

Rapport d'Atelier

Consultations sous régionales tripartites pour la formulation de partenariats pour les compétences et la migration CEEAC

16-18 Septembre 2019 Hôtel Mont Fébé, Cameroun



Objectif Général

En septembre 2016, les chefs d'Etat ont adopté la Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants¹ 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 la migration et d'un Pacte mondial pour les réfugiés.

Le 9 décembre 2018 à Marrakech, le Pacte Mondial pour une migration sûre, ordonnée et régulière a été adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies². Ce Pacte repose sur des conventions internationales, notamment les normes internationales du travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives à la promotion du travail décent et de la migration de main d'œuvre. L'objectif 18 du Pacte est consacré à l'investissement dans le perfectionnement des compétences et la facilitation de la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences. Il appelle les Etats membres à « nouer des partenariats mondiaux de compétences entre les pays dont l'objet est de renforcer les capacités de formation des autorités nationales et des acteurs concernés, notamment le secteur privé et les syndicats, et d'œuvrer au perfectionnement des compétences des travailleurs dans leur pays d'origine et des migrants dans les pays de destination, dans le but de préparer les bénéficiaires de formation à s'insérer sur le marché de l'emploi des pays participants » (UNGC, 2018, 25-26).

Suite à cet accord, l'OIT, en collaboration avec l'OIM, l'UNESCO, l'OIE et la CSI, a lancé le Partenariat Mondial sur les Compétences et la Migration pour soutenir la reconnaissance des compétences/certifications à travers un 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. Tandis que la plupart des activités de coopération internationale en matière de libre circulation des personnes concernent les personnes hautement qualifiées, le Partenariat Mondial sur les Compétences et la Migration accorde une attention particulière aux migrants peu qualifiés et semi-qualifiés.

L'Afrique centrale est caractérisée par une des plus hautes incidences de migration des travailleurs peu qualifiés et semi-qualifiés sur le continent africain. Afin d'assurer une conception sensible au contexte de l'Afrique centrale et garantir un véritable ancrage du Partenariat Mondial aux niveaux national, régional et des couloirs, l'OIT a réalisé une étude sous régionale sur 06 pays pilotes. Le présent atelier de consultation à caractère tripartite, organisé en étroite collaboration avec la CEEAC, a pour objectif à la fois d'appuyer des activités préparatoires en vue de la création du Partenariat Mondial sur les Compétences et la Migration en Afrique centrale, et également permettre aux mandants tripartites (gouvernements, employeurs et travailleurs) de : i) fournir des observations sur l'étude sous régionale et ii) identifier, définir et planifier la mise en œuvre des premières actions pour favoriser les partenariats sur les compétences et la migration entre gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs, institutions de formation, services publics de l'emploi ou instituts nationaux de statistique dans les pays d'origine et de destination.

Les consultations tripartites se sont tenues à Yaoundé dans la période du 16 au 18 septembre 2019 avec la participation des partenaires sociaux du Gabon, de la République Démocratique du Congo, de

¹ <http://refugeesmigrants.un.org/declaration>

² https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180711_final_draft_0.pdf



la République centrafricaine, du Cameroun et du Congo. La Guinée Equatoriale était représentée par le patronat, les autres membres n'ayant pas pu se mettre à disposition.

Cérémonie d'ouverture:

Le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale du Cameroun a prononcé le discours d'ouverture en présence du responsable en charge de la coopération et des partenariats de la CEEAC. Les représentants du bureau de l'OIM à Yaoundé et de l'UNESCO (Dakar et Yaoundé) étaient également présents et ont participé pleinement aux activités de l'atelier. Les discours de la cérémonie d'ouverture ont été prononcés par :

- Mme Aminata Maiga, Directrice du bureau de pays de l'OIT à Kinshasa;
- Mr Pascal Moussavou, Représentant de la Communauté économique des États de l'Afrique Centrale (CEEAC) ;
- Représentant des travailleurs du Cameroun (absent);
- Mr Narcisse Chassem, Représentant du Groupement Inter-patronal du Cameroun (GICAM) ;
- Mr Grégoire Owona, Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale, Cameroun.

Mr Grégoire Owona, Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale du Cameroun, s'est exprimé durant la cérémonie d'ouverture en insistant que la mise en place d'une stratégie orientée vers l'émergence devait se faire en tenant compte des compétences disponibles au niveau local, incluant aussi celles apportées par les migrants. Pour cela, il a souligné qu'il faudrait dans un premier temps être en capacité de les identifier et de les valoriser. Dans le cas où les migrants n'ont pas de qualification, chaque pays devrait mettre en place des politiques pour y remédier. En effet, le développement des compétences permettra de mettre en place des actions bénéfiques pour tous et toutes, notamment en offrant une main d'œuvre qualifiée aux employeurs pour développer l'économie des pays. Mr Owona a conclu en notant que la constitution de partenariats, à la fois tripartite et entre les pays de la CEEAC, était un progrès important afin de mettre en place des actions qui permettraient de remédier à la pénurie de compétences et de renforcer les systèmes de validation des acquis de l'expérience, pour ceux qui n'ont pas de certification.

La CEEAC à travers son représentant M. Pascal Moussavou a salué la mise en place des accords et proposé l'organisation d'une réunion de débriefing de l'activité au siège de la CEEAC à Libreville afin de présenter à toute l'équipe les 10 meilleures idées de partenariats et d'explorer les modalités de financement avec les bailleurs partenaires de la CEEAC (EU, BM, BAD, BID, *i.a.*).

Les travaux de l'atelier ont démarré avec des présentations sur les partenariats mondiaux pour les compétences et la migration, suivi de la restitution de l'étude afin de permettre aux participants de disposer d'informations précises et d'apporter leurs commentaires ainsi que leurs contributions.



Présentation des contributions :

Mme Christine Hofmann a d'abord développé le concept de partenariats de compétences sur la migration en établissant une typologie en cinq volets qui servirait de base aux discussions ultérieures :

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

Par la suite, Mme Sabrina Foka, consultante internationale, a partagé les principaux résultats de l'étude sous régionale. Celle-ci porte sur la situation du développement et de la reconnaissance des compétences ainsi que la migration dans l'ensemble de la Communauté Economique des Etats d'Afrique Centrale. Les résultats présentés s'appuient aussi sur les rapports nationaux préparés dans le cadre général du projet OIT « Partenariats sur les compétences et la migration » en Afrique Centrale. Ces rapports nationaux concernent: le Cameroun, le Gabon, la République Centrafricaine, le Congo, la Guinée Equatoriale et la République Démocratique du Congo.

Le rapport permet d'avoir un état des lieux des enjeux de l'Enseignement et la Formation Technique et Professionnelle ainsi que la migration dans la sous région. En vue de parvenir à une cohésion sociale durable, l'étude recommande de lier les deux aspects que sont la migration et la création de compétences. Ceci passe inévitablement par : i) une **modernisation des mécanismes d'orientation et d'information** ; ii) une **harmonisation et modernisation des systèmes de certification** dans chacun des pays et ce à travers une meilleure collaboration entre les pays de la CEEAC ; iii) une **révision des programmes de formation (curricula) et des programmes de formation des formateurs** ; iv) le **renforcement des compétences des formateurs en poste** (formation continue) ; et enfin v) une meilleure **information sur le marché de travail** ainsi qu'une meilleure **orientation des travailleurs migrants vers des emplois disponibles dans les pays hôtes ou d'origine**.

Il ressort des discussions les remarques suivantes :

- La nécessité d'améliorer au niveau des pays la gouvernance de la migration : des partenariats sur les compétences et la migration peuvent permettre de résoudre les contraintes évoquées et d'atteindre les objectifs cités ci-dessus ;
- La nécessité de définir la notion du travailleur migrant : une clarification a été apportée par l'OIT à travers les conventions sur les travailleurs migrants (C97 et C143), dont la définition a été élargie pendant la dernière session de la Conférence Internationale des Statisticiens du Travail en 2018 ;
- L'absence de données statistiques sur les migrants et sur leurs compétences ;
- La nécessité d'améliorer la coordination du grand nombre d'actions mises en place pour gérer les problèmes liés à la migration ;
- La nécessité, avant tout, de répondre aux besoins des personnes; et
- La nécessité que les pays de la CEEAC disposent de ressources et d'une plateforme pour centraliser l'information.



Points d'entrée pour les partenariats de compétences : Réunion-débat entre les partenaires internationaux du développement :

M. Olivier Pieume, de l'UNESCO, a exprimé sa satisfaction avec la rédaction du rapport et le traitement des sujets qu'il aborde. Il a cependant insisté sur quelques aspects dont une meilleure documentation afin de rehausser la qualité du document. Il a notamment souhaité mettre l'accent sur la politique des écoles sous régionales de la CEEAC/CEMAC, une politique salubre en lien avec la création des compétences adéquates et reconnues par tous les pays; celle-ci pourrait être encouragée et promue pour les qualifications de niveau inférieure. Une seconde observation sur le rapport a été émise du fait que celui-ci s'achève sans indiquer de pistes concrètes sur l'implémentation de partenariats sur les compétences et la migration dans la région. Certains aspects ont donc été relevés comme pistes possibles de travail au niveau régional sur lesquelles la CEEAC et les PTF (UNESCO, BIT, OIM, entre autres) pourraient s'associer pour favoriser le développement de partenariats entre les pays de la CEEAC. Ceci dans la perspective d'une meilleure synergie entre les compétences et la migration.

M. François Niyoyita, de l'OIM, a apprécié participer à l'atelier et insiste sur son importance pour l'ensemble de la population migrante et pas seulement les « travailleurs ». Il note que l'accès aux compétences est un des éléments déterminants dans la réussite du processus de réintégration des migrants de retour et ceux se trouvant dans les pays de destination. L'OIM souhaiterait que l'étude intègre progressivement deux aspects principaux. Premièrement, M. Niyoyita souligne que l'étude doit être informée par une évaluation des besoins de tous les acteurs (dans leur diversité); elle doit tenir compte de l'hétérogénéité des profils, des vulnérabilités et des marginalités des migrants. Il observe par la suite que l'étude utilise des données non à jour. En effet, bien que le problème de données statistiques de la migration irrégulière soit un défi structurel en Afrique centrale, l'OIM réitère qu'un effort de consultation des parties prenantes est requis afin que l'étude soit reçue.

M. Jean-Michel Mignot, de l'AFD a fait part de l'expérience de l'AFD dans la sous-région, notamment pour ce qui est des questions liées aux compétences des travailleurs migrants. Il a également souligné l'approche de l'AFD à travers le financement de projets ainsi que ses partenariats de longues dates avec les pays de la région, dont certains sont enclins à des instabilités économiques ou sécuritaires. Plus généralement, il a salué l'initiative du BIT à organiser les consultations tripartites sur le sujet des partenariats pour les compétences et la migration, dont les ébauches développées lors de cet atelier pourraient être en adéquation avec les activités de l'AFD dans la région.

Marché : Types de partenariats pour les compétences et la migration

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

Information et orientation des travailleurs migrants : un moyen essentiel de renforcer la diffusion de l'information et d'aider les migrants à identifier les possibilités de migration régulière ainsi que les opportunités d'emploi formel. Il ressort de cet exercice quelques mesures qui mériteraient d'être développées dans ce sens, notamment la création d'une liste des emplois réservés aux nationaux ainsi



que la mise en place de programmes de suivi et d'évaluation pour les travailleurs migrants. Parmi les nombreuses idées concrètes élaborées par les participants, on note l'établissement d'une plateforme sous régionale d'informations pour les travailleurs migrants et la mise sur pied d'un dispositif de suivi de l'insertion des migrants dans leur pays d'accueil.

Identification et anticipation de l'offre et la demande de compétences : le premier défi à relever pour que l'offre et la demande de compétences puissent être identifiées de manière systématique à travers la sous-région et favoriser une migration plus sûre est d'arriver à créer des définitions communes entre les différents pays. La création de structures nationales capables de récolter des informations sur les besoins dans le secteur informel a aussi été identifiée durant cet exercice comme une mesure essentielle pour s'adapter à la réalité des phénomènes migratoires dans la région. Enfin, les participants ont également proposé la mise en place d'un observatoire qui ferait le lien entre les différents ministères et partagerait les données en formant un « carrefour des métiers ». Cet outil commun de collecte permettrait d'améliorer leurs compétences depuis la collecte des données jusqu'à l'analyse.

Développement des compétences dans le pays d'origine et/ou de destination : cette dimension se rapporte à la question de comment renforcer le système de développement des compétences pour mieux répondre aux besoins du marché et en même temps faciliter l'accès des migrants à la formation. Les propositions des participants pour répondre à ces défis incluaient notamment d'améliorer la gouvernance des centres de formation à travers le dialogue social et une plus grande implication du secteur privé dans la création des curricula, de créer des centres de formation par secteur économique, de mettre en place un comité spécialisé dans la formation professionnelle au sein de la CEEAC, et enfin de parvenir à sensibiliser les employeurs de la sous-région sur le sujet des compétences des migrants.

Reconnaissance mutuelle et/ou harmonisation conjointe des qualifications : un défi fondamental à relever afin de permettre aux travailleurs migrants de bénéficier effectivement de la portabilité de leurs compétences. Il existe actuellement des systèmes de reconnaissance unilatérale au sein des pays de la sous-région entre les ministères des affaires étrangères, de l'enseignement supérieur et du travail, mais peu d'accords bi- ou multilatéraux. On note la reconnaissance mutuelle du baccalauréat entre tous les pays sauf la République Démocratique du Congo, une réforme en cours du système LMD au niveau régional, ainsi que l'existence d'écoles de la CEMAC dans des domaines divers. Durant l'exercice, les participants ont insisté sur la nécessité de développer une reconnaissance automatique entre les centres, les écoles et les instituts régionaux, de créer des certifications pour certains métiers tels que les engins de levage, la banque et l'assurance, et enfin, d'établir des mécanismes de reconnaissance dans le milieu formel et informel pour les secteurs du transport, bois, TIC, BTP, agriculture.

Validation des acquis de l'expérience : cette procédure a pour but de faire reconnaître et compléter ses compétences et présente non seulement de multiples avantages pour les travailleurs migrants, mais aussi pour les employeurs. En effet, elle permet d'une part que le travailleur soit valorisé en tant que personne, qu'il ait un meilleur accès à l'emploi décent et la formation et qu'il puisse obtenir des meilleures conditions de travail (rémunération, protection sociale), et d'autre part une réduction des coûts de la formation professionnelle ainsi que plus de facilité dans le recrutement. Toutefois, les participants durant l'atelier ont identifié plusieurs prérequis pour que cet instrument puisse être adopté



au niveau régional, notamment la création d'un cadre réglementaire, d'un référentiel de compétences, d'une commission de certification VAE et l'implication des secteurs public et privé dans ces processus.

Principaux points à retenir du marché : quelles idées pourraient fonctionner ?

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

Réunions bilatérales et multilatérales : élaboration de "fiches de partenariats de compétences"

Une simulation a eu lieu lors de la deuxième journée afin de poursuivre la réflexion sur la formulation de partenariats de compétences. Les délégations tripartites se sont divisées en deux sous-groupes, la moitié environ (au moins un représentant du gouvernement, un représentant de l'employeur et un représentant des travailleurs) restant à la table du pays pour représenter le rôle du pays en tant qu'hôte et d'autres agissant comme ambassadeurs pour négocier des partenariats avec les autres pays.

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

Ainsi, la deuxième journée de l'atelier a permis aux participants de proposer des idées à travers des travaux de groupes très interactifs auxquels la Banque Africaine de Développement (BAD) a participé activement. Les 10 propositions d'idées sélectionnées ont suscité un grand intérêt de la BAD et de l'Agence Française de Développement (AFD) qui seraient intéressées à suivre leur évolution et possiblement à appuyer la mise en œuvre d'un certain nombre d'entre elles, notamment les accords relatifs à la reconnaissance des compétences et qualifications, l'amélioration de l'accès des migrants vulnérables à la formation, la mise en place de base de données édifiant sur les compétences existantes pour assurer une meilleure orientation et insertion des migrants vulnérables.

M. Ali Eyeghe représentant de la BAD/Afrique centrale a exprimé sa satisfaction et assuré que les idées/actions visant la reconnaissance des compétences et mise en place de centre régionaux cadreraient parfaitement avec les futurs programmes de la BAD et pourraient être reversés comme contenu programmatique, notamment le PREJAC. Il a proposé au BIT de participer aux prochaines missions de la BAD dans les pays visés afin d'assurer une prise en compte des propositions.



Examen et analyse des "fiches de partenariats de compétences" : Le crowdsourcing

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

Brève présentation des 10 idées les mieux notées : discussions et questions-réponses

Les partenaires des dix propositions lauréates ont présenté leurs idées et ont réagi aux questions et commentaires des autres participants. L'annexe I comprend les cartes de partenariat sélectionnées.



Figure 1: Mise en place d'une plateforme sous régionale pour l'information des travailleurs migrants (Tous les pays)



Figure 2: Reconnaissance des certifications des métiers dans les secteurs porteurs: pétrole, mine, agriculture, bois. (Tous les pays sauf Guinée Equatoriale)



Figure 3: Création de centres de formation professionnelle sous régionaux de pointe (Cameroun, République Centrafricaine, République Démocratique du Congo)



Figure 4: Mise en réseau du système d'information et d'analyse de compétences des travailleurs migrants (RDC et Cameroun)





Figure 5: Mise en place d'une commission mixte en matière de formation et de valorisation de compétences dans les secteurs de l'agriculture et l'élevage (Gabon et Cameroun)



Figure 6: Mise en place d'une plateforme de concertation entre les organisations de travailleurs (Gabon, Cameroun, et République Centrafricaine)



Figure 7: Mise en place d'un réseau d'échanges et de partages d'expériences sur la formation professionnelle (République Centrafricaine et République du Congo)

Prochaines étapes : mettre en œuvre les idées de partenariats de compétences

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


Cérémonie de clôture

L'atelier s'est conclu par des remarques des mandants tripartites et des représentants de l'OIT :

- Mr François Murangira, Directeur du bureau pays de l'OIT à Yaoundé
- Représentant des travailleurs camerounais
- Représentant du Groupement Inter-patronal du Cameroun
- Représentant de l'UNESCO
- Représentant de l'OIM
- Représentante du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, Cameroun



ANNEXE I: Fiches des partenariats de compétences sélectionnés et plans d'action

Description			
Titre :	Mise en place d'une plateforme de concertation entre les organisations des travailleurs du Gabon, du Cameroun, et de la République Centrafricaine.	Gabon, Cameroun et République Centrafricaine	
Bénéficiaires :	Travailleurs migrants des trois pays		
Période :	3 ans (2020-2022)		
Acteurs impliqués :	Les travailleurs migrants et les organisations des travailleurs, le Ministère de l'Emploi		
Résumé	L'objet de ce projet est de permettre la synergie entre les organisations professionnelles des trois pays en vue d'améliorer les conditions de vie des travailleurs migrants.		
Plan d'Action			
Objectif final	Mise en place d'une synergie entre les organisations des travailleurs des pays concernés en vue d'améliorer les conditions de travail des migrants		
1.) Echange des contacts	Responsables des organisations des travailleurs des différents pays	Structures déjà existantes (ex: OSTAC)	3 mois
2.) Collecte des informations entre responsables des organisations des travailleurs	Responsables des organisations des travailleurs des différents pays	Structures gouvernementales, ONG, Associations communautaires, OIM	6 mois
3.) Mise sur pied d'un comité technique de suivi inter-Etats	Responsables des organisations des travailleurs des différents pays	Les travailleurs, les gouvernements concernés, ONG, OIM	3 mois
Plan à long terme (Années suivantes)			
1.) Mise en place d'un bureau régional (organe directeur)	Directeur régional (bureau régional)	Pays concernés	3 ans
2.) Identification des priorités communes et points focaux	Etats parties	Pays concernés	3 ans
3.) Organisation des Fora annuels	Etats parties	Pays concernés	3 ans

Description

Titre :	Création des centres de formation professionnelle sous régionaux de pointe (électronique, agriculture, BTP)	Cameroun, République Centrafricaine et République Démocratique du Congo
Bénéficiaires :	Les migrants des trois pays	
Période :	5 ans (2020-2024)	
Acteurs impliqués :	Ministères (éducation, travaux publics, formation professionnelle, affaires sociales, emploi), partenaires au développement, employeurs, travailleurs.	
Résumé	L'idée de la création des centres naît de la volonté des parties de renforcer les capacités des travailleurs migrants pour une meilleure insertion de cette main d'œuvre afin de la rendre compétitive dans le pays d'accueil. Ces travailleurs, qui, pour la plupart, exercent dans l'informel, auront désormais des cadres qui leur offriront une possibilité d'avoir des qualifications pour des emplois directs. C'est un partenariat gagnant-gagnant pour le développement des pays.	

Plan d'Action

Objectif final	Main d'œuvre qualifiée des travailleurs migrants pour répondre aux besoins des pays et de la sous-région dans les secteurs identifiés		
-----------------------	---	--	--

1.) Signature des accords de partenariat et mise en place d'une commission de suivi	Gouvernements des trois pays	Commissions économiques, organismes sous-régionaux, PTF, employeurs	1 an
2.) Etat des lieux des centres existants dans les pays concernés	Ministères de la formation professionnelle (points focaux des pays)	Ministères (formation professionnelle, éducation, affaires étrangères, affaires sociales), PTF, patronat, travailleurs	4 mois
3.) Etude de faisabilité du projet et plan	Commission mise sur pied (voir 1.)	Les différents centres, les PTF, le ministère des finances	2 mois
4.) Elaboration du budget	Gouvernements des trois pays et partenaires	Ministères (travaux publics, environnement, finances), PTF	1 mois
5.) Financement et mise à disposition des fonds pour le lancement	Gouvernements et partenaires au développement	PTF (AFD, OIM, UNESCO, BAD, BM, BDAC)	12 mois

Plan à long terme (Années suivantes)

1.) Construction des centres de formation	Gouvernements et PTF	A recruter par appel d'offres	6 mois
2.) Achats des équipements	Gouvernements et PTF	Gouvernements, PTF, centres ou appel d'offres	6 mois
3.) Formation, mise à niveau, renforcement des capacités du personnel	Ministère de la formation professionnelle	Les centres de formation, les migrants, les PTF	2 à 3 mois
4.) Elaboration des curricula des filières porteuses	Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle	UNESCO, centres de formation, autres PTF	8 mois

Description

Titre :	Mise en réseau du système d'information et d'analyse de compétences des travailleurs migrants	Cameroun et République Démocratique du Congo
Bénéficiaires :	Etats de la RDC et du Cameroun, entreprises congolaises et camerounaises, travailleurs migrants	
Période :	2020-2021	
Acteurs impliqués :	Ministères (affaires étrangères, travail et emploi), instituts de la statistique des deux pays, observatoires du travail et emploi, PTF (OIM, OIT, HCR, BAD, AFD, UA, CEEAC)	
Résumé	L'objectif général est de doter les deux Etats d'une base de données fiable des compétences des travailleurs migrants des deux pays par la mise en place d'une plateforme d'information et d'analyse des travailleurs migrants. Ceci donnera la possibilité aux entreprises d'avoir une banque de données leur permettant de recruter la main d'œuvre de la migration pour plus de productivité et de compétitivité de leurs activités.	



Plan d'Action

Objectif final	Doter les Etats d'une base de données fiable des compétences (information + analyse) en vue d'orienter la main d'œuvre migratoire pour plus de productivité et de compétitivité des entreprises de la sous-région.*		
1.) Renforcer le système existant d'information et d'analyse des compétences dans les pays membres	Etat à travers les ministres en charge des questions se rapportant à l'emploi, éducation etc. et les services publics spécialisés	Organisation patronale, organisation des travailleurs, OIT, bailleurs de fond, BAD	6-12 mois
2.) Créer une banque de données pour les travailleurs migrants	Etat à travers les ministres en charge des questions d'emploi, des relations extérieures etc. et les services publics techniques	Organisation patronale, organisation des travailleurs, OIT	4-6 mois
3.) Renforcer les capacités des personnes ressources utilisateurs	Bénéficiaires (ministères, services spécialisés)	Les différents centres, les PTF, le ministère des finances	1 mois
4.) Sensibiliser sur la nécessité de la mise en place du dit système à l'endroit de la tripartite	Gouvernement, employeurs, employés	Gouvernement, employeurs, employés	3-6 mois
5.) Suivre le système d'analyse qui a été mis en place			


Plan à long terme (Années suivantes)

1.) Révision du réseau entre les Etats	
--	--

* : Ce projet, initialement conçu entre le Cameroun et la RDC, a finalement été étendu à l'ensemble de la sous-région lors de l'élaboration du plan d'action.

Description			
Titre :	Mise en place d'une plateforme sous régionale pour l'information des travailleurs migrants	Cameroun, République Centrafricaine, République Démocratique du Congo, Gabon, Guinée Equatoriale et Congo	
Bénéficiaires :	Tous les travailleurs, gouvernements et employeurs de la sous-région		
Période :	3 ans minimum		
Acteurs impliqués :	OIT, gouvernements, organisations des travailleurs, confédérations patronales, travailleurs migrants		
Résumé	Il s'agit d'une plateforme numérique, alimentée progressivement par les acteurs désignés, pour donner à chaque acteur impliqué des informations dans plusieurs domaines : Social et démographique, Règlementaire, Offre d'emploi, Formation, Conditions de validation des compétences, Niveau de vie et rémunération.		
Plan d'Action			
Objectif final	Mettre en place un site Internet accessible aux migrants pour l'information et l'analyse des opportunités d'emplois au niveau de la sous-région. Favoriser une migration responsable chez au moins 50% des migrants en 3 ans et participer à leur intégration socio-économique.		
1.) Lister les différents domaines d'emplois disponibles par pays à travers les agences d'emploi	Ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle	Gouvernement, employeurs, organisations syndicales	1 an
2.) Créer la base de données : - Liste des emplois disponibles et accessibles et/ou non accessibles aux migrants - Législation en vigueur dans chaque pays	Ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle	Ministère en charge de la fonction publique, les différents organismes de sécurité sociale des pays, assurances universelles existantes par pays, employeurs, syndicats.	1 an
3.) Création du site Internet (langues : Français, Espagnol, Anglais, Portugais)	Compétence en informatique retenue après appel d'offre	Partenaires techniques et financiers (BIT, AFD, OIM), employeurs	3 mois
4.) Héberger le site Internet	CEEAC ou tout autre organisme communautaire de la sous-région	Les organismes de télécommunication/pays	1 mois
Plan à long terme (Années suivantes)			
1.) Mettre en place un système d'évaluation de la qualité du site en termes de contenu et performances	Les organismes internationaux impliqués	Bureau Veritas	Annuel

Description


Titre :	Mise en place d'une commission mixte en matière de formation et de valorisation des compétences (agriculture et élevage)	Cameroun et Gabon
Bénéficiaires :	Travailleurs migrants/locaux du Cameroun et du Gabon	
Période :	1 an	
Acteurs impliqués :	Pouvoirs publics, partenaires au développement, services d'insertion et de protection sociale, experts en formation et instituts de formation	
Résumé	<p>La commission aura pour objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valorisation des compétences - Renforcement des capacités - Promotion des conditions de travail décent 	

Action Plan

1.) Faire un état des lieux des accords existants	Ministères sectoriels	Affaires étrangères, agriculture, travail, protection sociale, justice, émigration	9 mois
2.) Négocier et signer un mémorandum d'attente	Ministères sectoriels	Ministres des entités concernés	4 mois
3.) Mettre en place le comité technique de suivi	Ministères concernés, partenaires sociaux	Experts des ministères concernés, partenaires sociaux	
4.) Harmoniser la réglementation des conditions de travail	Ministères concernés, partenaires sociaux	Experts des ministères concernés, partenaires sociaux	3 mois
5.) Elaborer le référentiel de compétences	Partenaires sociaux, ministères éducation, agriculture et élevage	Secteur privé, ministère de l'agriculture et de l'élevage, le monde éducatif	3 mois

Plan à long terme (Années suivantes)

1.) Faire un état des lieux des centres	Ministères sectoriels	Ministères sectoriels	6 mois
2.) Budgétiser les besoins	Ministères sectoriels	Ministères sectoriels	6 mois
3.) Chercher les financements	Ministère de l'économie	Experts du ministère	3 ans
4.) Réhabiliter/créer les centres de formation	Ministères sectoriels	Ministères sectoriels, secteur privé	1 an
5.) Renforcer les capacités	Ministères sectoriels	Ministères sectoriels	1 an

Description		
Titre :	Reconnaissance des certifications des métiers dans les secteurs porteurs: pétrolier, minier, agricole et bois	Congo, Cameroun, République Démocratique du Congo, République Centrafricaine et Gabon
Bénéficiaires :	Les migrants des pays signataires du partenariat	
Période :	2020-2024 avec évaluation mi-parcours	
Acteurs impliqués :	Ministres (formation professionnelle et qualifiante, travail, affaires étrangères, affaires sociales, de l'intérieur), le privé (employeurs), organisations syndicales des travailleurs, société civile, ONG.	
Résumé	Créer ou renforcer les structures nationales de reconnaissance et de certification des métiers dans les secteurs ciblés reconnus par les Etats signataires du présent protocole de partenariat.	

Plan d'Action	
Objectif final	A la fin du projet, chaque pays disposera d'une structure opérationnelle de certification des compétences des migrants.

1.) Signature d'un accord de partenariat	Les Etats concernés	Gouvernement, organisations des employeurs et travailleurs, bailleurs de fond.	6 mois
2.) Etat des lieux des structures nationales de certification des compétences dans chaque pays	Commission des experts nationaux (avec la possibilité de recruter un cabinet)	Gouvernement, organisations des employeurs et travailleurs, bailleurs de fond.	6 mois
3.) Elaboration des répertoires de métiers dans les filières retenues	Commission des experts	Gouvernement, organisations des employeurs et travailleurs, bailleurs de fond.	4 mois
4.) Elaboration des référentiels de compétences par métier	Commission des experts	Gouvernement, organisations des employeurs et travailleurs, bailleurs de fond.	4 mois
5.) Elaboration des processus de certification	Commission des experts	Gouvernement, organisations des employeurs et travailleurs, bailleurs de fond.	4 mois

Plan à long terme (Années suivantes)			
1.) Suivi et évaluation des actions des deux premières années	Commission des experts	Gouvernement, organisations des employeurs et travailleurs, bailleurs de fond.	3 mois
2.) Formation des animateurs des structures nationales de certification	Commission des experts	Gouvernement, organisations des employeurs et travailleurs, bailleurs de fond.	1 mois
3.) Déploiement du personnel formé dans les structures de certification nationale	Commission des experts	Gouvernement, organisations des employeurs et travailleurs, bailleurs de fond.	4 mois
4.) Mise en œuvre des recommandations de l'état des lieux	Les Etats	Gouvernement, organisations des employeurs et travailleurs, bailleurs de fond.	1 an
5.) Evaluation finale du projet/ bilan et perspectives	Les composants tripartites et les bailleurs de fond	Gouvernement, organisations des employeurs et travailleurs, bailleurs de fond.	5 ^{ème} année

Description

Titre :	Mise en place d'un réseau d'échanges et de partage d'expériences sur la formation professionnelle	Congo et République Centrafricaine
Bénéficiaires :	La population migrante	
Période :	5 ans (2020-2024)	
Acteurs impliqués :	Les ministères en charge de la formation professionnelle, les employeurs et les travailleurs (syndicat et association des migrants)	
Résumé	Ce projet permettra aux travailleurs migrants de développer leurs compétences et de bénéficier d'opportunités d'emploi décent dans les pays d'accueil et dans les pays d'origine.	



Action Plan

Objectif final	Avoir un dispositif commun d'échanges et de partages d'expériences sur la formation professionnelle		
-----------------------	---	--	--

1.) Signature d'un accord de partenariat entre la RCA et la République du Congo	Les Etats	Gouvernement, organisations des employeurs et travailleurs, bailleurs de fond	6 mois
2.) Etat des lieux des métiers de la formation professionnelle	Commission des experts nationaux	Gouvernement, organisations des employeurs et travailleurs, bailleurs de fond	6 mois
3.) Elaboration des répertoires des expériences	Commission des experts	Gouvernement, organisations des employeurs et travailleurs, bailleurs de fond	4 mois
4.) Mise en place du réseau	Commission des experts	Gouvernement, organisations des employeurs et travailleurs, bailleurs de fond	1 an

Plan à long terme (Années suivantes)

1.) Suivi et évaluation des actions menées	Commission des experts (avec la possibilité de recruter un cabinet)	Gouvernement, organisations des employeurs et travailleurs, bailleurs de fond	3 mois
2.) Formation des animateurs de ce réseau	Commission des experts (avec la possibilité de recruter un cabinet)	Gouvernement, organisations des employeurs et travailleurs, bailleurs de fond	1 mois
3.) Déploiement du personnel formé dans les structures	Commission des experts (avec la possibilité de recruter un cabinet)	Gouvernement, organisations des employeurs et travailleurs, bailleurs de fond	4 mois
4.) Mise en œuvre des recommandations de l'état des lieux	Les Etats	Gouvernement, organisations des employeurs et travailleurs, bailleurs de fond	1 an
5.) Evaluation finale du projet	Composant tripartite	Gouvernement, organisations des employeurs et travailleurs, bailleurs de fond	1 mois

Annexe 2: Liste des idées initiales de partenariat retenues

N/S	TITRE	INTRANT PRINCIPAL	DEFI PRINCIPAL
1	Création de centres de formation professionnelle pour les migrants dans chaque pays de la sous-région à partir d'un texte commun à la sous-région.	Elaboration du texte commun. Construction des centres de formation des migrants. Mode de financement de ces centres de formation.	Diversité des textes règlementant les séjours des migrants et leur traitement. Incapacité de certains Etats à contribuer à la construction et au financement des centres. Adhésion des travailleurs.
2	Reconnaissance mutuelle des qualifications et harmonisation des normes de formation	Création des centres de formation inter-Etats.	Signature d'accord du partenariat dans la formation.
3	Mise en place d'une plateforme sous régionale d'informations pour les travailleurs migrants	Journal quotidien d'information à dimension sous régionale.	Obtenir une autorisation de la Haute Autorité de la Communication. Obtenir un partenariat avec les autres pays. Obtenir un capital d'investissement. Obtenir une plateforme numérique.
4	Créer une commission régionale de validation des acquis de l'expérience	Obtenir un point focal auprès de l'OSTAC s'occupant des travailleurs migrants.	Adhésion des pays. Obtenir les budgets en provenance des Etats. Mise en place du cadre réglementaire. Elaboration des programmes en fonction des besoins.
5	Reconnaissance de certification des métiers dans les secteurs porteurs, notamment les secteurs pétrolier, agricole et bois	Trouver les références de compétence et d'évaluation.	Harmonisation de référentiels de compétence et d'évaluation.
6	La mise sur pied d'un dispositif de suivi de l'insertion des migrants dans leur pays d'accueil	SPE (Service Publique Emploi)	La mise sur pied des SPE dans les pays partenaires pour accueillir, enregistrer, former les migrants et les insérer dans le tissu social.
7	Développement des pôles d'excellence professionnels et renforcement des instituts de formation à vocation sous régionale	Appui à la professionnalisation. Accord des Etats.	Harmonisation des systèmes de formation professionnelle au niveau de la sous-région. Mise en place d'un cadre normatif harmonisé.
8	Mise en réseau des systèmes d'informations et d'analyse des pays de la sous-région	Signature d'un accord multilatéral. Dialogue social.	Implication de la tripartite
9	Développement d'un cadre commun sur l'ingénierie de la formation professionnelle	Signature d'un Accord-cadre entre pays intéressés sur les axes suivants : référentiels, information et orientation, certification et orientation.	Faciliter la reconnaissance des qualifications et renforcer la mobilité professionnelle des migrants dans le pays d'accueil et leur réintégration dans le pays d'origine.
10	Faciliter l'accès des migrants aux structures de formation des pays de destination/d'accueil	Informar les structures d'accueil et définir les quotas pour migrants.	Signature d'un accord bilatéral avec les pays d'origine des migrants via le Ministère des Affaires Etrangères.

Annexe 3: Liste des Participants

Titre	Prénom	Nom	Pays	Organisation
M	Ouanji	Luc	Cameroun	Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun (CSAC)
Mme	Marie Honoré	Moualal	Cameroun	Central Syndicale du Secteur Public (CSP)
M	Samuel	Inack Inack	Cameroun	Observatoire National de l'Emploi et de la Formation
Mme	Dorothy	Bekolo Tataw	Cameroun	Ministère de l'Economie de la Planification et de l'Aménagement du Territoire
Mme	Sophie Magloire Diamant	Ngo Nguidjol Epouse Mbengue	Cameroun	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
Mme	Angélique Salomé	Abah	Cameroun	Ministère du Travail et de la Sécurité sociale
M	Parfait	Abouga	Cameroun	Ministère du Travail et de la Sécurité sociale
M	Serge	Lemana Oyono	Cameroun	Ministère des Relations Extérieures
M	Alain Blaise	Batongue	Cameroun	Groupement Inter-patronal du Cameroun (GICAM)
M	Nacisse	Chassem	Cameroun	Groupement Inter-patronal du Cameroun (GICAM)
Mme	Laure	Dikongue Mandengue	Cameroun	Groupement Inter-patronal du Cameroun (GICAM)
Mme	Patricia	Samkia Asongue	Cameroun	Ministère de l'Enseignement Supérieur
M	Honore	Minche	Cameroun	IFORD
M	Grégoire	Owona	Cameroun	Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
M	Yabo	Rodrigue	République Centrafricaine	Confédération Syndicale des Travailleurs de Centrafrique (CSTC)
M	Théodora Faustine	Grothe	République Centrafricaine	Confédération Nationale des Travailleurs de Centrafrique (CNTC)

M	Paulin	Sangata	République Centrafricaine	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle
M	Yvon Thierry	Tazou Vangalas	République Centrafricaine	Ministère des Affaires Etrangères
M	Ernest	Nada	République Centrafricaine	Ministère de l'Enseignement Technique
M	Raymond	Kongaye	République Centrafricaine	Ministère des Affaires Etrangères
M	Gilbert Sédar	Andzouana	Congo	Confédération Syndicale Congolaise (CSC)
M	Jean Bernard	Malouka	Congo	Confédération des Syndicats Libres et Autonome (COSYLAC)
M	Joseph	Bakandila	Congo	Confédération Syndicale des Travailleurs du Congo (CSTC)
M	Auxence Leonord	Okombi	Congo	Ministère de l'emploi et de la formation qualifiante
M	Jean Clotaire	Tomby	Congo	Ministère des affaires sociales
M	Jean Jacques	Samba	Congo	Union Patronale et Interprofessionnelle de Congo
M	Hubert	Ngouma	Congo	Union Patronale et Interprofessionnelle de Congo
M	Célestin	Muhigirwa Cizungu	République Démocratique du Congo	Confédération Démocratique du Travail (CDT)
M	Macaire	Ntantu Ndala	République Démocratique du Congo	Union Nationale des Travailleurs du Congo (UNCT)
M	Adolphe	Nsombi Nzuzi	République Démocratique du Congo	Confédération Syndicale du Congo (CSC)
M	Christian	Ilunga	République Démocratique du Congo	Ministère des Affaires Etrangères
M	Jules	Bisilwala	République Démocratique du Congo	Ministère des Affaires sociales
M	Maurice	Tshikuya Kayembe	République Démocratique du Congo	Ministère de l'Economie, des Finances et de la Solidarité Nationale
M	Christian	Kalonda Ngoyi	République Démocratique du Congo	Fédération des Entreprises du Congo
M	David	Ngoi Nkimba Kibango	République Démocratique du Congo	Fédération des Entreprises du Congo
M	Franck	Baruani Nyatify	République Démocratique du Congo	Fédération des Entreprises du Congo

Mme	Margarita	Ela Baby	Guinée Equatoriale	La Patronal
Mme	Bernarda	Modu Ebuka	Guinée Equatoriale	La Patronal
M	Jean Joseph	Koumba-Koumba	Gabon	Confédération Syndicale Gabonaise (COSYGA)
M	Gervais	Betah	Gabon	Confédération Gabonaise des Syndicats Libres (CGSL)
M	Nzue Obame	Tanguy	Gabon	Ministère du Travail et de l'Emploi, chargé de la Formation Professionnelle
Mme	Yvonne Cécile	Foh	Gabon	Ministère des affaires étrangères, de la coopération, de la francophonie et de l'intégration régionale, chargé des gabonais de l'étranger
M	Jean Kerim	Nzambe Ta Keki	Gabon	Ministère de l'économie, des finances et de la solidarité nationale
M	Guy Serge	Bignoumba	Gabon	Ministère de l'économie, des finances et de la solidarité nationale
Mme	Gina Léonie	Eyama Ondo	Gabon	Confédération Patronale Gabonaise
Mme	Gwenaëlle Ornella	Kerault Mboumba	Gabon	Confédération Patronale Gabonaise
M	Aly	Eyeghe	Cote d'Ivoire	Banque Africaine de Développement
Mme	Sabrina	Foka	France	Consultante internationale
M	François	Niyoyita Sebigunda	Caméroun	OIM
M	Olivier	Pieume	Sénégal	UNESCO
M	Gustave	Tagne	Caméroun	UNESCO
M	Jean-Michel	Mignot	Caméroun	AFD
Mme	Christine	Hofmann	Suisse	OIT – Genève
M	Mergim	Jahiu	Suisse	OIT – Genève
M	Stefano	Merante	Italie	Centre international de formation de l'OIT – Turin

M	François	Murangira	Caméroun	OIT - Yaoundé
Mme	Nteba	Soumano	République Démocratique du Congo	OIT – Kinshasa
Mme	Aminata	Maiga	République Démocratique du Congo	OIT – Kinshasa
Mme	Marina	Nyammeke	Caméroun	OIT - Yaoundé
M	Lassina	Traoré	Caméroun	OIT – Yaoundé
Mme	Mariette	Sabatier	Cote d'Ivoire	OIT – Abidjan

Annexe 4: Agenda

	<u>Mot d'ouverture:</u>
9.00 – 10.30 h	<ul style="list-style-type: none"> - Mme Aminata Maiga, Directrice du bureau de pays de l'OIT à Kinshasa - M Pascal Mousavou, Représentant de la Communauté économique des États de l'Afrique Centrale (CEEAC) - Représentant des travailleurs camerounais (<i>pas présent</i>) - Représentant du Groupement Inter-patronal du Cameroun (GICAM) - M Grégoire Owona, Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale, Cameroun
10.30 – 11.00 h	Pause café
	<u>Explorer les partenariats de compétences sur la migration</u>
11.00 – 12.30 h	<p>Mme Christine Hofmann, Spécialiste des compétences et de l'employabilité</p> <p>Mme Sabrina Foka, consultante internationale, "Le potentiel des partenariats pour les compétences et la migration en Afrique Centrale: résultats d'une étude de cadrage régionale"</p>
12.30 – 13.30 h	Déjeuner
	<u>Partenariats pour les compétences et la migration:</u>
13.30 – 14.30 h	<p>Modérateur: François Murangira, Directeur du bureau pays de l'OIT à Yaoundé</p> <p>Points d'entrée pour les partenariats de compétences : Réunion-débat entre les partenaires internationaux du développement :</p> <p>M Jean-Michel Mignot, Chargé de mission, AFD</p> <p>M Olivier Pieume, UNESCO</p> <p>M François Niyoyita, OIM</p>
14.30 – 15.00 h	Pause café
15.00 – 17.00 h	Place du Marché : Types de partenariats pour les compétences et la migration
	Préparer le dialogue social sur les partenariats pour les compétences et la migration: construire des points de vue communs dans les communautés des gouvernements, des employeurs et des travailleurs.
9.00 – 10.30 h	
10.30 – 11.00 h	Pause café
11.00 – 13.00 h	<u>Principaux points à retenir du marché : Quelles idées pourraient fonctionner?</u>
13.00 – 14.00 h	Déjeuner
14.00 – 15.30 h	Réunions bilatérales et multilatérales : élaborer des idées de partenariats de compétences
15.30 – 16.00 h	Pause café
16.00 – 17.00 h	Réunions bilatérales et multilatérales : élaboration de "fiches de partenariats de compétences".

18.09.2019

9.00 – 10.30 h Examen et analyse des "fiches de partenariats de compétences" : Le crowdsourcing

10.30 – 11.00 h Pause café

11.00 – 13.00 h Brève présentation des 10 idées les mieux notées : discussions et questions-réponses

13.00 – 14.00 h Déjeuner

14.00 – 16.00 h Prochaines étapes : mettre en œuvre les idées de partenariats de compétences
Plans d'action et conclusions

16.00 – 17.00 h Cérémonie de clôture