de la terre est réservé aux seuls nationaux. Voté à l'unanimité des députés de l'Assemblée nationale, toutes tendances confondues, le Code foncier rural (la loi n° 98-750 du 23 décembre 1998) visait trois principaux objectifs : i) reconnaître les autorités coutumières comme détentrices légales de droits fonciers coutumiers ; ii) instaurer la propriété individuelle privée comme principe d'appropriation de la tenure foncière ; iii) réserver la propriété de la terre à l'Etat, aux collectivités publiques et aux nationaux.

Hormis ces restrictions, les travailleurs immigrés exercent librement des emplois à compte propre dans le secteur privé informel. Ces travailleurs immigrés ont les mêmes droits que les nationaux après l'embauche. Ils bénéficient des mêmes avantages dans le traitement salarial et dans la classification selon la catégorie socioprofessionnelle (CSP). Ils cotisent à la sécurité sociale (CNPS) et bénéficient de pension de retraite. En cas d'injustice, les travailleurs immigrés peuvent recourir aux services de l'Inspection du travail et du Tribunal du travail au même titre que les travailleurs nationaux. Du fait du caractère apolitique et non confessionnel des syndicats de travailleurs, les travailleurs immigrés peuvent y adhérer et faire défendre leurs droits comme leurs homologues travailleurs nationaux.

Enfin, la Côte d'Ivoire disposant d'un système de reconnaissance des qualifications ou compétences non formelles encore jeune et peu connu, les détenteurs de ce type de compétences, qu'ils soient migrants ou non, qu'ils soient travailleurs à compte propre ou travailleurs salariés, ont encore des difficultés pour les faire reconnaître.

5.3.4 Ghana

Si les lois ghanéennes en matière d'immigration et d'investissement sont favorables aux migrants, elles réservent en même temps certains secteurs du marché du travail aux Ghanéens. En particulier, l'article 27 de la loi ghanéenne de 2013 sur la promotion des investissements (loi 865) interdit aux étrangers d'exercer des activités réservées aux Ghanéens, tandis que la loi de 2000 sur les services d'immigration (loi 573) régit le séjour et l'emploi des étrangers en vue de protéger l'emploi des Ghanéens. En outre, la loi de 2006 sur les minéraux et l'exploitation minière (loi 703, section 83a) réserve également l'exploitation minière artisanale et à petite échelle aux citoyens ghanéens et rend illégale toute activité minière à petite échelle pratiquée par des ressortissants étrangers, connue sous le nom de *galamsey* au Ghana. Malgré ces lois, il y a des immigrés employés dans des activités réservées aux Ghanéens.

En tant que principal employeur de main-d'œuvre au Ghana, le gouvernement s'est préoccupé de la nécessité de reconnaître les compétences dans certains secteurs/professions sur le marché du travail ghanéen. En effet, le besoin de reconnaissance des qualifications est placé au cœur des préoccupations des pouvoirs publics au Ghana et a figuré en bonne place dans les efforts nationaux de développement.

Dans le secteur informel, les employeurs et les associations professionnelles ont joué un rôle clé dans la reconnaissance des compétences pour le travail sur le marché du travail ghanéen. Par exemple, l'Association ghanéenne des esthéticiens et coiffeurs (GBHA), en collaboration avec l'Institut national de formation professionnelle (NVTI), organise chaque année, pour les apprentis, la remise de certificats de compétence dans le cadre national de qualification de l'EFTP. En outre, les employeurs et les associations professionnelles, en collaboration avec le Council for Technical and Vocational Education

and Training (COTVET), travaillent à l'adoption de la reconnaissance des acquis (RPL) dans le contexte du nouveau cadre de qualification de l'EFTP.

5.3.5 Mali

Le pays s'est doté depuis 2014 d'une Politique nationale de migration adoptée en Conseil des ministres. L'objectif est de faire de la migration un véritable atout pour le développement du pays. Cet objectif repose sur huit axes stratégiques qui sont : i) la protection et la sécurisation des migrants et des membres de leur famille ; ii) la mise en place de mécanismes et de dispositifs de gestion appropriés pour mieux organiser la migration ; iii) l'appui à une meilleure réinsertion des migrants de retour ; iv) la valorisation du capital humain (social, culturel, technique), économique et financier des migrants ; v) le renforcement des capacités des organisations de migrants et de la société civile ; vi) le positionnement stratégique du Mali comme carrefour ouest-africain de dialogue et de concertation sur les migrations ; vii) l'amélioration des connaissances sur les migrations ; viii) la réadaptation des conditions de séjour et d'installation des étrangers au Mali.

Ce cadre institutionnel appréhende également la problématique des réfugiés car ceux-ci bénéficient d'un accès égal à la santé, à la formation et au marché du travail. Par ailleurs, l'Agence nationale de la promotion de l'emploi offre un accès identique à ses services aux résidents étrangers qui désirent trouver un emploi au Mali. De plus, elle reconnaît l'importance de la dimension migratoire et s'est fixé pour objectifs : i) l'amélioration des dispositifs d'intermédiation et d'information sur le marché du travail en assurant la prise en compte des besoins spécifiques des populations migrantes ; ii) l'amélioration du système de formation professionnelle pour assurer une réponse plus adéquate à la demande de main-d'œuvre sur le marché national et également international ; iii) l'appui à un système de réintégration et de réinsertion des migrants en vue de maximiser les bénéfices de la migration tant pour les sociétés d'origine et de destination que pour les travailleurs migrants eux-mêmes.

Le système éducatif malien s'avère également accessible aux ressortissants étrangers via les actions d'homogénéisation de l'enseignement supérieur mises en place par le CAMES. Il n'existe pas de quotas pour les étudiants internationaux au sein des institutions de formation au Mali, et les conditions d'accès sont les mêmes pour tous (nationaux et étrangers). Au supérieur, comme dit à l'introduction, les migrants ont relativement moins de problème.

5.3.6 Mauritanie

La Mauritanie était membre de la CEDEAO jusqu'en 1989, et avait donc ratifié le traité de la CEDEAO portant notamment sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement.

Depuis l'an 1999, la Mauritanie n'est plus membre de la CEDEAO et ne permet donc plus la libre circulation des ressortissants des Etats membres. Elle a toutefois conclu des accords bilatéraux avec la Côte d'Ivoire, la Gambie, le Mali, le Niger et le Sénégal afin de permettre aux ressortissants de ces pays d'entrer en Mauritanie pendant 90 jours sans visa. Après ces 90 jours, tous les étrangers doivent demander un permis de séjour. Après un accord bilatéral signé entre la Côte d'Ivoire et la Mauritanie en mars 2014, les Ivoiriens sont désormais dispensés du permis de séjour. Les migrants sénégalais sont tenus de payer un droit d'entrée, tout comme les Mauritaniens qui entrent au Sénégal.

La migration de main-d'œuvre est régie par la convention collective de 1974 et les lois n° 2004-017 et n° 2009-224, qui fixent respectivement les conditions de travail des étrangers et l'exigence de permis de travail pour les étrangers.

En vertu de la loi n° 2009-224, les étrangers ont besoin soit d'un permis de travail A, soit d'un permis de travail B, qui ne sont délivrés que si aucun Mauritanien ne peut remplir la fonction pour laquelle l'étranger est engagé. Un permis de séjour est une condition préalable à l'obtention d'un permis de travail.

Ainsi, la Mauritanie ne dispose pas actuellement d'une loi globale traitant des spécificités de la migration de main-d'œuvre en dehors des questions administratives. Elle considère plutôt la migration de main-d'œuvre comme une opportunité pour le pays et développe une stratégie holistique à son sujet. Cependant, la Mauritanie a un taux de chômage élevé, ce qui l'a poussée à mettre en place des politiques qui protègent l'accès des Mauritaniens au marché du travail local, telles que le permis de travail et autres procédures administratives ainsi que les frais pour les travailleurs étrangers. Comme indiqué précédemment, la licence verte a été introduite en 2013, ce qui impose une nouvelle procédure administrative et des frais pour les étrangers souhaitant travailler dans le secteur des transports publics, y compris les taxis. Elle donne effectivement la priorité aux Mauritaniens dans un secteur fortement dominé par les étrangers (principalement sénégalais).

5.3.7 Niger

Au Niger, il n'existe pas de cadre national global pour la question de l'immigration. Les différents textes juridiques qui encadrent l'emploi et la migration sont essentiellement le Code du travail du Niger révisé par décret n° 2017-682/PRN/MET/PS. Dans son cadre, tout travailleur étranger lié par un contrat est soumis à l'obtention d'un permis de travail (visa) avant son entrée sur le territoire, et les démarches avec l'ANPE doivent être entreprises par l'employeur.

L'accès au marché du travail n'est pas défini par des règles spécifiques pour les étrangers. Selon l'ordonnance de 1981, les étrangers peuvent accéder au marché du travail avec une autorisation de travail. L'Agence nationale pour la promotion et le développement est responsable de son exécution. Cette autorisation devrait être conditionnée à l'absence de compétences nationales conformément à l'article 48 du Code du travail, publié en 2012. Pourtant, dans la pratique, son rôle est beaucoup plus d'enregistrer les étrangers que de procéder à la sélection.

En ce qui concerne les ressortissants de la CEDEAO, la législation ne contient pas de dispositions spécifiques. Dans la pratique, l'administration délivre un titre de séjour CEDEAO d'un an, renouvelable automatiquement.

Le gouvernement nigérien a également signé des accords spéciaux avec certains pays, qui comprennent des dispositions sur l'entrée, le séjour et la résidence l'emportant sur les lois nationales. Il s'agit notamment d'accords bilatéraux avec l'Algérie, le Burkina Faso, la France, le Ghana, la Libye, le Mali, le Maroc et la Tunisie. Le Protocole de la CEDEAO sur la liberté de circulation s'applique aux citoyens de la CEDEAO.

Deux lois importantes ont également été promulguées au cours des dernières années : i) l'ordonnance n° 2012-86, promulguée en 2010, sur la lutte contre la traite des personnes ; et ii) une loi contre le trafic illicite de migrants en mai 2015. Cette loi n° 2015-36 contre le trafic illicite de migrants, adoptée le 26 mai 2015, est la première du genre au sein de la CEDEAO.

5.3.8 Nigeria

Le Nigeria est l'un des rares pays d'Afrique de l'Ouest à avoir ratifié une politique nationale sur la migration. Il existe donc une loi en vigueur qui fournit le cadre juridique pour les travailleurs migrants. Le Conseil exécutif fédéral du Nigeria a approuvé la Politique nationale de migration et la Politique nationale sur le travail. La Politique nationale de migration, qui tire sa légitimité de la Politique nationale du travail, est censée traiter de toutes sortes de questions relatives au travail, aux migrations de main-d'œuvre et aux migrations internationales de main-d'œuvre.

L'immigration au Nigeria était régie par la loi sur l'immigration de 1963 (chapitre 171), qui met l'accent sur la sécurité nationale, les règles d'admission et les procédures d'expulsion. Suite à l'Approche commune de la CEDEAO sur la migration de 2008, le Nigeria a approuvé une Politique migratoire nationale qui a été ratifiée par le Conseil exécutif fédéral en mai 2015.

Entre autres choses, la nouvelle politique migratoire donne plus de droits aux migrants en établissant clairement les droits de résidence et en s'attaquant mieux aux activités de traite et de trafic illicite. Les

règles de résidence ont été définies par des pratiques administratives qui ont comblé le vide laissé par la loi sur l'immigration de 1963. Le séjour au Nigeria fait la distinction entre les citoyens de la CEDEAO, qui ont droit à la carte de séjour de la CEDEAO, et les autres étrangers, qui peuvent demander le permis de séjour combiné des expatriés et des étrangers.

Outre la Politique migratoire nationale, le ministère fédéral du Travail a également élaboré et adopté en 2014 une politique de migration de main-d'œuvre. Cette politique, d'une part, vise à créer l'égalité entre les ressortissants nigériens et les migrants au Nigeria, et, d'autre part, cherche à protéger les droits des migrants en les encourageant à entrer sur le marché du travail formel où leurs droits peuvent être protégés.

5.3.9 Sénégal

L'accès au marché national du travail au Sénégal est régi par le Code du travail de 1997. Il indique que la Direction générale du travail et de la sécurité sociale du ministère de la Fonction publique, du Travail, du Dialogue social et de l'Organisation professionnelle doit approuver les contrats de travail qui comprennent l'établissement du travailleur en dehors de son lieu de résidence habituelle. L'article L.224 prévoit la possibilité d'adopter une législation secondaire pour « interdire ou limiter l'emploi d'étrangers pour des professions ou des niveaux de qualification professionnelle spécifiques » afin de garantir le plein-emploi de la main-d'œuvre nationale. Le Code du travail garantit également l'égalité de traitement entre étrangers et nationaux.

La loi n° 71-10 du 25 janvier 1971 relative aux conditions d'entrée, de séjour et d'établissement des étrangers et son décret d'application indiquent que l'admission est subordonnée à la délivrance d'un visa et à une garantie de retour. La législation sénégalaise ne correspond pas au Protocole de la CEDEAO et aucune disposition n'est prévue sur le statut des ressortissants des Etats membres de la CEDEAO ni sur le statut des résidents de longue durée. Il n'existe pas non plus de dispositions concernant la durée de validité de l'autorisation de séjour.

Hormis la loi relative aux conditions d'entrée, de séjour et d'établissement des étrangers et le Code du travail, le Sénégal a mis l'accent sur l'émigration. L'objectif principal est d'inclure la diaspora sénégalaise dans le développement du pays, conformément au dernier plan stratégique national élaboré en 2014 (Plan Sénégal émergent). Cependant, le pays a officiellement lancé le processus de définition d'un cadre de politique migratoire, avec un atelier de lancement qui s'est tenu à Dakar en juillet 2015. La Politique nationale de migration au Sénégal (PNMS) a été validée techniquement en mars 2018.

5.3.10 Togo

A ce jour, le Togo ne dispose pas encore d'une politique nationale sur les migrations. Toutefois, une stratégie nationale et un plan d'action national en matière de migration professionnelle sont en cours d'élaboration. La stratégie et le plan sont élaborés par le ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Réforme administrative à travers la Direction générale de l'emploi et différents partenaires. En outre, le Togo dispose d'une loi fondamentale d'octobre 1992 qui fixe, conformément aux droits humains fondamentaux, le cadre des migrations (articles 22 et 23) en termes de liberté de circuler et de s'établir partout sur le territoire dans les conditions définies par la coutume locale, puis en termes de protection des personnes étrangères en situation d'immigration régulière. Egalement, l'article 47 de la loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006 portant Code du travail mentionne la nécessité de l'immigration régulière en matière d'emploi.

5.3.11 Conclusions sur les cadres politiques et institutionnels nationaux vs. liberté de mouvement et d'exercice

En conclusion, l'examen de l'adhésion aux cadres multilatéraux sur la migration et sa gouvernance dans la sous-région montre :

- Une large ratification des conventions fondamentales de l'OIT par les Etats de la sous-région.

- Une limitation de l'intégration au niveau des législations nationales : Les pays de la sous-région peinent à intégrer les principes de ces conventions dans la législation nationale.
- Un faible respect des obligations de l'OIT en matière d'établissement de rapports et donc de suivi des politiques du travail et de l'emploi au niveau régional.
- Une lenteur en matière de généralisation de l'adhésion aux cadres régionaux de la CEDEAO : La ratification des protocoles concernant le droit de séjour et le droit d'établissement peine à se généraliser.
- Une limitation des progrès dans la mise en œuvre de l'Approche commune sur la migration.
- Une absence de politique migratoire dans de nombreux pays et la présence de référentiels hétérogènes.
- Une faible pratique de l'activité d'identification et d'anticipation des compétences.
- Des difficultés dans la mise en œuvre de la Convention de la CEDEAO sur la reconnaissance et l'équivalence des diplômes, certificats et autres titres dans les Etats membres, qui a été adoptée en 2003.

6. Programmes et actions développés par les Etats membres de la CEDEAO pour faciliter la gestion des aspects migratoires

Afin de faciliter la gestion des flux migratoires, les pays membres de la CEDEAO ont mis en place plusieurs programmes et actions portant sur les différents aspects de la migration. Il s'agit notamment de l'organisation de réunions entre les services d'immigration, d'activités de dialogue sur la migration et la libre circulation des personnes, d'activités visant à mettre en place des politiques migratoires et d'autres activités thématiques ainsi que de l'élaboration du plan d'action de la CEDEAO pour la collecte et l'analyse de statistiques dans le domaine des migrations (2017-2019). Ces activités ainsi que d'autres actions sont présentées ci-dessous.

6.1. Politiques migratoires et législation

Réunions des chefs des services d'immigration

Des réunions des chefs des services d'immigration ont lieu chaque année depuis 2007. Elles rassemblent des représentants des ministères de l'Immigration et de l'Intérieur et servent de plateformes de dialogue et de coordination pour la mise en œuvre des protocoles sur la libre circulation dans la perspective de l'immigration et de la gestion des frontières.

Activités du Processus de Rabat

Le Dialogue euro-africain sur la migration et le développement (Processus de Rabat) a été lancé en 2006. Ce processus réunit 58 pays membres et un pays observateur ainsi que la Commission européenne et la CEDEAO. Plus de dix ans plus tard, le processus est toujours en cours et le dernier cadre stratégique, la Déclaration et le Programme de Rome, a été adopté lors de la 4^e Conférence en 2014. La Déclaration vise à renforcer le lien entre migration et développement, et à prévenir et lutter contre les migrations irrégulières et les infractions connexes.

Activités pour mettre en place des politiques migratoires

Les études de pays font ressortir le lancement de plusieurs actions et mesures visant à mettre en place des politiques ou cadres de politiques nationales pour la migration, y compris les flux intrarégionaux. Le Burkina Faso est un bon exemple à cet égard.

Activités de la Direction de la libre circulation des personnes

Créée en 2008, la Direction de la libre circulation des personnes de la CEDEAO est responsable de la mise en œuvre des protocoles sur la libre circulation et de l'Approche commune sur la migration. Actuellement, son travail est principalement axé sur la première phase concernant le droit d'entrée, et traite donc principalement des questions de gestion des frontières. Elle a pour mission de diriger le processus d'adoption de l'Acte additionnel visant à simplifier les procédures administratives d'entrée et de séjour dans les Etats membres. Elle a la tâche également de diriger le processus d'élaboration d'une politique migratoire régionale, avec le soutien de la Banque africaine de développement. Dans le cadre du mécanisme intra-ACP²⁷, une aide a été fournie à six pays, sur demande, pour l'élaboration de politiques migratoires nationales.

Dans ses activités de formation et de sensibilisation liées aux protocoles sur la libre circulation, la Direction consacre l'essentiel des modules aux procédures homogènes pour la gestion des frontières mais dédie aussi des modules à la question des droits des travailleurs migrants.

²⁷ Pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique.

Activités de la Direction des affaires humanitaires et sociales (DAHS)

La DAHS de la CEDEAO s'occupe des questions de migration de main-d'œuvre principalement par l'intermédiaire de sa Division des affaires sociales. Ses activités relatives à la migration de main-d'œuvre ont surtout concerné les domaines de la coordination des systèmes de sécurité sociale et de l'harmonisation de certains aspects de la législation du travail. La Direction a dirigé le processus de révision et d'adoption de la Convention générale de sécurité sociale de 2011 à 2013, avec l'appui technique du PNUD. Pour ce qui est de la législation, une étude sur l'harmonisation du droit du travail est menée avec l'appui de l'OIT. Elle aboutira à un projet de propositions d'harmonisation.

Plan d'action de la CEDEAO pour la collecte et l'analyse de statistiques dans le domaine des migrations, 2017-2019

Les activités de ce plan d'action visent cinq objectifs principaux, à savoir :

1. Contribuer à l'adoption de nouvelles pratiques, de méthodes statistiques communes et à l'harmonisation avec les normes internationales sur les données migratoires dans l'espace CEDEAO.
2. Contribuer à un processus de prise de décision fondé sur des faits grâce à un échange régulier d'informations et à une coordination renforcée entre les acteurs des données sur les migrations dans la région.
3. Accroître la pertinence politique du rapport statistique grâce à l'amélioration de la qualité du processus de gestion des données sur la migration.
4. Mettre à disposition les statistiques migratoires produites dans l'espace CEDEAO pour une utilisation plus large.
5. Contribuer à la mise en place d'un cadre juridique et politique solide et complet dans le domaine des données sur les migrations.

6.2. Dialogue et collaboration

Activités du Forum du dialogue social

Le Forum du dialogue social tripartite de la CEDEAO a été créé en 2011 dans le cadre de la mise en œuvre de la Politique du travail et de l'emploi de la CEDEAO (2009). Les sessions ordinaires de l'Assemblée générale se tiennent chaque année depuis 2011. Elles servent à discuter des développements politiques pertinents de la CEDEAO et des questions régionales. Parmi les principales activités et résultats du Forum figurent notamment : i) la validation d'un projet de charte régionale sur le dialogue social tripartite (mars 2011) ; ii) l'adoption d'un plan d'action triennal (2011-2013) et d'un plan d'action annuel pour 2014 ; iii) la révision et validation des termes de référence pour le recrutement d'un consultant pour l'harmonisation des législations du travail dans l'espace CEDEAO (mars 2012) ; iv) l'examen et la validation de la Convention générale de sécurité sociale, du Plan d'action pour l'emploi des jeunes et du Plan d'action contre le travail des enfants (octobre 2012), qui ont été adoptés par la réunion des ministres du Travail et des Affaires sociales de la CEDEAO en décembre 2012.

Activités du dialogue sur la migration et la mobilité

Le partenariat Migration, mobilité et emploi fournit le cadre du dialogue et de la coopération sur les questions migratoires entre l'UE et tous les Etats africains. Le partenariat a été lancé en 2007 et un plan d'action quadriennal a été adopté en 2014.

Activités du Dialogue sur la migration pour l'Afrique de l'Ouest

Le processus du Dialogue sur la migration pour l'Afrique de l'Ouest (MIDWA) est aux premières étapes de revitalisation. En juillet 2012, la CEDEAO, soutenue par l'OIM et le gouvernement suisse, a tenu une réunion pour relancer le processus, au cours de laquelle le cadre institutionnel du processus a été défini et les domaines prioritaires de discussion pour les prochaines années ont été identifiés²⁸. Le Forum se réunit désormais tous les ans depuis 2015 et s'est intéressé dernièrement aux migrations mixtes. A noter que l'adhésion au processus est limitée aux Etats membres de la Commission de la CEDEAO.

6.3. Jeunesse, éducation et genre

Activités de la Direction du genre, de la jeunesse, de l'emploi et des organisations de la société civile (DGJEOSC)

Par sa Division de l'égalité des sexes, la DGJEOSC dirige le processus d'élaboration du cadre et du plan d'action pour l'égalité des sexes et la migration. Sa Division de la jeunesse, des sports et de l'emploi est chargée de mettre en œuvre le Plan d'action pour l'emploi des jeunes, de promouvoir la mobilité intrarégionale de la main-d'œuvre et d'encourager l'élaboration d'un système régional d'information sur le marché du travail.

Activités de la Direction de l'éducation, de la culture, de la science et de la technologie (DECST)

Les activités de la DECST de la CEDEAO comprennent l'harmonisation des systèmes d'éducation et de formation, conformément à la convention générale sur la reconnaissance de l'équivalence des certificats. La Direction a déjà entrepris une étude de faisabilité sur l'établissement d'un cadre régional et national de certification en 2012. La Division de l'éducation est également active à travers sa feuille de route pour la revitalisation de l'enseignement technique et professionnel de la CEDEAO.

Création de centres spécialisés et de centres d'excellence dans la sous-région sous le Protocole A/P.3/1/03 de la CEDEAO sur l'éducation et la formation, adopté à Dakar le 31 janvier 2003

Selon ce protocole, il est prévu de créer des centres en vue de l'établissement au niveau régional d'institutions d'enseignement et de formation fiables dans des domaines spécialisés, pour accroître le nombre de personnes qualifiées de la sous-région. Il s'agit de centres spécialisés et de centres d'excellence où des programmes seront conjointement mis au point et dispensés afin de veiller à la qualité de l'éducation, de la formation et de la recherche dans la région. Aujourd'hui, il existe plusieurs centres, à l'image des centres pour l'agriculture : Centre national des céréales sèches au Sénégal, du riz au Mali, des racines et tubercules au Ghana, etc. En 2017, il y a eu création de deux centres universitaires d'excellence pour les étudiants du continent au Sénégal. Le premier pour la santé maternelle et l'enfant, le second pour les mathématiques, l'informatique et les technologies de l'information et de la communication.

²⁸ La collecte et la gestion des données sur les migrations, la création de cadres nationaux de politique migratoire et la mise en place de cadres de gouvernance sur les migrations.

7. Systèmes d'identification, de développement et de reconnaissance des compétences : quelle compatibilité ?

Après avoir fait le point sur l'état de mise en œuvre des cadres et de la coopération régionale existants ainsi que de la liberté de mouvement au sein de la CEDEAO, en particulier pour les compétences techniques et professionnelles, ce chapitre visitera les systèmes d'identification et d'anticipation des besoins en compétences dans les pays étudiés d'une part, et les systèmes de développement et de reconnaissance des compétences d'autre part.

7.1 Systèmes d'identification et d'anticipation des besoins en compétences

7.1.1 Institutions responsables et missions

L'examen des études de pays fait ressortir des insuffisances majeures en matière de systèmes nationaux d'identification et d'anticipation des compétences. Néanmoins, et en dépit de cette faiblesse des mécanismes de collecte et de diffusion de l'information dans ce domaine, les pays de la sous-région disposent souvent de structures dédiées à l'identification et à l'anticipation des compétences. Au Burkina Faso, c'est l'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEF), rattaché sur le plan institutionnel au ministère en charge de l'Emploi et de la Formation professionnelle. En Côte d'Ivoire, ce sont l'Inspection générale et l'Agence emploi jeunes.

Au Ghana, une panoplie d'intervenants sont appelés à assurer cette mission, mais sans chef de file. Il s'agit notamment des décideurs et conseillers techniques des ministères et institutions concernés (ministère de l'Emploi, ministère de l'Education, ministère de l'Intérieur, ministère des Finances, Comité des quotas de migration, Secrétariat aux bourses, Commission nationale de planification du développement, Conseil pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels) et des experts et techniciens travaillant dans le domaine de l'EFTP, ainsi que des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Au Mali, le processus d'identification et d'anticipation des besoins en compétences s'effectue à plusieurs niveaux, selon les principes de décentralisation de l'EFTP mis en place depuis le début des années 2000. Plusieurs agences du ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MEFP) sont chargées d'opérer ce lien entre formation professionnelle et besoins en compétences du marché du travail. Dans ce cadre, ces agences disposent de bases statistiques régulièrement actualisées et ont également eu à commanditer des études prospectives de nature transversale ou sectorielle sur les besoins en compétences du marché du travail. L'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEF) est l'organe le plus important en matière d'études et de recherche destinées à fournir aux décideurs et aux usagers des informations fiables et régulièrement actualisées sur le marché du travail, aux niveaux national et régional, pour une meilleure régulation de ce marché.

En Mauritanie, c'est le ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle et des Technologies de l'information et de la communication (MEFPTIC) avec ses différentes structures qui est chargé du dispositif de l'emploi et de la formation, notamment l'identification et l'anticipation des besoins et disponibilités en compétences. L'Institut national de promotion de la formation technique et professionnelle (INAP-FTP) joue aussi un rôle important dans ce domaine, notamment en matière de rapprochement de la demande et de l'offre de formation ainsi que d'identification et d'analyse des besoins en qualifications des différents secteurs de l'économie. L'Office national de la statistique (ONS) met à disposition les données statistiques nécessaires.

Au Sénégal, ce système est éparpillé et non coordonné. Des jalons ont été posés avec un projet de mise en place d'un Système d'information sur le marché de l'emploi (SIME), d'un Observatoire national des emplois et qualifications professionnelles (ONEQP), qui tarde à se concrétiser, mais aussi avec un projet d'élaboration d'un Répertoire opérationnel des métiers et emplois (ROME), lancé en 2003.

Tableau 16 : Missions des institutions responsables de l'identification et de l'anticipation des compétences

Pays	Institutions en charge	Principales missions
Burkina Faso	<ul style="list-style-type: none"> • Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEF), rattaché sur le plan institutionnel au ministère en charge de l'Emploi et de la Formation professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Constituer un système d'information efficace sur l'emploi, la formation et la jeunesse, au plan national et dans les régions • Aider à la mise en œuvre d'une politique de développement de la formation fournissant l'identification des besoins de formation et la prospective des métiers et des qualifications • Aider à la décision, contribuer à la définition, à l'évaluation et à l'amélioration des mesures de politique de l'emploi et du dialogue social
Côte d'Ivoire	<ul style="list-style-type: none"> • Inspection générale • Agence emploi jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> • Prospecter les entreprises • Faire le bilan des activités et des ressources humaines en présence selon les postes de travail
Ghana	<ul style="list-style-type: none"> • Décideurs • Conseillers techniques des ministères et institutions concernés 	<ul style="list-style-type: none"> • Mener des enquêtes régulières sur le marché du travail, des enquêtes auprès des employeurs, des enquêtes sur la population active, des études de suivi et d'autres outils liés aux méthodes quantitatives et qualitatives • Analyser et traduire les données issues des exercices d'anticipation en politiques et en planifications adéquates
Mali	<ul style="list-style-type: none"> • Agences du ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, principalement ONEF et ANPE 	<ul style="list-style-type: none"> • Constituer des bases statistiques régulièrement actualisées • Mener des études prospectives de nature transversale ou sectorielle sur les besoins en compétences du marché du travail
Mauritanie	<ul style="list-style-type: none"> • MEFPTIC/Direction de l'emploi • INAP-FTP • Office national de la statistique 	<ul style="list-style-type: none"> • Créer les conditions favorables à la prise en compte de l'emploi comme une priorité nationale transversale dans tous les programmes et politiques sectoriels • Développer une réelle synergie entre les activités des différentes structures administratives chargées de la conception et du suivi d'une part, et des structures opérationnelles chargées de la mise en œuvre d'autre part • Rationaliser les ressources publiques destinées à la promotion de l'emploi • Orienter davantage le contenu des formations techniques et professionnelles vers les besoins réels des opérateurs du secteur privé

Pays	Institutions en charge	Principales missions
Niger	<ul style="list-style-type: none"> • Observatoire national sur l'emploi et la formation • Ministère de l'Enseignement professionnel et technique (MEP-T) via sa Direction des statistiques et de l'informatique 	<ul style="list-style-type: none"> • Mener des enquêtes et des études sectorielles d'identification et d'anticipation des compétences • Mettre en place dispositif de carte prospective de l'EFPT pour améliorer la gestion et le pilotage du système EFTP
Nigeria	<ul style="list-style-type: none"> • L'identification et l'anticipation des compétences au Nigeria est un programme multiagences 	<ul style="list-style-type: none"> • Réglementer le développement des compétences • Collecter, traiter, analyser et déployer l'information sur le marché du travail afin de soutenir la formulation des politiques et la planification stratégique • Mener des recherches sur les problèmes économiques et sociaux du pays
Sénégal	<ul style="list-style-type: none"> • Système éparpillé et non coordonné 	<ul style="list-style-type: none"> • Projet de mise en place d'un Système d'information sur le marché de l'emploi (SIME), d'un Observatoire national des emplois et qualifications professionnelles (ONEQP) • Projet d'élaboration d'un Répertoire opérationnel des métiers et emplois (ROME), lancé en 2003
Tchad	<ul style="list-style-type: none"> • Comité national pour l'éducation et la formation en liaison avec l'emploi, de composition tripartite 	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller au respect des objectifs de la stratégie d'emploi • Formuler les politiques et les programmes en matière d'éducation et de formation en liaison avec l'emploi
Togo	<ul style="list-style-type: none"> • Agence nationale pour l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à l'élaboration de la politique nationale de l'emploi • Mettre en place une base de données fiables sur l'emploi et la main-d'œuvre au Togo en s'appuyant sur toutes les bases de données existantes dans d'autres départements ou organismes

Source : Rapports pays.

Au Tchad, par ailleurs, c'est un organe de composition tripartite qui est en charge de veiller au respect des objectifs de la stratégie et de formuler les politiques et les programmes en matière d'éducation et de formation en liaison avec l'emploi. Il s'agit du Comité national pour l'éducation et la formation en liaison avec l'emploi mis en place par décrets présidentiels n° 765, n° 766 et n° 767/PR/93 du 31 décembre 1993.

Quant au Togo, force est de noter que l'anticipation des besoins, le suivi et l'évaluation en matière de compétences n'y sont pas encore érigés explicitement comme des prérogatives institutionnelles. Aujourd'hui, c'est un axe de la stratégie de l'EFTP du Togo. Toutefois, il y a des institutions ou des programmes qui jouent ou ont joué ces rôles aujourd'hui ou par le passé. C'est le cas, par exemple, de l'Agence nationale pour l'emploi.

7.1.2 Mécanismes quantitatifs et qualitatifs d'identification et d'anticipation des compétences

Dans la sous-région, l'identification et l'anticipation des compétences se font généralement à l'aide d'enquêtes et d'études quantitatives et qualitatives. Ces études sont parfois générales, parfois spatiales ou sectorielles. Certains pays attestent d'une régularité en termes de mise en œuvre de dispositifs et de mécanismes en place, d'autres le font à des points discontinus et éloignés dans le temps. Parmi les mécanismes clés d'anticipation et d'identification, on trouve la formation axée sur la demande. Cependant c'est une pratique qui est peu répandue à cause de la faiblesse du secteur du développement des compétences, du manque d'implication des employeurs et autres parties prenantes, mais aussi du caractère majoritairement informel du marché du travail. Un autre mécanisme clé trouve place dans les lignes des politiques et stratégies nationales de développement et d'emploi, qui tracent généralement les tendances sectorielles en termes d'offre et de demande de compétences, souvent à partir de scénarios. Les agences d'intermédiation attestent également d'une vision prospective du besoin en compétences.

Au Burkina Faso, beaucoup d'études ont porté sur l'identification et l'anticipation des compétences. La plupart de ces travaux ont été menés par l'ONEF depuis sa création en 2001, avec l'appui de partenaires techniques. Récemment, l'ONEF a réalisé étude sur les créneaux porteurs d'emplois dans la région du Centre-Est du Burkina, avec l'appui de l'OIM et la Coopération belge au développement (2018), l'enquête nationale sur la main-d'œuvre dans les secteurs public et privé formels (2018), l'étude sur les offres d'emplois de 2013 à 2018 et l'étude sur l'insertion du groupe cible sortant des centres de formation professionnelle du ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion professionnelles et titulaire des titres de qualification professionnelle 2010-2015, avec l'appui du PAPS-EFTP (2017). Pour ce qui est de la main-d'œuvre étrangère, aucun axe de la stratégie de migration n'est explicitement dédié au développement des compétences des populations migrantes.

En Côte d'Ivoire, l'activité d'anticipation des compétences est le plus souvent faite grâce aux mécanismes quantitatifs et qualitatifs. Par exemple, l'Agence emploi jeunes, structure publique d'emploi, le fait à travers les missions de prospection de ses conseillers en emploi dans les entreprises. Cette activité consiste à prospecter les entreprises, faire le bilan des activités et des ressources humaines en présence selon les postes de travail. A l'issue d'une évaluation des besoins de production projetés par l'entreprise, une proposition de profils en nombre et en qualité est faite et des fiches de poste sont élaborées. L'Agence nationale de la formation professionnelle (AGEFOP) quant à elle réalise des études sectorielles, des forums et salons d'éducation-formation ou des conférences du futur regroupant des formateurs, des employeurs et des diplômés. A l'issue de toutes ces activités, des portraits de branches d'activité, des référentiels de formation assortis de programme ou curricula de formation sont élaborés.

Au Ghana sont réalisées des enquêtes régulières sur le marché du travail, des enquêtes auprès des employeurs, des enquêtes sur la population active, des études de suivi et d'autres outils liés aux méthodes quantitatives et qualitatives pour évaluer les besoins en compétences et l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail. L'introduction de la formation basée sur les compétences

peut constituer un mécanisme efficace d'anticipation des compétences. L'autre mécanisme concerne l'identification et l'évaluation au niveau sectoriel de l'anticipation des compétences dans les secteurs à fort potentiel, à savoir les TIC, la construction, le pétrole et le gaz, l'hôtellerie et le tourisme, l'horticulture et le bétail.

Au Mali, l'identification et l'anticipation des compétences se font aux niveaux tant national que local. L'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle met à disposition des données actualisées et réalise des études diagnostiques sur l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle des jeunes sur les plans national et régional. Le système d'identification et d'anticipation des compétences repose également sur des enquêtes modulaires auprès des ménages reconduites chaque année, ainsi que sur d'autres réalisées dans ce domaine, notamment l'étude sur l'employabilité des jeunes sortant de l'EFTP (2016) et les besoins en compétences du secteur privé formel. De plus, l'Agence nationale de la promotion de l'emploi entreprend des études sur les opportunités de développement de l'emploi local. Celles-ci ont permis : i) d'identifier les besoins de formation et les filières de formation adaptées ; ii) de mettre en évidence les filières porteuses d'emplois et de revenus dans les collectivités ; iii) de proposer des solutions concrètes en vue de promouvoir l'emploi local et de prévenir l'exode rural et la migration des jeunes générations.

En Mauritanie, la Direction de l'emploi assure cette mission grâce aux données statistiques de l'Office national de la statistique et à la réalisation d'enquêtes et d'études sur l'emploi et l'insertion professionnelle, ainsi qu'à l'élaboration de prévisions et de projections sur l'évolution de l'offre et de la demande d'emploi. L'INAP-FTP œuvre également pour rapprocher l'offre et la demande de compétence via ses missions, à savoir : i) l'identification et l'analyse des besoins en qualifications des différents secteurs de l'économie ; ii) l'élaboration des programmes de formation ; iii) l'appui pédagogique aux établissements de formation ; et iv) la gestion du FAP-FTP. Toutefois, en dépit de l'existence de ces structures, force est de noter leur manque de coordination ainsi que le manque d'outils adaptés et de moyens nécessaires pour la production et la diffusion d'informations (quantitatives et qualitatives) fiables et exhaustives indispensables pour dresser les besoins futurs en compétences par profession ou métier.

Au Niger, les activités d'identification et d'anticipation s'articulent autour de deux grandes lignes qui sont les enquêtes et les études sectorielles. Dans ce sens, l'Observatoire national sur l'emploi et la formation a réalisé un certain nombre d'enquêtes et d'études sectorielles autour des questions de formation technique et professionnelle, d'insertion professionnelle des diplômés de l'EFTP et du supérieur ainsi que sur la situation de l'emploi dans les entreprises. Ces études demeurent toutefois occasionnelles, concernent le secteur formel et sont menées auprès d'échantillons d'entreprises. Sur le plan géographique, ces études sont effectuées à l'échelle de certaines régions ou villes du pays. Des extrapolations sont ensuite faites pour donner une idée approximative des résultats à l'échelle nationale.

Au Nigeria, l'identification et l'anticipation des compétences est un programme multiagences. Ces dernières s'engagent indépendamment à collecter des données, à concevoir et mettre en œuvre des programmes de développement des compétences et à superviser la mise en œuvre des programmes d'EFTP. Le National Manpower Board est l'organe dédié pour collecter, traiter, analyser et déployer l'information sur le marché du travail afin de soutenir la formulation des politiques et la planification stratégique. Certaines agences internationales comme l'OIT, l'UNESCO, l'ONUDI, le PNUD, la Banque mondiale ont également établi des partenariats avec différentes agences nationales pour fournir des informations sur l'identification et l'anticipation des compétences pour le marché du travail. Il n'est pas étonnant qu'il y ait une prolifération de programmes d'intervention sur les compétences dans tout le pays.

Au Sénégal, plusieurs initiatives ont été prises dans l'optique d'anticiper les besoins de compétences de l'économie. Au plan stratégique, le gouvernement a mis en place une Commission nationale de concertation de la formation professionnelle et technique, une Commission partenariale des

programmes de formation et une Commission partenariale de certification pour rendre effective la gouvernance partenariale du système de FPT. Une expérience phare est celle du ministère en charge de la Fonction publique, qui a mis en place une Plateforme de gestion des demandes d'emploi (PGDE) qui permet de mieux identifier les compétences des demandeurs et de les adapter aux besoins de l'administration. Ceci mis à part, on ne peut pas dire qu'il existe un système d'anticipation et d'identification au Sénégal. A la place, il existe plusieurs initiatives de plusieurs organes qui demeurent éparpillées et non coordonnées. Aussi le système d'information en place ne permet-il pas d'accompagnement.

Au Tchad, le secteur informel reste toujours un défi majeur pour l'exercice de cette fonction d'identification et d'anticipation, et il s'avère que l'amélioration de l'information en appui à une meilleure gouvernance du marché du travail est nécessaire pour anticiper sur les dysfonctionnements inhérents afin de mieux gérer les conflits éventuels.

Ce survol des mécanismes quantitatifs et qualitatifs d'identification et d'anticipation des compétences a permis d'identifier certaines incompatibilités. La première est l'absence d'observatoire d'emplois et de compétences ou de comité national de coordination du système d'information sur le marché du travail, avec l'objectif d'améliorer la synergie entre les acteurs du système. La diversité des sources d'information sur le marché du travail utilisées dans les différents pays à des fins de caractérisation et de planification pose le problème de la standardisation des concepts et méthodes du côté tant de l'offre que de la demande de compétences, qui demeure essentielle pour le passage d'un système national à un système régional. Les données ne peuvent être agrégées et comparées que si elles sont comparables sur la base de concepts, de définitions, de méthodes de collecte et de calcul des indicateurs. La diversité des sources d'information pose également le problème même de coordination des systèmes nationaux d'information.

Un autre est la discordance en termes de date et de fréquence de publication des données, alors que la présentation des informations avec régularité et en temps voulu est extrêmement importante, tant pour les demandeurs d'emploi que pour les employeurs et les décideurs. Elle est également importante pour l'alimentation d'un système d'information sur le marché du travail régional fonctionnel donnant une meilleure visibilité sur le marché du travail régional et les marchés nationaux. Ceci rend par ailleurs très difficiles les prévisions sur l'évolution du fonctionnement du marché du travail en vue de l'adaptation efficace des structures de formation aux besoins du marché.

7.2 Systèmes de développement des compétences

L'offre de formation professionnelle dans la sous-région est essentiellement assurée par les centres et établissements publics et privés. Au Burkina Faso, les centres de formation professionnelle privés représentent 84 % du total des centres de formation. En Côte d'Ivoire, ce taux est de près de 92 % (680 centres privés contre 62 publics). Souvent, la sphère publique se compose de centres sous tutelle de l'organe principal en charge du système de formation professionnelle en plus de centres propres aux ministères et autres organes publics.

Malgré l'importante présence du secteur privé, le financement du système de développement des compétences se fait principalement par l'Etat, et dans une moindre mesure par les institutions internationales de développement et les organisations non gouvernementales (ONG) dans le cadre de partenariats public-privé (PPP). Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont impliquées dans la gouvernance de l'EFTP en principe à travers des commissions. Elles sont aussi impliquées à travers les formations sur le tas et les formations par apprentissage. En pratique, pourtant, cette implication est souvent limitée tant par le faible dynamisme privé que par le manque de cadre institutionnel ou la faible représentativité.

L'offre de formation professionnelle et technique est marquée, par ailleurs, par une forte disparité dans la répartition spatiale au profit des grandes villes. C'est une offre concentrée sur les grands

centres urbains, mais très diversifiée en termes de programmes et de filières de formation. Par ailleurs, on distingue trois familles de formation professionnelle :

- L'enseignement technique « formel », qui est dispensé dans des structures publiques ou privées reconnues par l'Etat, avec une formation couronnée par des diplômes officiellement reconnus.
- La formation professionnelle « non formelle », qui est organisée en dehors du circuit formel reconnu par l'Etat.
- La formation professionnelle « informelle », qui regroupe l'apprentissage informel/traditionnel et la formation sur le tas.

Pour ce qui est des qualifications, l'offre se concentre sur deux dispositifs. Le premier concerne les qualifications acquises par apprentissage non formel ou informel, et ce niveau de certification est approuvé soit après une période de formation, soit par un examen de validation des acquis. Le second, en revanche, concerne les qualifications acquises dans un cadre formel. Le tableau suivant indique les principaux niveaux de qualification formelle dans les pays de la sous-région.

Tableau 17 : Niveaux de qualification formelle dans la sous-région

Pays	Niveaux de qualification
Burkina Faso	<ul style="list-style-type: none"> • Certificat de qualification de base (CQB) • Certificat de qualification professionnelle (CQP) • Brevet de qualification professionnelle (BQP) • Brevet professionnel de technicien (BPT) • Brevet professionnel de technicien supérieur (BPTS)
Côte d'Ivoire	<ul style="list-style-type: none"> • Certificat de qualification professionnelle (CQP) • Certificat d'aptitude professionnelle (CAP), 3 ans après la classe de 5^e • Brevet d'études professionnelles (BEP), 2 ans après la classe de 3^e • Brevet de technicien (BT), 3 ans après la classe de 3^e • Brevet professionnel (BP), CAP avec expérience professionnelle • Baccalauréat technique (bac), 3 ans après la classe de 3^e • Brevet de technicien supérieur (BTS), 2 ans après le bac
Ghana	<ul style="list-style-type: none"> • Compétence nationale 1 • Compétence nationale 2 • Certificat national 1 • Certificat national 2 • Diplôme national supérieur (HND) • Baccalauréat (professionnel/technologie) • Maîtrise (professionnel/technologie) - Maîtrise de recherche à orientation technique • Doctorat (professionnel/technologie)
Mali	<ul style="list-style-type: none"> • FP qualifiante • FP diplômante
Mauritanie	<ul style="list-style-type: none"> • Certificat de compétences • Certificat d'aptitude professionnelle • Brevet de technicien • Brevet de technicien supérieur

	<ul style="list-style-type: none"> • Brevet d'enseignement technique • Baccalauréat technique
Niger	<ul style="list-style-type: none"> • Certificat de qualification de base • Certificat de qualification moyenne • Certificat de qualification professionnelle • Attestation • Diplôme CAP qualification « ouvrier qualifié de niveau élémentaire » • Diplôme bac professionnel ou technique qualification « ouvrier qualifié de niveau moyen » • Brevet d'études professionnelles (BEP) • Diplômes de spécialisation
Nigeria ²⁹	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau 1 : Employés de niveau débutant ou non qualifiés • Niveau 2 : Employés ayant des compétences de base • Niveau 3 : Opérateurs ou employés semi-qualifiés • Niveau 4 : Techniciens, employés qualifiés et superviseurs • Niveau 5 : Postes techniques et de cadres subalternes • Niveau 6 : Ingénieurs et cadres supérieurs
Sénégal	<ul style="list-style-type: none"> • Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) • Certificat de compétence professionnelle • Brevet d'études professionnelles (BEP) • Brevet professionnel • Brevet de technicien • Brevet de technicien supérieur
Togo	<ul style="list-style-type: none"> • Diplômes et titres professionnels (doctorat, docteur, ingénieur) délivrés au nom de l'Etat • Certificats de qualification professionnelle élaborés dans le cadre des branches professionnelles (CAP ou CFA) • Diplômes post-baccalauréat ou universitaires délivrés par des institutions publiques ou privées de formation

Source : *Rapports pays*.

En plus des études de pays, l'examen de l'étude de faisabilité de la convention de la CEDEAO sur la reconnaissance des compétences a permis de souligner certaines incompatibilités.

7.3 Systèmes de reconnaissance des compétences

Dans la sous-région, le besoin de reconnaissance des compétences est plus manifeste dans les secteurs à forte dominance d'emplois formels. Le diplôme constitue un gage des connaissances acquises et pouvant justifier la candidature à un emploi donné. C'est le cas par exemple des concours organisés par l'Etat, des recrutements opérés par les services de conseil et d'orientation ainsi que des tests organisés par les ONG et les projets de développement. Dans les emplois du secteur informel qui caractérise l'économie de la sous-région, la reconnaissance des compétences n'est pas systématique. Hormis les initiatives d'autoemploi, l'accès à l'emploi informel se fait le plus souvent par le canal des relations personnelles ou familiales ou le recours direct à l'employeur. Les employeurs n'ont aucun problème à accepter les certificats reconnus et/ou délivrés par un établissement accrédité. La réputation de certains instituts ou écoles de formation peut suffire à faire la reconnaissance des compétences. C'est de cette même manière que le pays d'obtention du diplôme peut faire valoir

²⁹ Le Système national de qualification a six niveaux de qualification qui correspondent directement aux différents niveaux de certification du système d'EFTP nigérian, à savoir préprofessionnel (examen professionnel 3), examen professionnel 2, examen professionnel 1, diplôme national, diplôme national supérieur et diplôme de troisième cycle.

certaines compétences. Par ailleurs, le défi demeure dans la reconnaissance par les employeurs des compétences autres que les compétences formelles accréditées, et celles acquises dans le cadre des programmes informels et non formels d'EFTP. Ce problème est d'autant plus important que, même pour un travailleur recruté, la mobilité reste entourée de risque dans le cas où l'employeur n'a pas recours à la reconnaissance des acquis de manière formelle. Aussi, en cas d'existence, les usagers des systèmes de reconnaissance de compétences non formelles ont peu accès à l'information sur les procédures de délivrance d'équivalences et sont régulièrement confrontés à la réalité de la lenteur du système au moment de la démarche.

Au Burkina Faso, l'étude de pays indique qu'il n'existe pas de système de reconnaissance englobant l'ensemble des compétences acquises de manière informelle. Une alternative en place consiste en la passation d'examens de validation des acquis. Les travailleurs peuvent candidater aux examens organisés au niveau national pour la validation des acquis de l'expérience (VAE). La réussite à ces examens est souvent sanctionnée par une attestation délivrée et reconnue. Pourtant, le rapport souligne que certains métiers ne disposant pas pour le moment de référentiels ne font pas l'objet d'une évaluation officielle. Les dénombrer ou imaginer une procédure de dénombrement et inclusion pourrait être une étape vers un système de reconnaissance englobant l'ensemble. Notons que la certification professionnelle au Burkina Faso s'appuie sur 11 référentiels (métiers, compétences et certification).

La Côte d'Ivoire a mis en place des institutions, outils méthodologiques et procédures et a tissé des partenariats avec d'autres pays et institutions étrangères pour gérer la question de la reconnaissance des compétences. Au niveau national, le système de reconnaissance des qualifications est essentiellement tourné vers le formel. Ceci constitue une limite en soi. Les détenteurs de compétences non formelles, qu'ils soient migrants ou non, qu'ils soient travailleurs à compte propre ou travailleurs salariés, ont encore des difficultés pour les faire reconnaître. Cependant, la prise en compte dans le système national des compétences et qualifications acquises de manière non formelle, appelée « valorisation des acquis de l'expérience », est présente bien qu'elle soit très récente (seulement trois ans d'existence). Pour ce qui est des diplômes étrangers et de l'assurance qualité, trois éléments de base de vérification sont pris en compte dans la procédure de décision d'octroi d'une équivalence. Ce sont les matières apprises, les notes obtenues et les coefficients affectés aux matières. Ces différents éléments du diplôme sont comparés aux standards nationaux en vigueur.

Au Ghana, les systèmes de reconnaissance des compétences sont classés en informels, semi-formels et formels. Pour le système formel, un certain nombre d'agences gouvernementales sont impliquées dans la reconnaissance formelle des compétences. Pour ce faire, elles reconnaissent formellement les compétences soit elles seules, soit en collaboration avec une association professionnelle, une ONG, une organisation confessionnelle, une agence privée ou un prestataire de services. En outre, les compétences sont reconnues de manière informelle. Il y a des cas où le maître délivre une note écrite, une déclaration ou un certificat écrit à l'apprenti diplômé. Dans une telle situation, l'apprenti n'est reconnu que par ceux qui connaissent le maître, ce qui rend le système encore informel. Les compétences peuvent également être reconnues de manière informelle par la lignée familiale et aussi par les prêtres des sanctuaires, les chefs traditionnels, les pasteurs, les familles et les amis. Contrairement à la reconnaissance informelle où la reconnaissance se fait uniquement par le maître, les compétences des apprentis diplômés sont également reconnues de façon semi-formelle lorsque la reconnaissance se fait grâce à un effort de collaboration entre les associations commerciales et professionnelles. Les compétences peuvent également être reconnues de manière semi-formelle par le biais d'expositions, de salons professionnels et de foires commerciales. La reconnaissance semi-informelle peut également être faite par les clients et par le biais de concours. Avec l'entrée en vigueur du nouveau cadre de qualification de l'EFTP, il est également possible d'acquérir des compétences de manière informelle pour être reconnu par le nouveau cadre d'EFTP. Les employeurs et les associations professionnelles, en collaboration avec l'EFTP, travaillent à l'adoption de la reconnaissance des acquis

dans le contexte du nouveau cadre de qualification de l'EFTP. Pour ce qui est de l'assurance qualité, un cadre national est mis en place et sert de référentiel.

Au Mali, le besoin de reconnaissance se sent surtout dans le formel. Dans les unités de petite taille majoritairement informelles, ce besoin de reconnaissance des compétences demeure beaucoup moins accentué car le certificat ou le diplôme ne font pas nécessairement partie des critères de recrutement utilisés par les employeurs. Ces derniers se basent beaucoup plus sur leurs réseaux interpersonnels pour coopter leurs futurs employés ou décident de tester le savoir-faire pratique des candidats avant de choisir de les recruter ou non. Le MEFP mène également des initiatives en matière de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle. Pour ce qui est de l'assurance qualité, c'est la direction nationale de la FP qui est en charge, et se base en principe sur un référentiel de formation. Cependant, avec la profusion de centres privés de formation, il demeure très difficile pour la Direction nationale de la formation professionnelle (DNFP) de pouvoir contrôler leurs activités et de pouvoir vérifier que le contenu des formations dispensées est conforme au référentiel de formation en vigueur.

En Mauritanie, la structure dominée par l'informel ne fait pas fortement ressentir le besoin de reconnaissance des compétences au sein de la majorité des entreprises. Le recrutement de main-d'œuvre familiale très présente dans les petites entreprises informelles en constitue un exemple éloquent. Le système de reconnaissance des qualifications et de la formation relève de la Direction des examens et concerne les établissements d'EFTP officiellement reconnus par l'Etat et qualifiés de « formels ». Il devrait être développé à l'issue de l'expérimentation pilote du système d'approche par les compétences (APC) prévue à court terme. Pourtant, il n'existe pas pour l'instant de système de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle. Les seuls titres délivrés sont des attestations propres aux structures qui les délivrent qui ne sont pas officiellement reconnues. Cette situation pose problème dans la formation qualifiante qui, malgré l'acquisition de compétences, n'offre que très difficilement une reconnaissance sociale et économique de ces dernières.

Au Niger, en plus de la reconnaissance des formations formelles, un processus d'évaluation de la certification professionnelle et de validation des acquis professionnels et expérientiels est en cours d'examen. Il n'est pour l'instant pas effectif, tout comme les attestations de formation par apprentissage. Par ailleurs, il n'existe pas pour l'instant de système de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle. Le dispositif d'EFTP ainsi que ses composantes (public, parapublic, privé) font l'objet d'évaluations périodiques internes et externes. La certification professionnelle quant à elle s'appuie sur trois référentiels (métiers, compétences et certification). Elle est organisée par la Commission nationale des certifications professionnelles et diplômes et titres de l'EFTP. Les diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification professionnelle reconnus par l'Etat sont répertoriés dans le cadre national de certification (CNC) des compétences professionnelles.

Le Nigeria est un pays conscient des certificats et des titres. Pour les certificats d'EFTP obtenus auprès d'établissements nigériens, le Conseil national pour l'enseignement technique (CNET) est l'organisme qui veille à ce que le programme de l'établissement émetteur soit correctement accrédité. Le processus d'accréditation du CNET est censé assurer l'assurance de la qualité de tout programme en ce qui concerne les ressources pédagogiques, la prestation et l'évaluation. Une fois qu'un programme est accrédité par le CNET, les employeurs l'acceptent normalement. Toutefois, pour les formations d'EFTP obtenues en dehors du système scolaire formel, le CNET a élaboré le cadre nigérien de qualification des compétences (CNQP) qui structure les qualifications nationales des compétences (NSQ). Le CNQP a été créé pour harmoniser les certificats obtenus auprès de divers établissements d'EFTP et les compétences acquises à l'intérieur et à l'extérieur du système scolaire. Le système indique clairement ce que l'apprenant doit savoir ou être capable de faire, que l'apprentissage ait eu lieu en classe, sur le lieu de travail, à la maison, dans la communauté/en milieu informel ou non formel. Le cadre indique la comparabilité des différentes qualifications.

Au Sénégal, les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont obtenus, en tout ou en partie, par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue ou par la validation des acquis. Les compétences acquises de façon formelle sont en principe reconnues. Pour permettre à un plus grand nombre de ressources humaines de faire reconnaître et valider les compétences, les autorités ont introduit une nouvelle modalité de certification, à savoir la validation des acquis de l'expérience (VAE). Elle constitue une modalité d'obtention des titres et diplômes à finalité professionnelle au même titre que la voie de formation initiale. Les titres et diplômes sont répertoriés, classés et publiés en cohérence avec le système national de classement. Pour ce qui concerne la qualité, un Guichet assurance qualité a été mis en place. Celui-ci établit des normes et standards de qualité pour l'accréditation des établissements de formation professionnelle, l'agrément de filières de formation au regard des besoins du marché et la définition des modalités de qualification de ses filières.

Au Tchad, en dehors de l'Office et de la Direction nationale en charge de l'organisation des examens et concours du secondaire et du supérieur créés par l'Etat, sous la supervision des ministères de l'Enseignement supérieur et de l'Education nationale, il n'existe pas un autre cadre de certification des diplômes.

Le système togolais d'évaluation des acquis scolaires, des compétences professionnelles et de certification ne comporte pas encore une unité chargée de la reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'expérience au sein du Togo ou à l'étranger en dehors des diplômes ou certificats présentés. Toutefois, pour travailler dans le secteur formel au Togo, les émigrés de retour, les immigrants ou les exilés sont souvent appelés à présenter périodiquement leurs diplômes et certificats professionnels pour homologation au sein d'une commission nationale ad hoc sous la tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

L'examen des systèmes de reconnaissance fait valoir la discordance des cycles pré-universitaires ainsi que préformation technique et professionnelle, qui déterminent le niveau de compatibilité des systèmes de développement des compétences. Ces cycles sont caractérisés par une discordance en termes de durée et de niveau d'instruction, et devraient être harmonisés au regard de ces aspects dans tous les Etats membres de la CEDEAO. Ainsi, les prérequis pour accéder à l'éducation universitaire et à l'EFTP et les prérequis pour devenir enseignant devraient être harmonisés dans toute la sous-région.

Aussi, on constate l'absence de cadre de certification dans plusieurs pays. Malgré une catégorisation des diplômes en trois typologies – basique, intermédiaire et avancée –, les diplômes, systèmes de notation et normes d'obtention méritent d'être harmonisés pour qu'ils soient équivalents. Une coordination et des mécanismes institutionnels entre les organes en charge des examens et des certifications sont à mettre en place.

En guise de conclusion, l'examen des systèmes d'identification, d'anticipation, de formation et de reconnaissance des compétences a permis de constater :

- Une typologie de l'offre selon plusieurs dimensions, notamment le secteur de formation (public/privé), l'accréditation, le type de formation (formelle ou informelle), l'adéquation avec la demande.
- Une offre marquée par une forte disparité dans la répartition spatiale au profit des grandes villes.
- Une distinction de trois familles de formation professionnelle :
 - L'enseignement technique « formel », qui est dispensé dans des structures publiques ou privées reconnues par l'Etat, avec une formation couronnée par des diplômes officiellement reconnus.
 - La formation professionnelle « non formelle », qui est organisée en dehors du circuit formel reconnu par l'Etat.

- L'apprentissage informel/traditionnel, qui se base sur des normes sociales et pratiques d'une profession et un contexte localisé.
- Une distinction de trois niveaux de qualifications, à savoir : un niveau initial concernant les qualifications de base, un niveau intermédiaire de qualification professionnelle et un niveau avancé de techniciens et de spécialisation, mais aussi de maîtrise.
- Un besoin de reconnaissance des compétences plus manifeste dans les secteurs à forte dominance d'emplois formels.
- Le caractère non systématique de la reconnaissance des compétences dans l'informel. L'accès à l'emploi informel se fait le plus souvent par le canal des relations personnelles ou familiales ou le recours direct à l'employeur, etc.
- Un défi majeur dans la reconnaissance par les employeurs des compétences autres que les compétences formelles accréditées, et celles acquises dans le cadre des programmes informels et non formels d'EFTP.
- La possibilité de copier quelques expériences et bonnes pratiques de reconnaissance des compétences acquises par l'expérience.

8. Recommandations pour améliorer la gestion de la migration de main-d'œuvre et les systèmes de développement, reconnaissance, identification et anticipation des compétences

8.1 Points d'action à aborder en matière de compétences et de migration

A la lumière des descriptions comparatives des sections précédentes portant sur la gestion des aspects migratoires dans la sous-région ainsi que sur la performance des systèmes de développement, reconnaissance, identification et anticipation des compétences des différents pays, la présente section identifie 13 points d'action afin de renforcer les résultats sur le marché du travail pour les migrants et les populations d'accueil. Ces actions se regroupent autour de trois dimensions : i) les 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 à travers l'accès aux informations sur le marché du travail et à l'orientation professionnelle ; ii) les interventions visant à renforcer la reconnaissance des certifications officielles et des compétences acquises de manière informelle, telles que l'harmonisation des formations et l'élaboration de cadres régionaux de certification ; iii) enfin, les interventions transversales, telles qu'une collaboration renforcée avec le secteur privé.

Action 1 : Généralisation des phases I et II du Protocole sur la libre circulation au niveau de la CEDEAO

Déjà la Mauritanie et le Tchad ne font pas partie de la CEDEAO. Il faut donc penser un cadre de partenariat avec ces deux pays à même de garantir une convergence vers ce qui est statué dans le cadre de la CEDEAO. Aussi, il faut généraliser la ratification des phases I et II du Protocole sur la libre circulation au niveau de la CEDEAO. Si certains progrès ont été accomplis par rapport à la première phase de mise en œuvre, comme le montrent les études de pays et comme le montre ce qui précède, en raison des préoccupations suscitées par les migrations non autorisées et les lois nationales parfois contradictoires sur le commerce et l'immigration, ni la deuxième ni la troisième phase d'application du Protocole n'ont abouti à la liberté de résidence ou d'établissement dans les Etats membres. Ce sont en effet ces deux phases qui concernent la régulation de la résidence et de l'établissement, deux éléments en relation directe avec le besoin de reconnaissance des compétences des étrangers alors que certaines activités libérales ou à compte propre nécessitent cette reconnaissance.

Action 2 : Œuvrer pour une application de l'Approche commune sur la migration

Malgré la ratification des traités et conventions, des déficiences, des obstacles et des défis aux niveaux intrarégional et national continuent à entraver l'application effective des traités, conventions et protocoles. Contre ce contexte, l'Approche commune de la CEDEAO en matière de migration (2008) peut fournir un cadre et des orientations sur les priorités stratégiques ainsi que des plans d'action pour promouvoir une gestion efficace des migrations dans la sous-région, en se fondant sur les six principes suivants :

- Libre circulation des personnes dans la sous-région.
- Promotion de la migration légale (régulière) en tant que partie intégrante du processus de développement.
- Lutte contre la traite des êtres humains.
- Harmonisation des politiques sur les migrations.
- Protection des droits des migrants, des demandeurs d'asile et des réfugiés.
- Reconnaissance de la dimension de genre de la migration.

Ce sont des principes d'ordre général qui concordent avec le renforcement de la compatibilité des systèmes de développement et de reconnaissance de compétences, mais aussi des systèmes

d'identification et d'anticipation. L'étude de faisabilité de l'application de l'Approche commune avait proposé d'œuvrer sur deux points essentiels :

1. L'harmonisation des durées et des niveaux d'instruction des cycles pré-universitaires et pré-formation professionnelle ainsi que des autres exigences d'accès à l'enseignement universitaire et professionnel dans l'espace CEDEAO.
2. L'harmonisation des diplômes et normes de délivrance et d'équivalence dans l'espace CEDEAO.

Action 3 : Mettre en place des systèmes d'information harmonisés et comparables

On constate de façon générale un manque de données sur la main-d'œuvre migrante, en particulier sur le nombre de travailleurs migrants dans chaque pays, ainsi que d'informations sur les secteurs de travail des étrangers dans beaucoup de pays. A ce manque s'ajoute une insuffisance des systèmes d'information, qui demeurent non intégrés et qui manquent de cohérence intrarégionale. Contre ce contexte, une harmonisation des nomenclatures des formations, des diplômes, des compétences, des professions et métiers, des secteurs et sous-secteurs s'avère indispensable ou du moins efficace pour un marché de travail commun où les caractéristiques des acteurs sont comparables et identifiables.

L'un des principaux défis qui ressort de cette étude est le manque d'ensembles complets de données sur les marchés du travail à même de fournir des informations permettant l'identification et l'anticipation des compétences. De plus, dans tous les pays de la sous-région, une grande partie des données migratoires est collectée par les services statistiques nationaux lors des recensements de la population et de l'habitat. Cependant, la grande diversité des questions posées, les références temporelles utilisées ainsi que des irrégularités dans les mises à jour réduisent leur efficacité en tant que sources de données sur la migration. En outre, la définition du terme « migrant » et d'autres concepts de migration de main-d'œuvre, telles que les lignes directrices concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre adoptées par la Conférence internationale des statisticiens du travail en 2018, ne sont pas harmonisés. Bien que l'harmonisation des définitions et des concepts de la migration de main-d'œuvre puisse aider à combler certaines des lacunes identifiées, elle ne parvient toujours pas à saisir un grand nombre de mouvements migratoires tels que les mouvements saisonniers, les mouvements pastoraux et les mouvements transfrontaliers.

Ainsi, l'intégration régionale du marché du travail peut être facilitée par la création d'un système de publication des professions en demande dans chaque pays. Le système ne fonctionnera que si les travailleurs sont libres de postuler à des emplois dans d'autres pays.

Action 4 : Mettre en place des politiques nationales d'emploi

La plupart des pays avaient des politiques de l'emploi ou des réglementations régissant les questions d'emploi. L'élaboration et la synchronisation des politiques nationales du travail pour guider les marchés du travail sont importantes et nécessaires pour donner une orientation aux questions d'emploi et de travail dans la sous-région. Ces politiques d'emploi doivent tenir compte des questions migratoires afin d'assurer une cohérence entre politiques d'emploi et de migration. De plus, les pays concernés doivent promouvoir des politiques de développement des compétences qui intègrent les travailleurs migrants. Il faut également supprimer les confusions et le manque d'informations sur les procédures légales concernant le travail des migrants.

Action 5 : Renforcer la coordination

Le renforcement de la coordination est une nécessité au niveau national alors que beaucoup de pays se dotent d'organes de collecte et de gestion des questions de migration, de développement et d'identification des besoins en compétences. Il est également essentiel de promouvoir une collaboration efficace entre les pays ainsi que d'autres parties prenantes importantes qui s'occupent des questions de travail et de migration. Si pour certains aspects de la migration des mécanismes de coordination existent, ce n'est pas le cas pour les questions concernant la gestion des migrations de main-d'œuvre, en raison notamment des défaillances des systèmes d'information des marchés du

travail. Aboutir à un système efficace, à approvisionnement régulier et en temps voulu, est un prérequis de la coordination. Celle-ci passe en effet par l'établissement d'un cadre général et directeur pour une coordination à divers niveaux nationaux et régionaux. Il faut aussi mettre en place des mécanismes d'échange et de partage d'informations sur le marché du travail et les migrations entre les différentes parties prenantes, et compris les prestataires et demandeurs de formations.

Sur un autre volet, la coordination peut porter sur les lois et politiques sur la migration. Cette coordination doit assurer, entre autres, l'intégration des informations obtenues sur la demande de compétences au niveau des politiques de travail et politiques migratoires nationales. Un exemple est la facilitation des modalités et conditions d'accès à certains métiers dont la demande concerne essentiellement les étrangers. Un autre exemple est la mise au point de nouveaux mécanismes institutionnels d'échange d'informations sur les migrations professionnelles collectées par les pays d'origine, tout en assurant une liaison aux informations collectées par les pays de destination.

Action 6 : Harmonisation des lois et politiques nationales sur la migration avec les cadres internationaux et intrarégionaux

Malgré l'adoption des protocoles et leur ratification ultérieure, les études de pays montrent que l'application intégrale de ces protocoles est entravée par les différences et le manque d'harmonisation des lois et politiques nationales sur la migration avec les cadres internationaux et intrarégionaux, notamment les protocoles de la CEDEAO pour faciliter la migration intrarégionale de main-d'œuvre. Certes, les pays de la sous-région sont dotés d'une législation nationale du travail qui contient des dispositions reflétant les principes et normes de ces protocoles, traités et conventions, cependant la pratique des Etats n'est pas toujours conforme à ces protocoles, traités et conventions. Par exemple, la discrimination basée sur la primauté des nationaux dans l'accès à l'emploi en Mauritanie ou en Côte d'Ivoire porte atteinte aux objectifs et principes énoncés dans ces protocoles, traités et conventions, notamment le Protocole de la CEDEAO sur la libre circulation, ainsi que dans les traités internationaux sur les droits de l'homme. Ceci porte atteinte non seulement à la reconnaissance des compétences mais aussi à l'accès à l'emploi, qui demeure une condition préalable.

Par ailleurs, les informations disponibles dans les études de pays indiquent que quelques pays seulement ont élaboré ou sont en train d'élaborer leur politique migratoire nationale en y incorporant des informations sur les flux migratoires à l'intérieur et à l'extérieur de la région de la CEDEAO, la mobilité intrarégionale et les profils des migrants. C'est le cas par exemple du Ghana, du Nigeria et du Burkina Faso. Peu de pays prennent en compte les informations sur le marché du travail en développant leur politique migratoire. Le défi est d'élaborer non pas des politiques migratoires nationales, mais plutôt des politiques harmonisées ou potentiellement harmonisables.

Action 7 : Harmonisation des enseignements et des certifications

Cette action et la suivante sortent des recommandations de l'étude de faisabilité sur l'application de l'Approche commune sur la migration dans l'espace CEDEAO. Il est vrai que l'établissement d'un cadre régional de certification n'exige pas l'existence de cadres nationaux de certification dans chacun des pays. Toutefois, la transférabilité des qualifications et des compétences à l'échelle de la sous-région peut être facilitée par l'harmonisation des qualifications et des enseignements. Il faut relier toutes les certifications nationales au cadre régional, en commençant par la mise en place d'un référencement qui relie tout système national à un cadre régional souhaité.

Par ailleurs, l'expérience a montré que le passage à un cadre régional se fait de manière plus efficace, plus simple et plus rapide lorsque les acteurs nationaux font preuve d'une certaine expérience des cadres de qualification à travers l'établissement de leur cadre national. Si un cadre national de qualification est établi en premier lieu, il devrait être accompagné d'un répertoire national des qualifications. Ce dernier contient tous les diplômes actuellement délivrés dans les pays et

éventuellement dans la région³⁰. L'établissement du répertoire implique des discussions avec les partenaires sociaux, et une refonte des normes professionnelles et des programmes de formation.

Action 8 : Assurance qualité

Une autre question concerne la qualité et l'assurance qualité des formations, question qui est au cœur de l'harmonisation des diplômes et des conditions et normes de leurs délivrance et équivalence dans l'espace CEDEAO. Pour parler de la compatibilité des systèmes de développement et de reconnaissance des compétences, il ne suffit pas d'avoir des référencements comparables, il faut plutôt des niveaux de qualification identiques ou du moins comparables. Dans le contexte de la transférabilité des compétences, cependant, l'assurance qualité joue un rôle important dans le renforcement de la confiance entre pays dans leurs systèmes respectifs, ce qui facilite la reconnaissance mutuelle des qualifications.

L'assurance qualité concerne souvent l'enseignement supérieur et l'EFTP, mais elle devrait inclure les niveaux de passage, notamment la dernière année du secondaire et du collège. L'approche la plus répandue consiste en un examen systématique des programmes et des établissements d'enseignement pour s'assurer que des normes acceptables en matière d'éducation, d'enseignants et de formateurs, de programmes et d'infrastructures sont maintenues. Bien qu'il existe plusieurs façons de procéder, l'assurance qualité par des comités externes s'annonce souhaitable dans le cadre régional.

L'assurance qualité devrait, entre autres, se conformer à ce qui suit :

- Etre basée sur des indicateurs de qualité clairs touchant les aspects souhaités.
- Etre établie de façon transparente, la publication de normes minimales et de critères de référence pouvant s'avérer utile dans ce sens.
- Etre périodique afin d'assurer le suivi et l'évaluation, notamment la publication de rapports.
- S'achever par la mise en place d'un système d'information de gestion, pour les besoins à moyen et à long terme.
- Constituer un outil de renforcement des capacités institutionnelles et humaines.

Action 9 : Intégrer l'informel en copiant les bonnes pratiques

L'informel doit être intégré dans deux sens, à travers la transition vers la formalité et celui de la reconnaissance des acquis de l'expérience. En effet, la sphère informelle constitue la majorité du marché du travail de la sous-région. Dans cette sphère exercent principalement des autoemployeurs et des travailleurs peu qualifiés, et souvent d'un niveau d'instruction faible. Il est donc difficile de parler de transférabilité en présence d'une masse de travailleurs qui n'ont que leur expérience et pour qui l'opération d'appariement peut devenir pénalisante en l'absence de documents officiels.

Il existe pourtant certaines bonnes pratiques de validation des acquis de l'expérience dans la sous-région. Au Burkina Faso, les travailleurs, y compris les migrants, peuvent candidater aux examens au niveau national pour la VAE. La réussite à ces examens est souvent sanctionnée par une attestation reconnue à l'échelon de l'établissement de formation. C'est une pratique à personnaliser pour rejoindre les exigences d'une reconnaissance intrarégionale. Un élément de personnalisation serait de normaliser les examens de validation à l'échelle intrarégionale. Un autre élément est d'élaborer un référentiel régional de métiers qui fera l'objet d'une évaluation officielle et régulière.

Toutefois, un défi auquel les pays sont confrontés dans la pratique est l'existence d'une masse critique de candidats afin d'organiser l'évaluation et la validation des acquis de l'expérience. La question de l'implication du privé et autres parties pertinentes est primordiale. Aussi, la question de la masse

³⁰ Cela peut signifier plusieurs milliers de qualifications, ce qui peut mettre plusieurs années à être élaboré et doit être maintenu sur une base permanente.

critique est évidemment celle du coût, car le personnel doit être formé (les évaluateurs en général) et le processus d'évaluation doit être organisé.

Action 10 : Elaborer un référentiel régional de métiers qui fera l'objet d'une évaluation officielle et régulière

C'est un répertoire qui associe les compétences, missions, activités à des métiers ou professions. Ce répertoire permet de cerner l'étendue des activités de chaque métier ou profession. La détention d'un tel répertoire au niveau national et régional est très utile pour la VAE, d'autant plus que la maîtrise des travailleurs, y compris les migrants, est susceptible de toucher à plusieurs compétences selon le niveau d'expertise. Elle est également utile pour assurer l'harmonisation des conditions et normes de délivrance des diplômes au sein de l'espace CEDEAO.

Action 11 : Impliquer le secteur privé et les autres parties prenantes

Cette implication est nécessaire pour répondre aux besoins du marché. La participation du secteur privé reste limitée dans les pays de la sous-région et porte généralement sur des aspects transversaux du système de la FTP. A cet effet, l'un des défis à relever en matière de gouvernance est l'instauration d'une concertation pertinente et régulière entre les différents acteurs publics et privés concernés. L'absence d'une concertation institutionnalisée et régulière constitue un obstacle de taille pour parvenir à une définition concertée et formalisée du partenariat public-privé (PPP), notamment la clarification des rôles et responsabilités de chaque acteur.

Elle est également importante pour la reconnaissance des acquis de l'expérience alors que certains des évaluateurs doivent être des professionnels du secteur. De plus, certains candidats peuvent être examinés sur le tas si un cadre de partenariat est en place. Ceci est en mesure d'alléger la tâche. La question est en effet que les processus de VAE peuvent s'avérer coûteux, selon la méthode d'évaluation, le niveau de qualification visé et le matériel d'évaluation requis.

Aussi, et afin de renforcer la transférabilité des compétences et de mettre en œuvre les mesures examinées dans le présent rapport, les partenaires sociaux aux niveaux national, et régional, devront renforcer leurs capacités par une formation et un accompagnement ciblés.

Action 12 : Création de structures de reconnaissance mutuelle, de certification des compétences et de partage d'informations

Les accords mutuels sont en général de bonnes pratiques au regard des questions de reconnaissance et de certification, dès lors qu'ils permettent aux parties de procéder à des classifications des conditions de reconnaissance, de certification et d'accès à certaines professions de façon plus flexible qu'en cas de présence d'une multitude de parties. Pourtant, cette pratique peut avoir pour résultat des proliférations diverses au sein de la région à même de rendre difficile la convergence des conditions de reconnaissance, de certification et d'accès au niveau régional. Une solution serait de mettre en place des structures qui assurent une coordination mutuelle tout en étant connectées aux structures identiques au niveau de la région. La connexion ici signifie la création d'un cadre de convergence d'ententes bilatérales.

Action 13 : Encourager l'accès à l'information et l'orientation des travailleurs migrants

Cette action vise à promouvoir la sensibilisation des travailleurs migrants de la sous-région par la fourniture d'informations avant le départ et pendant l'installation. L'objectif est de permettre aux migrants potentiels et établis d'améliorer la réussite de leurs projets migratoires et de contribuer à réduire les risques d'exploitation, de traite des êtres humains et de pratiques de travail déloyales. Un exemple de ces actions a été l'organisation en 2017 d'un atelier CSI-Afrique/OTAO/CEDEAO consacré au rôle des syndicats et des organisations de la société civile dans la promotion du programme de la CEDEAO sur la libre circulation, la migration et le pacte mondial des Nations Unies sur les migrations. Un autre exemple est la plateforme MADE, connectée à la société civile mondiale pour promouvoir les politiques publiques pour le bien-être et la protection des migrants.

8.2 Pistes concrètes de partenariats pour les compétences et la migration

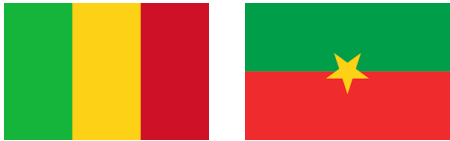
La liste des points d'action nécessitant l'attention des décideurs politiques en matière de compétences et de migration de main-d'œuvre souligne dans son ensemble l'importance d'une collaboration accrue entre les différents pays de la sous-région et les acteurs impliqués sur le marché de l'emploi, à savoir les institutions publiques, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs. Des accords bi- ou multilatéraux entre ces différentes parties semblent donc représenter aujourd'hui une voie à exploiter en priorité en vue d'atteindre les objectifs énoncés d'amélioration de la gestion des aspects migratoires et des systèmes de développement, reconnaissance, identification et anticipation des compétences. La typologie en cinq volets présentée ci-dessous peut servir de base à la formulation de partenariats pour les compétences et la migration au sein de la sous-région :

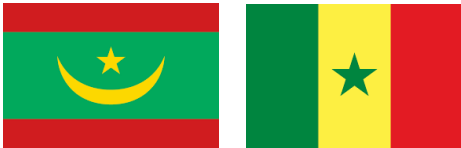
- Partenariats pour l'information, l'orientation et le conseil des travailleurs migrants.
- Partenariats pour l'identification, l'anticipation et l'adéquation de l'offre et de la demande de compétences.
- Partenariats pour le développement des compétences dans le pays d'origine et/ou de destination.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



Des exemples ou pistes concrètes de partenariats basés sur cette typologie sont développés par la suite, ainsi que des plans d'action permettant d'illustrer, dans le contexte des pays de la sous-région et des besoins spécifiques identifiés à travers cette étude, les différentes étapes possibles à prendre en compte au moment de mettre en œuvre de telles stratégies.


Le tableau 18 est une collection de "fiches de partenariat" décrivant les idées de partenariats développées à l'issue de l'atelier tripartite qui a eu lieu à Abuja, en septembre 2019, par pays.


Tableau 18 : Idées de partenariat sélectionnées lors de l'atelier tripartite d'Abuja, en septembre 2019


Description				
Titre	Harmonisation des programmes de formation dans les métiers de l'agriculture, du BTP et de la construction métallique	Mali et Burkina Faso 		
Bénéficiaires	Travailleurs migrants des deux pays, Etats parties, organisations d'employeurs et de travailleurs			
Période	3 ans (2020-2022)			
Acteurs impliqués	Etats, syndicats d'employeurs et de travailleurs 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 cités ci-dessous. Il permettra également le partage d'expériences et de bonnes pratiques entre les deux pays tout en facilitant l'insertion socioprofessionnelle des migrants.			
Plan d'action				
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.	3 ^e 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 mise en œuvre des référentiels et programmes	Etats parties	Partenaires sociaux, professionnels, centres de formation professionnelle	6 mois


Description			
Titre	Reconnaissance et validation des acquis (VAE)		Mauritanie et Sénégal 
Bénéficiaires	Migrants des deux pays		
Période	5 ans		
Acteurs impliqués	Ministère des Affaires étrangères, ministres en charge de la formation professionnelle, centres de formation et entreprises dans les 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 - Mise en place d'un cadre de certification 		
Plan d'action			
1. Plaidoyer et sensibilisation des autorités	Ministère en charge de la formation	Partenaires sociaux, ministère de l'Emploi/du Travail ; PTF	3 mois
2. Mise en place des dispositifs de VAE	Ministère en charge de la formation	Partenaires sociaux, ministère de l'Emploi/du Travail ; PTF	6 mois
3. Elaboration des textes organisant la VAE	Ministère en charge de la formation	Partenaires sociaux, ministère de l'Emploi/du Travail ; PTF	6 mois
Plan à long terme (années suivantes)			
1. Identification des métiers prioritaires	Ministère en charge de la formation	Partenaires sociaux, ministère de l'Emploi/du Travail ; PTF	3 mois
2. Rédaction des référentiels	Ministère en charge de la formation	Partenaires sociaux, centres de formation	6 mois
3. Formation des tuteurs	Ministère en charge de la formation	Partenaires sociaux, ministère de l'Emploi/du Travail	6 mois
4. Mise à niveau des ateliers	Ministère en charge de la formation	Partenaires sociaux	6 mois
5. Mise en œuvre des programmes	Ministère en charge de la formation	Partenaires sociaux, centres de formation	6 mois
6. Suivi de mise en œuvre	Ministère en charge de la formation	Partenaires sociaux, ministère de l'Emploi/du Travail	3 mois
7. Organisation des premières certifications	Ministère en charge de la formation	Partenaires sociaux, centres de formation	6 mois
8. Evaluation	Ministère en charge de la formation	Partenaires sociaux, ministère de l'Emploi/du Travail, centres de formation	3 mois

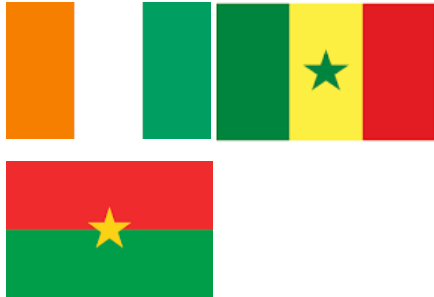
Description				
Titre	Reconnaissance des titres et diplômes	Mauritanie et Sénégal		
Bénéficiaires	Migrants des deux pays	 		
Période	5 ans			
Acteurs impliqués	Ministère des Affaires étrangères, ministres en charge de la formation professionnelle, centres de formation, employeurs, travailleurs et PTF			
Résumé	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration des référentiels de formation - Elaboration des listes des titres et diplômes 			
Plan d'action				
Mise en place d'un cadre commun de reconnaissance des titres et diplômes				
1.	Plaidoyer et sensibilisation des autorités	Ministère en charge de la formation	Partenaires sociaux, ministère de l'Emploi/du Travail/de la Fonction publique ; PTF	3 mois
2.	Réalisation de la cartographie des titres et diplômes	Ministère en charge de la formation	Partenaires sociaux, ministère de l'Emploi/du Travail/de la Fonction publique ; PTF	6 mois
3.	Validation des cartographies des deux pays	Ministère en charge de la formation	Partenaires sociaux, ministère de l'Emploi/du Travail/de la Fonction publique ; PTF	3 mois
4.	Elaboration d'un référentiel des titres et diplômes	Ministère en charge de la formation	Partenaires sociaux, ministère de l'Emploi/du Travail/de la Fonction publique ; PTF	4 mois
5.	Validation publique des documents élaborés	Ministère en charge de la formation	Partenaires sociaux, ministère de l'Emploi/du Travail/de la Fonction publique ; PTF	3 mois
Plan à long terme (années suivantes)				
1.	Vulgarisation et appropriation	Ministère en charge de la formation	Partenaires sociaux, ministère de l'Emploi/du Travail/de la Fonction publique ; PTF	6 mois
2.	Evaluation des accords	Ministère en charge de la formation	Partenaires sociaux, ministère de l'Emploi/du Travail/de la Fonction publique ; PTF	3 mois
3.	Actualisation des accords	Ministère en charge de la formation	Partenaires sociaux, ministère de l'Emploi/du Travail/de la Fonction publique ; PTF	3 mois


Description			
Titre	Information sur le marché du travail		Côte d'Ivoire et Ghana 
Bénéficiaires	Gouvernement, organisations patronales, travailleurs migrants		
Période	2020-2022		
Acteurs impliqués	Acteurs des deux Etats bénéficiaires et PTF		
Résumé	<ul style="list-style-type: none"> - Créer un partenariat pour l'échange d'informations sur le marché du travail à destination des travailleurs migrants - Créer un comité pour écrire les Termes de référence - Elaborer des outils de collecte et signer des accords entre les structures de gestion des données - Types d'informations à générer → les infos sur les compétences des migrants, les offres, les secteurs 		
Plan d'action			
Objectif final	Mettre à disposition des deux pays une base de données sur les offres et 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. Définition du 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)			
1. Réalisation d'une étude sur les offres, les demandes et les emplois dans les deux pays	Gouvernement de Côte d'Ivoire Gouvernement du Ghana	N.A.	N.A.
2. Organisation d'un atelier de validation de l'étude	Gouvernement de Côte d'Ivoire Gouvernement du Ghana	N.A.	N.A.
3. Mise en place d'une structure commune d'information	Gouvernement de Côte d'Ivoire Gouvernement du Ghana	N.A.	N.A.


Description			
Titre	Cartographie et développement des compétences		Togo et Ghana 
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'Education, 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.		
Plan d'action			
Objectif final	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)			
1. Etablissement d'une base de données sur le marché du travail	Togo et Ghana	Gouvernement, employeurs, travailleurs	1 an
2. Programme d'échange (étude)	Togo et Ghana	Gouvernement, employeurs, travailleurs	2 ans
3. Harmonisation des diplômes et des normes de formation/de compétences	Togo et Ghana	Gouvernement, employeurs, travailleurs	2 ans

Description			
Titre	Harmonisation de la certification et des référentiels/matrices de compétences		Nigeria, Ghana et Togo
Bénéficiaires	Travailleurs migrants, demandeurs d'emploi, employeurs, prestataires de formation, décideurs politiques et concepteurs de programmes d'études		
Période	N.A.		
Acteurs impliqués	Ministère du Travail, bureau des statistiques, ministère de l'Education, 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.		
Plan d'action			
Objectif final	Faciliter la transférabilité des compétences entre le Ghana, le Nigeria et le Togo		
1. Organisation de 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. Mise en place de 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. Conduite d'une évaluation des besoins/études de base	Consultants/experts	Comité technique	3 mois
4. Elaboration de politiques trilatérales et de protocoles d'entente sur l'harmonisation des certificats	Décideurs politiques des trois pays	Comité technique	9 mois
5. Révision des programmes d'études/harmonisation	Consultants/experts/décideurs politiques	Comité technique	3 mois
Plan à long terme (années suivantes)			
1. Mise en œuvre de programmes de développement des compétences	Gouvernements des trois pays	Employeurs et gouvernements	Intervalles de 3 ans
2. Suivi et évaluation	Partenaires sociaux et tripartites	Partenaires de développement	Régulier
3. Révision des politiques	Décideurs politiques	Gouvernements	Tous les 5 ans


Description				
Titre	Protocole d'entente sur l'information sur le marché du travail			Ghana et Nigeria 
Bénéficiaires	Travailleurs migrants des pays d'origine et de destination			
Période	3 ans			
Acteurs impliqués	Ministère du Travail, partenaires sociaux, associations d'employeurs et syndicats, ministères 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			
Plan d'action				
Objectif final	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. Organisation de 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. Création d'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. Conduite d'une évaluation des besoins/études de base	Consultant/experts	Comité technique		3 mois
4. Elaboration de politiques trilatérales et de protocoles d'entente sur l'harmonisation des certificats	Décideurs politiques des trois pays	Comité technique		9 mois
5. Révision des programmes d'études/harmonisation	Consultants/experts/décideurs politiques	Comité technique		3 mois
Plan à long terme (années suivantes)				
1. Mise en œuvre de programmes de développement des compétences	Gouvernements des trois pays	Employeurs et gouvernement		Intervalles de 3 ans
2. Suivi et évaluation	Partenaires sociaux et tripartites	Partenaires au développement		Régulier
3. Révision des politiques	Décideurs politiques	Gouvernement		Tous les 5 ans

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		
Acteurs 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'informations entre les pays - Rencontre semestrielle des organes/deux observatoires pour valider les données 		
Plan d'action			
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, patronat, OIM, ILO	1 ^{er} trimestre
2. Validation des outils de pilotage	Côte d'Ivoire	Ministères concernés, PTF, syndicats, OSC, ONG, patronat, 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)			
1. Sensibilisation des bénéficiaires		Observatoire	1 ^{er} trimestre
2. Plaidoyer auprès des autorités compétentes		Observatoire	1 ^{er} trimestre
3. Collecte des infos/état des lieux (cartographie des migrants)		Observatoire	2 ^e trimestre
4. Traitement et diffusion des informations auprès des services		Observatoire	2 ^e trimestre
5. Accueil, information et conseil		Observatoire	2 ^e trimestre
6. Suivis-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-Mauritanie	Mauritanie et Mali 	
Bénéficiaires	Migrants des deux pays		
Période	1 an		
Acteurs impliqués	CNP-Mali, CNP-Mauritanie		
Résumé	Créer une plateforme au niveau de chaque organisation d'employeurs. Cette plateforme sera alimentée par les entreprises membres. Elle permettra de connaître les besoins en compétences par secteur d'activité au niveau de chaque pays. Ces informations seront mises à la disposition des observatoires nationaux chargés de l'immigration.		
Plan d'action			
Base de données opérationnelle			
1. Signature d'un protocole d'accord	CNP-Mali et CNP-Mauritanie		3 mois
2. Réunion préparatoire	Les deux organisations	ONEF, centrales syndicales	3 jours
3. Elaboration des TDR et validation	Les deux organisations	ONEF, centrales syndicales	1 mois
4. Recherche de financement	Les deux organisations	BIT, ICMPD, OIM, GIZ	3 mois
Plan à long terme (années suivantes)			
1. Lancement de l'avis d'appel d'offres	Les deux organisations		1 mois
2. Dépouillement/contrat/consultation	Les deux organisations	Consultants, PTF	5 jours
3. Réalisation et validation	Les deux organisations	ONEF, centrales syndicales, PTF	2 mois
4. Formation des administrateurs et des agents de collecte	Consultant, les deux organisations		3 jours
5. Collecte et alimentation de la base de données	Agents de collecte, les deux organisations, consultant	Entreprises membres	1 mois
6. Production et diffusion des statistiques	Les deux organisations	ONEF, centrales syndicales, PTF	1 mois
7. Evaluation	Les deux organisations	ONEF, centrales syndicales, PTF	

Description			
Titre	Information sur les compétences des migrants		Togo et Mali 
Bénéficiaires	Entreprises des deux pays		
Période	3 ans		
Acteurs impliqués	Organisation d'employeurs, ministères de l'Emploi et de la 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		
Plan d'action			
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
3. Validation des résultats du travail de consultant	Consultant technique	Consultant, PTF, gouvernement	2 mois
4. Sensibilisation des migrants et collecte des informations	Consultant technique	Associations des ressortissants, PTF, OIM, gouvernement	3 mois
5. Mise en ligne de la plateforme	Consultant technique	Associations des ressortissants, PTF, OIM	2 mois
Plan à long terme (années suivantes)			
1. Mise à jour	Comité technique (deux pays)	Associations des migrants, OIM	2 ans
2. Suivi et évaluation (étude)	Comité technique (deux pays)	Consultant, PTF	1 mois
3. Atelier de validation	Comité technique	Consultant, PTF	1 mois

Source : BIT, 2019.

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.				
Plan d'action					
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			

Conclusion

Cette étude de cartographie sous-régionale a essayé de fournir une analyse exploratoire sur le potentiel de former des partenariats en matière de compétences et de migration au sein de la sous-région couvrant le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Ghana, le Mali, la Mauritanie, le Niger, le Nigeria, le Sénégal, le Tchad et le Togo. Un accent a été mis sur les systèmes de compétences, les flux et modèles de migration, la possible convergence existant en matière d'anticipation, de développement et de reconnaissance des compétences entre les pays sélectionnés, et les domaines potentiels pour de nouveaux partenariats.

Concernant les tendances et schémas de migration intrarégionale de main-d'œuvre, l'étude a permis de souligner une croissance continue du stock de migrants internationaux, passé de 4,2 millions en 2000 à 6,7 millions en 2017. Le tiers de ce stock se trouvait en Côte d'Ivoire, soit 2,2 millions de migrants selon les estimations des Nations Unies de 2017. La majorité des migrants de la sous-région se déplacent pour des raisons économiques, alors que l'analyse par pays indique l'emploi ou du moins sa quête comme principale motivation. Il va sans dire qu'échapper aux conflits et rechercher un meilleur cadre de vie est une autre motivation. En effet, les estimations du stock de réfugiés, y compris les demandeurs d'asile, montrent qu'environ un migrant sur dix est réfugié, le Tchad en abritant plus de la moitié.

Par ailleurs, une tentative de catégorisation de la migration dans la sous-région selon l'échelle temporelle permet de distinguer trois types. Le premier comprend les migrations permanentes et les migrations de retour, de longue durée. Le deuxième comprend les migrations pour études et les migrations de transition, dont la durée du séjour peut dépasser un an. Un troisième type, de durée plus réduite, comprend les migrations de travailleurs saisonniers, les travailleurs transfrontaliers temporaires, les femmes commerçantes, les professionnels et les travailleurs clandestins (Awumbila *et coll.*, 2014).

Outre ces classifications, l'analyse des schémas migratoires contemporains dans la sous-région indique que les mouvements sont essentiellement intrarégionaux. Le degré de migration intrarégionale, avec environ 75 % des migrants internationaux de la sous-région restant dans un autre pays de la sous-région, est parmi les plus élevés de toute l'Afrique. Aussi, les données sur la répartition par âge et par sexe des migrants font ressortir une féminisation accrue en plus d'une dominance des jeunes et de la population en âge de travailler. Par ailleurs, les données sur les niveaux d'instruction, les qualifications scolaires et professionnelles ainsi que sur les occupations des migrants indiquent que la majorité disposent d'un faible niveau d'éducation.

Pour ce qui est de l'organisation spatiale des étrangers dans la sous-région d'étude, selon les données des études de pays, les régions les plus touchées par les entrées migratoires comprennent généralement les grandes villes, les centres d'activité économique et les capitales. Ce groupe offre en principe plus d'opportunités en termes d'emplois et de possibilités d'entrepreneuriat. L'immigration concerne également les régions et zones où fleurit l'activité agricole. Dans certains pays, les migrants internationaux se concentrent dans les camps de réfugiés. Un autre caractère de classification des centres de concentration des migrants internationaux est celui du transit. Les points traditionnels de transit des migrants attirent normalement un nombre important de migrants. Par ailleurs, certaines régions disposant de sites ou activités d'extraction, d'exploitation et de transformation des matières premières attirent aussi un nombre important de migrants.

L'étude a essayé aussi de fournir un examen comparatif de l'offre et de la demande de travail par profession et par secteur, selon la disponibilité des données. Cela inclut les pénuries de main-d'œuvre dans les pays sélectionnés et les principaux secteurs dans lesquels les migrants travaillent. Les analyses relèvent une dominance d'emplois vulnérables, qui représentent 78,5 % du total des emplois dans la sous-région prise dans son ensemble, une diminution des parts du secteur primaire dans la croissance

et l'emploi au fil des années au profit des services. L'analyse de la population active occupée de la sous-région a montré qu'entre 35 et 75 % des travailleurs migrants selon les pays n'avaient pas atteint le niveau d'éducation primaire.

Dans les conditions de l'offre et de la demande exposées au niveau de l'étude, le marché du travail dans la sous-région n'arrive pas à absorber le nombre croissant de jeunes demandeurs d'emploi. Ceci est d'autant plus inquiétant que les taux de participation sont importants, que la croissance de la population est persistante et que la majorité des emplois se trouvent dans la sphère des emplois vulnérables et informels. Les études de pays indiquent que les causes des pénuries sont aussi nombreuses que diverses, parmi lesquelles l'inadaptation des formations par rapport aux exigences du marché du travail, la mauvaise qualité de la formation, l'inexistence de certaines formations, la pénibilité du travail, des métiers dont les qualifications existent mais qui sont mal connus, le manque d'intérêt surtout des nationaux envers certains métiers peu valorisants tels que les métiers de la collecte et de la gestion des ordures ou des personnels de maison, etc.

Hormis les profils des marchés du travail et de la migration, cette étude a examiné les cadres juridiques, les politiques et la coopération régionale sur la migration et sa gouvernance. L'examen de l'adhésion aux cadres multilatéraux sur la migration et sa gouvernance dans la sous-région montre que les conventions fondamentales de l'OIT sont largement ratifiées par les Etats de la sous-région. Cependant, les pays de la sous-région peinent à intégrer les principes de ces conventions dans la législation nationale, à respecter les obligations de l'OIT en matière d'établissement de rapports et donc à assurer le suivi des politiques de l'emploi au niveau régional. Par ailleurs, l'examen de l'adhésion aux cadres régionaux de la CEDEAO indique que les protocoles concernant le droit de séjour et le droit d'établissement peinent à se généraliser. Aussi, les progrès dans la mise en œuvre de l'Approche commune sur la migration ont été limités.

Egalement, la Convention de la CEDEAO sur la reconnaissance et l'équivalence des diplômes, certificats et autres titres dans les Etats membres, adoptée en 2003, se trouve confrontée à des difficultés de mise en œuvre à cause des barrières de langue, de l'absence de politique migratoire dans de nombreux pays et de la présence de référentiels hétérogènes. A ces causes nous ajoutons le fait que les systèmes nationaux ont habituellement une faible pratique de l'activité d'identification et d'anticipation des compétences. Malgré la faiblesse et l'inadéquation des mécanismes de collecte et de diffusion de l'information, visant à formuler de meilleures politiques de formation et de développement des compétences, ainsi que du marché du travail, les pays de la sous-région disposent souvent de structures en charge de l'identification et de l'anticipation des compétences. Ceci révèle que, malgré l'existence de la culture d'identification et d'anticipation dans les pays de la sous-région disposant de ce type de structures, l'harmonisation, la régularité et la publication en temps voulu manquent le plus souvent.

En ce qui concerne les systèmes de développement des compétences, il est à noter que l'offre de formation est marquée par une forte disparité dans la répartition spatiale au profit des grandes villes. Elle est concentrée dans les grands centres urbains, mais est très diversifiée en termes de programmes et de filières de formation. Par ailleurs, l'on distingue trois types de formations professionnelles :

- L'enseignement technique « formel », qui est dispensé dans des structures publiques ou privées reconnues par l'Etat, avec une formation couronnée par des diplômes officiellement reconnus.
- La formation professionnelle « non formelle », qui est organisée en dehors du circuit formel reconnu par l'Etat.
- La formation professionnelle « informelle », essentiellement via des systèmes d'apprentissage informels.

Pour ce qui est des qualifications, l'offre se concentre sur trois niveaux, à savoir : un niveau initial concernant les qualifications de base, un niveau intermédiaire de qualification professionnelle et un niveau avancé de techniciens et de spécialisation, mais aussi de maîtrise et doctorat.

Dans la sous-région, le besoin de reconnaissance des compétences est plus manifeste dans les secteurs à forte dominance d'emplois formels. Dans les emplois du secteur informel qui caractérise l'économie de la sous-région, la reconnaissance des compétences n'est en revanche pas systématique. Les employeurs n'ont aucun problème à accepter les certificats reconnus et/ou délivrés par un établissement accrédité. La réputation de certains instituts ou écoles de formation peut suffire à faire la reconnaissance des compétences. C'est de cette même manière que le migrant qui a obtenu un diplôme/certificat d'un centre de formation reconnu peut faire valoir certaines compétences. Hormis les initiatives d'autoemploi, l'accès à l'emploi informel se fait le plus souvent par le canal des relations personnelles ou familiales ou par le recours direct à l'employeur. Par ailleurs, le défi demeure dans la reconnaissance par les employeurs des compétences autres que les compétences formelles accréditées, et celles acquises dans le cadre des programmes informels et non formels d'EFTP.

A la lumière de cette configuration des systèmes de développement et de reconnaissance des compétences, et de la forte prévalence de la migration de la main-d'œuvre, l'étude a permis l'identification de quelques options d'amélioration de la compatibilité des politiques et systèmes de développement de compétences et de migration entre les pays sélectionnés. Il s'agit de:

1. Généraliser les phases I et II du traité de la CEDEAO ;
2. Ouvrir pour une application de l'Approche commune sur la migration ;
3. Améliorer la gestion des passages de frontières ;
4. Harmoniser les lois et politiques nationales sur la migration avec les cadres internationaux et intrarégionaux ;
5. Mettre en place des politiques nationales d'emploi et de migration,
6. Harmoniser les enseignements et les certifications tout en pratiquant l'assurance qualité,
7. Promouvoir la transition vers la formalité pour les travailleurs de l'économie informelle;
8. Impliquer le secteur privé et les autres parties prenantes dans les processus d'harmonisation ci-dessus ;
9. Élaborer des normes professionnelles modèles régionales ;
10. Harmoniser la reconnaissance de l'éducation et des qualifications tout en pratiquant l'assurance qualité ;
11. Créer des institutions efficaces pour la reconnaissance mutuelle, la certification et le partage d'informations ;
12. Mettre en place des systèmes d'information harmonisés et comparables et de supporter l'accès à l'information et l'orientation des travailleurs migrants.

Références

- Adepoju, A. ; Boulton, A. ; Levin, M. 2007. *Promoting integration through mobility : Free movement and the ECOWAS Protocol. New issues in refugee research*. Research paper No. 150 (Genève, UNHCR). Disponible ici : www.refworld.org/pdfid/4c2325600.pdf.
- ; van Noorloos, F.; Zoomers, A. 2010. « Europe's migration agreements with migrant-sending countries in the Global South : A critical review », dans *International Migration*, Vol. 48(3), pp. 42–75.
- Anarfi, J. ; Kwankye, S. ; Ofosu-Mensah, E. ; Tiemoko, R. 2003. *Migration from and to Ghana : A background paper*. Working paper C4 (Brighton, Institute of Development Studies ; University of Sussex Development Research Center on Migration, Globalization and Poverty).
- Awumbila, M. ; Benneh, Y. ; Teye, J. K. ; Atiim, G. 2014. *Across artificial borders : An assessment of labour migration in the ECOWAS region* (Genève, Organisation internationale pour les migrations (OIM), ACP Observatory on Migration).
- Banque Africaine de Développement(BAfD). 2019. *Performances macroéconomiques en Afrique et perspectives* (Tunis).
- Banque Mondiale. 2017. *World Development Indicators 2017*.
- .2019. *World Development Indicators 2019*.
- Benattia, T. ; Armitano, F. ; Robinson, H.; sous la supervision de Malakooti, A. 2015. *Irregular migration between West Africa, North Africa and the Mediterranean* (Genève, OIM).
- Boateng, A. 2012. « Survival voices : Social capital and the well-being of Liberian refugee women in Ghana », dans *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 8(4), pp. 386–408.
- Bureau international du Travail (BIT). 2019. *Tripartite consultations on skills partnerships on migration ECOWAS and the Sahel*, Workshop Report, 11–13 September 2019 Fraser Suites, Abuja, Nigeria (Abuja).
- .2007. *La transférabilité des compétences*, GB.298/ESP/3, 298e session (Genève).
- ; ECOWAS. 2019. *Extending social protection to migrant workers in the ECOWAS region: A capacity building toolkit on the ECOWAS General Convention on Social Security – Capacity Building Toolkit* (Geneva, ILO Regional Office for Africa).
- Devillard, A.; Bacchi, A.; Noack, M. 2016. *Enquête sur les politiques migratoires en Afrique de l'Ouest* (Berne, Agence Suisse pour le développement et la coopération ; OIM ; International Centre for Migration Policy Development (Vienna)).
- Duleep, H. O. ; Jaeger, D. ; Regets, M. C. 2012. *How immigration may affect US native entrepreneurship : Theoretical building blocks and preliminary results*, Discussion Paper no. 6677 (Bonn, IZA-Institute of Labor Economics).

- El-Aynaoui, K.; Ibourk, A. 2016. *Policy lessons from Okun's law for African countries* (Rabat, OCP Policy Center for the New South).
- Fairlie, R. W. ; Meyer, B. D. 2003. « The effect of immigration on native self-employment », dans *Journal of Labor Economics* 21, n° 3 (juillet 2003), pp. 619–650.
- Gosh, B. 2007. « Managing migration : towards the missing regime ? », dans l'ouvrage publié sous la direction de P. De Guchteneire et A. Pécoud, A. : *Migration without borders, Essays on the free movement of people* (Paris/New York, UNESCO), pp. 97–119.
- Holzmann, R. 2016. *Do bilateral social security agreements deliver on the portability of pensions and health care benefits ? A Summary policy paper on four migration corridors between EU and non-EU member states*. Policy paper 111 (Bonn, IZA-Institute of Labor Economics).
- ; Koettl, J. ; Chernetsky, T. 2005. *Portability regimes of pension and health care benefits for international migrants : An analysis of issues and good practices*. Social Protection Discussion Paper n° 519 (Washington, DC, Banque mondiale).
- Idrissa, R. 2017. *Un dialogue sur fond de divergence : L'impact de la politique migratoire européenne sur l'intégration ouest-africaine – Les cas du Nigeria, du Mali et du Niger* (Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung).
- Kabbanji, B. 2017. « *Regional management of migration in West Africa : The case of ECOWAS and UEMOA ?* », dans l'ouvrage publié sous la direction de S. Nita et coll. : *Migration, free movement and regional integration* (Paris, UNESCO et UNU-CRIS), pp. 95–118.
- McKinsey Global Institute. 2016. *People on the move : Global migration's impact and opportunity* (San Francisco).
- Monterisi, S. 2014. *Africa : Comparative analysis of the mapped bilateral agreements concluded by African countries*. Projet de rapport préparé pour le ILO-KNOMAD groupe de travail thématique sur la migration peu qualifiée (Genève, BIT, Service de la migration de main d'œuvre).
- Nations Unies, Assemblée Générale. 2018. *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration* (New York). Disponible à l'adresse : https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180711_final_draft_0.pdf.
- Nations Unies ; Département des affaires économiques et sociales (NU-DAES), 2015. *International migrant stock 2015*.
- . 2019a. *Revision of World Population Prospects 2019*
- . 2019b. *International migrant stock 2019*
- Ogata, S. 2005. *The turbulent decade : Confronting the refugee crisis of the 1990's* (New York, Norton).
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) ; BIT. 2018. *How immigrants contribute to developing countries' economies* (Paris).

—; Union européenne. 2015. *Indicators of immigrant integration 2015 : Settling in* (Paris, 2015).

Organisation internationale pour les migrations (OIM). 2016. *Regional guidelines for the development of bilateral labour agreements in the Southern African development community* (Genève).

Pécoud, A. ; de Guchteneire, P. 2007. *Migrations sans frontières : essais sur la libre circulation des personnes* (Paris, UNESCO).

Études pays 2020

Amankrah, J. Etude de pays sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration au Ghana. Document de travail. Pour le BIT, Service des compétences et de l'employabilité.

Barussaud, S. 2020. Etude de pays sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration au Mali. Pour le BIT, Service des compétences et de l'employabilité.

Campaoré, C. 2020. Etude de pays sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration au Burkina Faso. Pour le BIT, Service des compétences et de l'employabilité.

Djimoko, D. N. 2020. Etude de pays sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration au Tchad. Document de travail. Pour le BIT, Service des compétences et de l'employabilité.

Dognimon, S. 2020. Etude de pays sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en Côte d'Ivoire. Pour le BIT, Service des compétences et de l'employabilité.

Ezekoye, B. N. 2020. Etude de pays sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration au Nigeria. Pour le BIT, Service des compétences et de l'employabilité.

Ibourk, A. 2020. Etude de pays sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en Mauritanie. Pour le BIT, Service des compétences et de l'employabilité.

Niasse, S. 2020. Etude de pays sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration au Sénégal. Pour le BIT, Service des compétences et de l'employabilité.

Mocktar Sangbana, B.N. 2020. Etude de pays sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration au Togo. Pour le BIT, Service des compétences et de l'employabilité.

Reuse, S. 2020. Etude de pays sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration au Niger. Pour le BIT, Service des compétences et de l'employabilité.

Lecture supplémentaire

- Adaawen, S. 2017. *Challenges to intra-regional migration and economic integration in West Africa: A focus on Ghana and Nigeria*, UNU-WIDER Working Paper (Helsinki, United Nations University). https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/ADAAWEN%2C%20Stephen_paper.pdf
- Commission de l'Union Africaine. 2015. *Rapport sur les statistiques de la migration de la main-d'œuvre en Afrique en 2015* (Addis Abeba). https://au.int/sites/default/files/documents/33085-doc-rapports_sur_les_statistiques_en_afrique_2015_fr.pdf
- Awumbila, M. ; Teye, J. K. ; Nikoi, E. 2018. *Assessment of the implementation of the ECOWAS free movement protocol in Ghana and Sierra Leone* (Accra, International Catholic Migration Commission). <https://www.madenetwork.org/sites/default/files/CMS%20research%20Guinea%20Sierra%20Leone%20WA%202018.pdf>
- Ba, H. ; Fall, A. 2002. *Législations relatives aux travailleurs migrants en Afrique de l'Ouest* (Genève, BIT, Programme des migrations internationales). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201474.pdf
- Bureau International du Travail (BIT). 2018a. *World Employment and Social Outlook : Trends 2018* (Genève). https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_734455/lang--en/index.htm
- . 2018b. *The potential of skills development and recognition for regulated labour mobility in the IGAD region : A scoping study covering Djibouti, Ethiopia, Kenya, Uganda and Sudan* (Genève). <https://www.jet.org.za/resources/igad-scoping-study-fact-sheet.pdf/view>
- . 2017. *Migrations de main-d'œuvre : Nouvelle donne et enjeux de gouvernance*, Rapport IV, Conférence internationale du Travail, 106e session, 2017, Genève (Genève). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_550363.pdf
- . 2015. *Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review* (Genève, Labour Migration Branch). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_385582.pdf
- Commission de la CEDEAO. 2015. *Réunion technique sur l'harmonisation et l'équivalence des diplômes dans l'espace CEDEAO : Rapport Final*, Grand-Bassam, Côte d'Ivoire, 28-30 juillet 2015 (Abuja). <https://www.ecowas.int/wp-content/uploads/2015/08/Rapport-Final-GRAND-BASSAM-2015.pdf>
- . 2014. *Cadre et plan d'action de la CEDEAO sur le genre et la migration, 2015-2020* (Abuja). https://www.ccdg.ecowas.int/wp-content/uploads/Plan_Action_CEDEAO_Genre_et_Migrations.pdf
- . 2007. *Approche commune de la CEDEAO sur la migration, Réunion du groupe d'experts, Dakar, 11-12 avril 2007* (Abuja). <https://www.refworld.org/docid/4922930d2.html>

- Dick, E., Schraven, B. 2018. *Regional migration governance in Africa and beyond : A framework of analysis*, Discussion Paper 9/2018 (Bonn, German Development Institute). https://www.die-gdi.de/uploads/media/DP_9.2018.pdf
- Dimec, K. 2017. *Support to Free Movement of Persons and Migration in West Africa (FMM West Africa)* [Project information] (Geneva, ILO, EU, ECOWAS). https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_555536/lang--en/index.htm
- Diop, G. ; Agbongbo, F. K. 2015. *Rapport d'étude sur le cadre juridique béninois en matière de protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille* (Jéricho, OIM, Bénin). https://publications.iom.int/fr/system/files/pdf/rapport_cjtm_oim_bj10.pdf
- Djerma, H. T. 2014a. *Improving the labour market information system (LMIS) regionally : Part I – Challenges and opportunities* [ITC Course Presentation, Abidjan, BIT, 13-17 mai 2014] (Turin). <http://courses.itcilo.org/A157439/training-material/module-4/labour-market-information-system-lmis>
- . 2014b. *Improving the labour market information system (LMIS) regionally : Part II – What should be done nationally ?*, [ITC Course Presentation, Abidjan, BIT, 13-17 mai 2014] (Turin). <http://courses.itcilo.org/A157439/training-material/module-4/labour-market-information-system-lmis-2nd-part>
- Elumelu, T. L. 2015. *Regional migration policy : The current and future policy framework of ECOWAS* (Abuja). [https://www.shareweb.ch/site/Migration/Network%20Activities/F2F%20Benin%20Documents/Benin%20atelier%20MD%20-%20session%206%20-%20ECOWAS%20MIGRATION%20POLICY%20\(Benin%20Republic\)%201st%20June%202015.pdf](https://www.shareweb.ch/site/Migration/Network%20Activities/F2F%20Benin%20Documents/Benin%20atelier%20MD%20-%20session%206%20-%20ECOWAS%20MIGRATION%20POLICY%20(Benin%20Republic)%201st%20June%202015.pdf)
- Global Migration Data Analysis Centre. 2018. *Guidelines for the harmonization of migration data management in the ECOWAS region* (Geneva). <https://gmdac.iom.int/iom-ecowas-guidelines-2018>
- Larsen, A.-M. 2016. *Labour migration, social movements and regional integration : A comparative study of the role of labour movements in the social transformation of the economic community of West African States and the Southern African development community*. PhD Dissertation, (Londres, London School of Economics). <http://bsps.org.uk/internationalDevelopment/study/Dissertations/2015-AnneMarieLarsen.aspx>
- Nations Unies, Commission Économique pour l'Afrique. 2015. *La CEDEAO à 40 ans : Une évaluation des progrès vers l'intégration régionale en Afrique de l'Ouest*. (Addis Ababa). https://www.uneca.org/sites/default/files/PublicationFiles/uneca_ecowas_report_fr_web.pdf
- Nations Unies ; Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement (CNUCED). 2018. *Le développement économique en Afrique — Rapport 2018 : Les migration au service de la transformation structurelle* (New York). https://unctad.org/fr/PublicationsLibrary/aldcafrica2018_fr.pdf
- Popova, N., Panzica, F. 2017. *General practical guidance on promoting coherence among employment, education/training and labour migration policies* (Genève, BIT).

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_614314.pdf

Taran, P. 2018. *Migration, development, integration & human rights : Global challenges in the 21st Century* [Présentation à OSCE Alliance against Trafficking in Persons Conference: "People at Risk: Combatting Human Trafficking Along Migration Routes" 6-7 July 2015, Vienna, Austria]. <https://www.osce.org/secretariat/173961?download=true>

UNESCO-UNEVOC. 2003. *L'EFTP en Afrique occidentale*. Documents de discussion (Paris). https://unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs/PapersCompiled.pdf

Werquin, P., Panzica, F. 2018. *Migrant workers' skills portability in Africa at regional economic community and continental level : Guidance towards an African qualifications framework?* (Genève, BIT). https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_240224

Wickramasekara, P. 2015. *Bilateral agreements and memoranda of understanding on migration of low skilled workers : A review* (Genève, BIT, Labour Migration Branch).

Annexe

Conventions bilatérales sur la protection sociale

Convention bilatérale Bénin/pays de la région
<ul style="list-style-type: none">• Accord bilatéral relatif à la prévention, la répression et la suppression de la traite des personnes, notamment des femmes et des enfants, entre le Bénin, le Nigeria et le Congo Brazzaville, 2009.• Accord d'assistance administrative mutuelle en matière douanière, commerciale et d'immigration entre les gouvernements du Nigeria, du Bénin, du Ghana et du Togo.
Conventions bilatérales Burkina Faso/pays de la région
<ul style="list-style-type: none">• Convention relative aux conditions d'engagement et d'emploi des travailleurs voltaïques en Côte d'Ivoire, 1960.• Convention bilatérale en matière de gestion de main-d'œuvre entre le Burkina Faso et la République du Mali, 1969.
Conventions bilatérales Côte d'Ivoire/pays de la région
<ul style="list-style-type: none">• Convention relative aux conditions d'engagement et d'emploi des travailleurs voltaïques en Côte d'Ivoire, 1960.• Accord de coopération Côte d'Ivoire-Mali, 2002, et Côte d'Ivoire-Burkina Faso, 2013, pour la lutte contre la traite transfrontalière.• Accords existant avec la Mauritanie et le Tchad pour l'abolition de l'obligation d'obtenir un visa.
Convention bilatérale Ghana/pays de la région
<ul style="list-style-type: none">• Accord sur la circulation des personnes et des biens entre le Mali et le Ghana, 31 août 1977• Accord d'assistance administrative mutuelle en matière douanière, commerciale et d'immigration entre les gouvernements du Nigeria, du Bénin, du Ghana et du Togo..
Conventions bilatérales Mali/pays de la région
<ul style="list-style-type: none">• Convention d'établissement et de circulation de personnes entre le Mali et la Mauritanie, 25 juillet 1963.• Convention bilatérale en matière de gestion de main-d'œuvre entre le Burkina Faso et la République du Mali, 1969.• Convention d'établissement et de circulation des personnes entre le Mali et le Niger, 22 avril 1964.• Convention d'établissement entre le Mali et la Mauritanie, 23 juillet 1973.• Accord sur la circulation des personnes et des biens entre le Mali et le Ghana, 31 août 1977.
Conventions bilatérales Mauritanie/pays de la région
<ul style="list-style-type: none">• Convention d'établissement et de circulation de personnes entre le Mali et la Mauritanie, 25 juillet 1963.• Convention de coopération et d'assistance mutuelle dans le domaine de l'administration avec le Mali, 1987.• Accord entre le Sénégal et la Mauritanie sur la circulation des personnes et des biens, 22 avril 1992.• Accord entre le Sénégal et la Mauritanie relatif à l'emploi et au séjour au Sénégal des travailleurs mauritaniens et des travailleurs sénégalais en Mauritanie, 8 octobre 1972.• Convention d'établissement entre le Mali et la Mauritanie, 23 juillet 1973.
Conventions bilatérales Niger/pays de la région
<ul style="list-style-type: none">• Protocole d'accord (délimitation des frontières, mouvements des populations, coopération entre les autorités frontalières) entre le Niger et la Haute-Volta, 23 juin 1964.

<ul style="list-style-type: none"> • Convention d'établissement et de circulation des personnes entre le Mali et le Niger, 22 avril 1964.
<p>Conventions bilatérales Nigeria/pays de la région</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Accord bilatéral relatif à la prévention, la répression et la suppression de la traite des personnes, notamment des femmes et des enfants, entre le Bénin, le Nigeria et le Congo Brazzaville, 2009. • Accord d'assistance administrative mutuelle en matière douanière, commerciale et d'immigration entre les gouvernements du Nigeria, du Bénin, du Ghana et du Togo.
<p>Conventions bilatérales Sénégal/pays de la région</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Accord du entre le Sénégal et la Mauritanie sur la circulation des personnes et des biens, 22 avril 1992. • Accord entre le Sénégal et la Mauritanie relatif à l'emploi et au séjour au Sénégal des travailleurs mauritaniens et des travailleurs sénégalais en Mauritanie, 8 octobre 1972.
<p>Convention bilatérale Togo/pays de la région</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Accords existant avec la Mauritanie et le Tchad pour l'abolition de l'obligation d'obtenir un visa. • Accord d'assistance administrative mutuelle en matière douanière, commerciale et d'immigration entre les gouvernements du Nigeria, du Bénin, du Ghana et du Togo.

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

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

