

Consultations sous-régionales tripartites pour la formulation de partenariats pour les compétences et la migration en Afrique centrale

Yaoundé, Cameroun

16-18 septembre 2019

Le potentiel de ces partenariats en Afrique centrale résultats d'une étude de cadrage

Sabrina Foka - Patrick Werquin

Psychologue spécialisée dans le monde éducatif; et consultante indépendante

Professeur au Cnam-Inetop, Paris ; et

Consultant international indépendant, Saint-Sulpice-sur-Lèze, France

(Les opinions exprimés dans cette présentation sont celles de l'auteur seul)

Plan pour aujourd'hui

- Contexte de l'étude
- Résultats
- Partenariats

Contexte

- 1 région : Communauté économique des états d'Afrique centrale (CEEAC)
- 6 rapports nationaux : Cameroun, Gabon, Guinée équatoriale, République centrafricaine, République démocratique du Congo
- 1 visite de terrain (Gabon + CEEAC)
- 1 rapport régional
- 2 grands thèmes : compétences et migration
- de nombreux sous thèmes
- 1 objectif : partenariats
- 1 règle de base : pas forcément encourager la migration mais mettre les opportunités en place pour celles et ceux qui veulent être mobiles

De nombreux sous thèmes

- Compétences, création de compétences, développement des compétences, renouvellement des compétences, reconnaissance des compétences, visibilité des compétences, portabilité des compétences
- Migration, immigration, émigration, traité, migrations régulières, migrations irrégulières
- Enseignement et formation techniques et professionnels, validation des acquis de l'expérience, formation continue
- Certifications, reconnaissance des certifications, portabilité des certifications
- Système statistique, suivi et évaluation, définition
- Transparence, équité, gouvernance
- Partenariats

Point de départ

- Les données sont rares, parfois quelque peu contradictoires (Appareils statistiques – nationaux, régional)
- Les définitions sont multiples, parfois pas harmonisées (migration, travailleurs migrants, secteurs formels/informels, apprentissage non-formel et informel)
- Des thèmes peu documentés, peu analysés
- Une attention politique inégale
- Des accords de libre mouvements en place, mais peu ou pas appliqués (ou alors tracasseries administratives)

Plan pour aujourd'hui

- ~~Contexte de l'étude~~
- Résultats
- Partenariats

Résultats

Résultat 1 : quelques chiffres

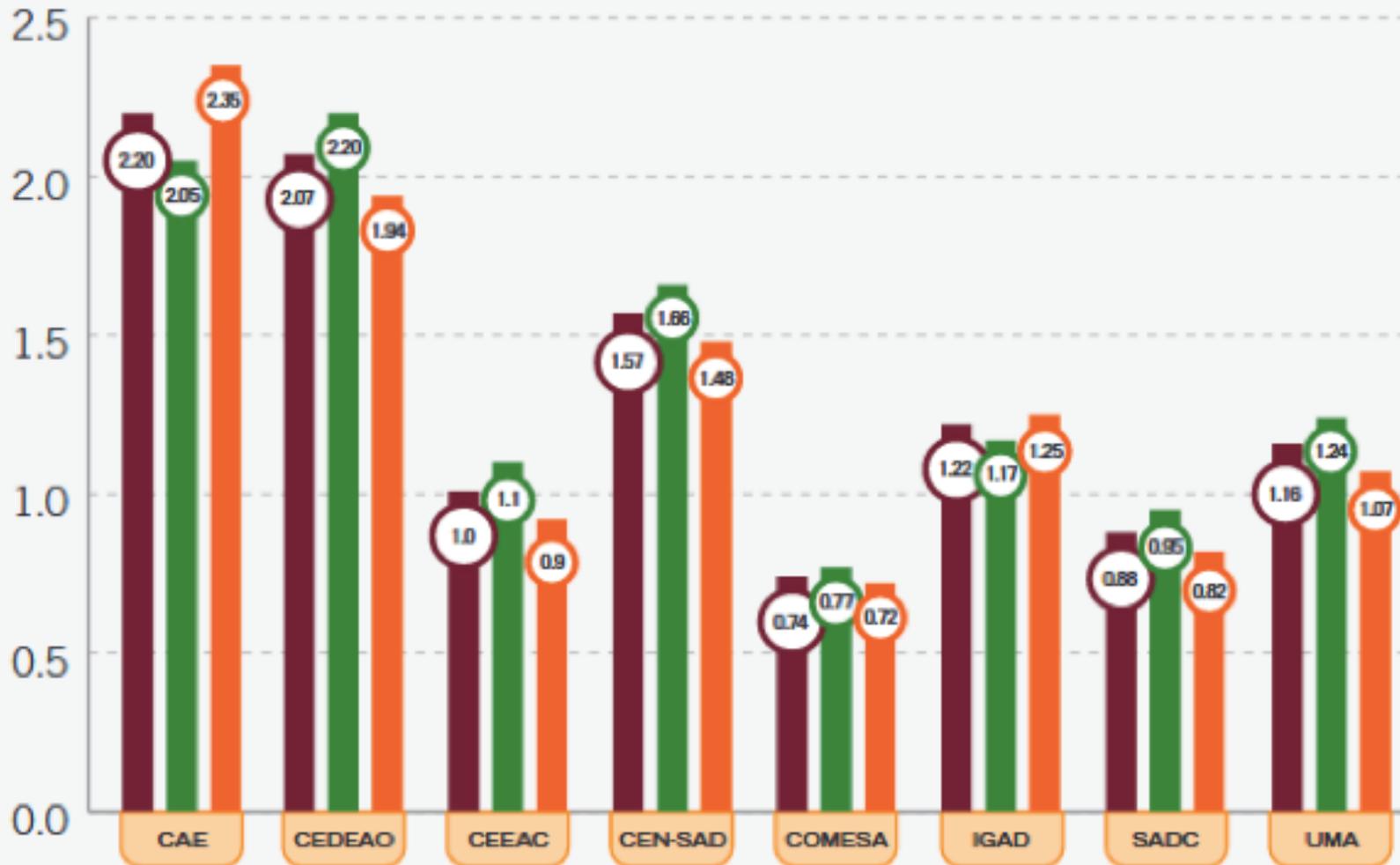
La Région est une zone de migration

Pays	Statistiques			Synthèse
	Année :	2000	2017	
Cameroun	Effectifs	228 000	540 000 (25)	Le nombre d'immigrant.es au Cameroun a plus que doublé en dix-sept ans.
	% d'immigrant.es dans la population	1,5	2,2	En proportion, le nombre d'immigrant.es a aussi augmenté, c'est-à-dire que le nombre d'immigrant.es a augmenté plus vite que la population autochtone.
	% de femmes	45,4	50,6	La population immigrante s'est beaucoup féminisée.
	Âge médian des migrants	33,5	28,9	La population immigrante est beaucoup plus jeune en 2017 qu'en 2000.
Congo	Effectifs	305 000	399 000 (5)	Le nombre d'immigrant.es au Congo a un peu augmenté en dix-sept ans.
	% d'immigrant.es dans la population	9,5	7,6	Toutefois, le nombre d'immigrant.es a diminué en proportion. La population autochtone a augmenté plus vite que le nombre d'immigrant.es.
	% de femmes	49,9	45,2	La population immigrante est moins féminine en 2017 qu'en 2000.
	Âge médian des migrants	28,5	31,9	L'âge des immigrant.es a augmenté sur la période.
Gabon	Effectifs	196 000	280 000 (1,7)	Le nombre d'immigrant.es au Gabon a un peu augmenté en dix-sept ans.
	% d'immigrant.es dans la population	15,9	13,8	Toutefois, le nombre d'immigrant.es a diminué en proportion. La population autochtone a augmenté plus vite que le nombre d'immigrants.
	% de femmes	42,9	42,9	La proportion de femmes est restée globalement stable sur la période.
	Âge médian des migrants	28,2	32	La population immigrante est beaucoup plus âgée en 2017 qu'en 2000.

La Région est une zone de migration

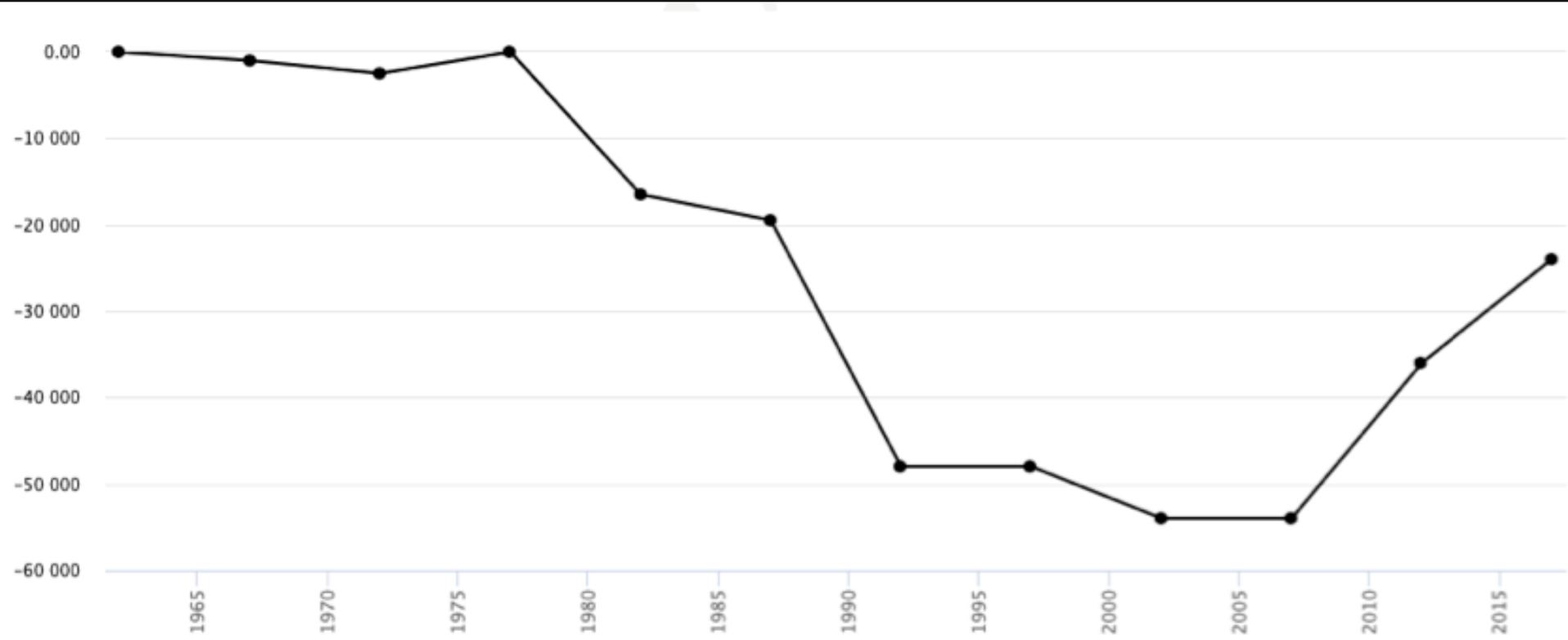
Pays	Statistiques			Synthèse
	Année :	2000	2017	
Guinée équatoriale	Effectifs	5 000	222 000 (0,78)	Le nombre d'immigrant.es en Guinée équatoriale a considérablement augmenté en dix-sept ans (il a été multiplié par 44)
	% d'immigrant.es dans la population	0,7	17,5	En proportion de la population autochtone, a aussi augmenté, mais moins vite (il a été multiplié par 25 en proportion)
	% de femmes	47,0	22,9	La proportion de femmes a beaucoup diminué.
	Âge médian des migrants	32,4	33,8	L'âge médian des immigrant.es a un peu varié sur la période.
République centrafricaine	Effectifs	124 000	89 000 (5,6)	Le nombre d'immigrant.es a beaucoup diminué en République centrafricaine sur la période.
	% d'immigrant.es dans la population	3,3	1,9	En proportion, le nombre d'immigrant.es a encore plus diminué, sous l'effet de la raréfaction des immigrant.es et de l'augmentation de la population autochtone.
	% de femmes	46,9	47	La proportion de femmes dans la population immigrante est stable sur la période.
	Âge médian des migrants	27,9	32	L'âge des immigrant.es a augmenté sur la période.
République démocratique du Congo	Effectifs	744 000	879 000 (83,3)	Le nombre d'immigrant.es a beaucoup diminué en République démocratique du Congo sur la période
	% d'immigrant.es dans la population	1,6	1,1	Toutefois, le nombre d'immigrant.es a diminué en proportion. La population autochtone a augmenté plus vite que le nombre d'immigrant.es.
	% de femmes	51	51,3	La proportion de femmes dans la population immigrante est presque stable sur la période
	Âge médian des migrants	23,9	28	L'âge des immigrant.es a augmenté sur la période.

CEEAC : un des taux de migration les plus faibles d'Afrique

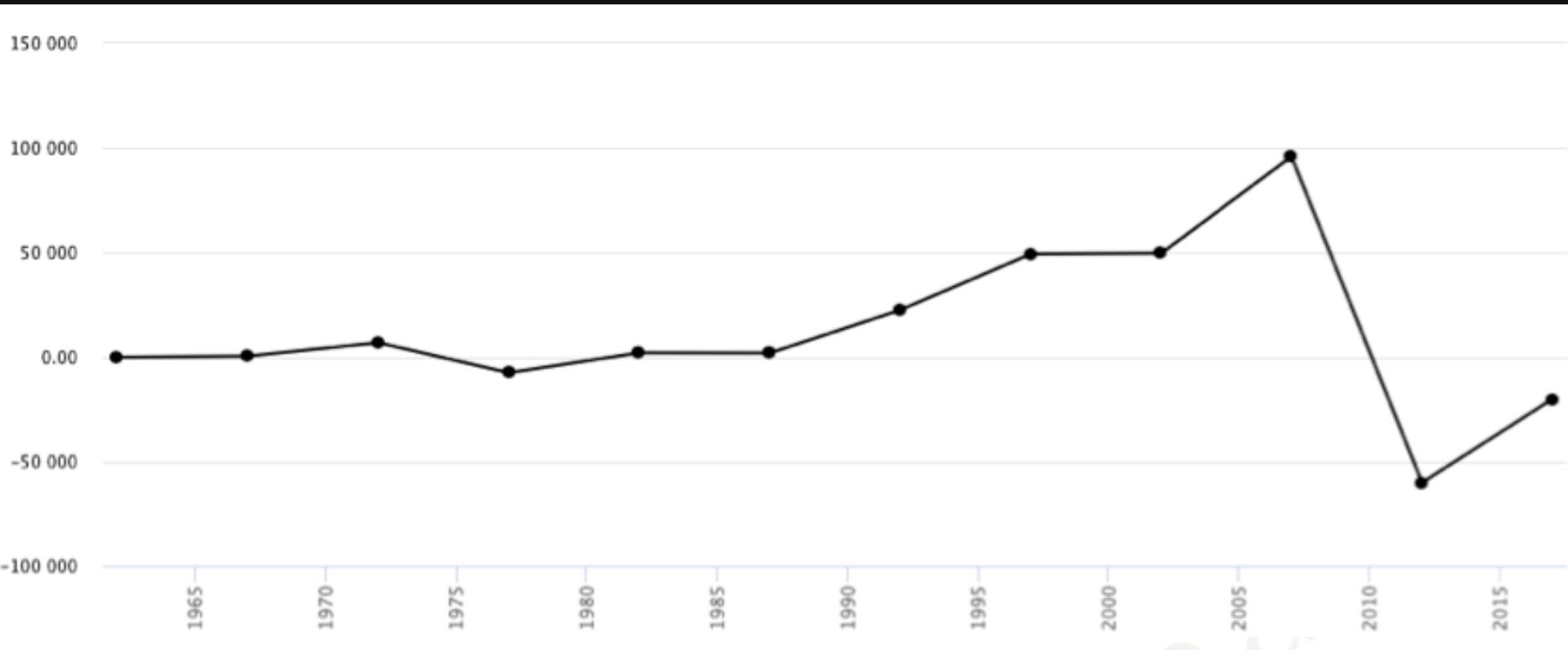


Résultats : des profils migratoires variés

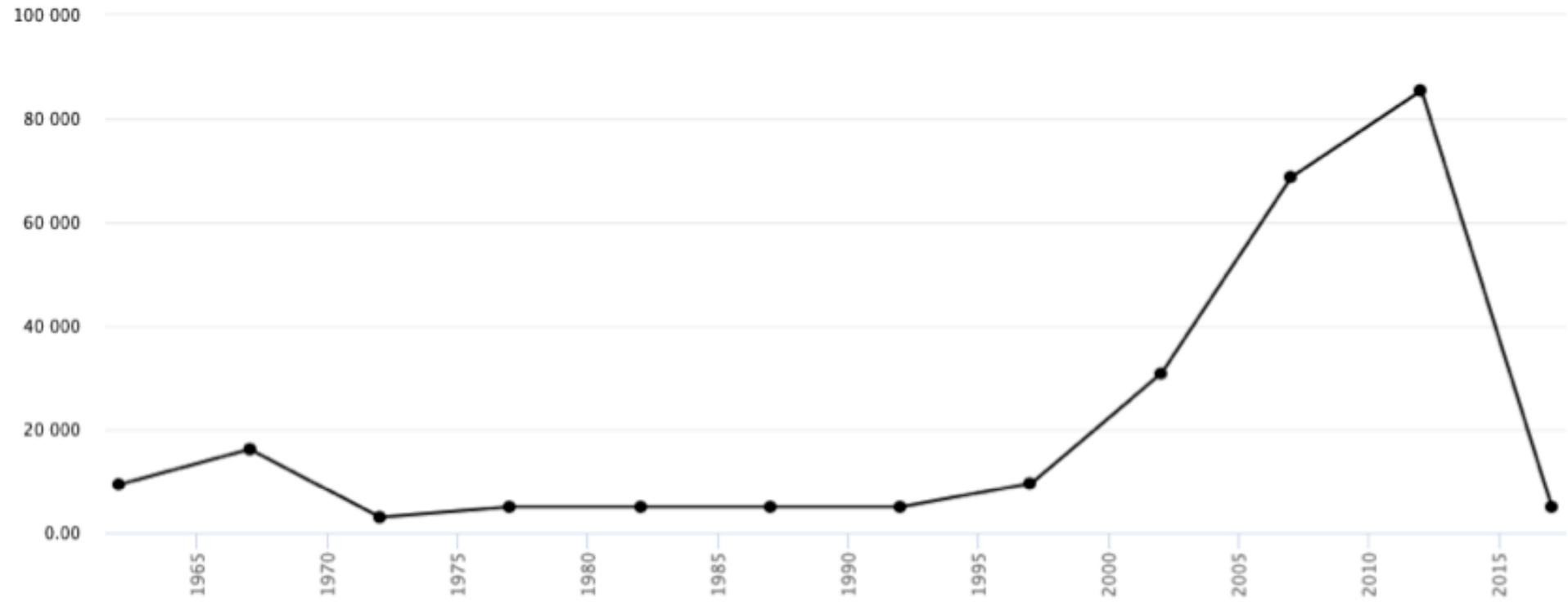
Cameroun



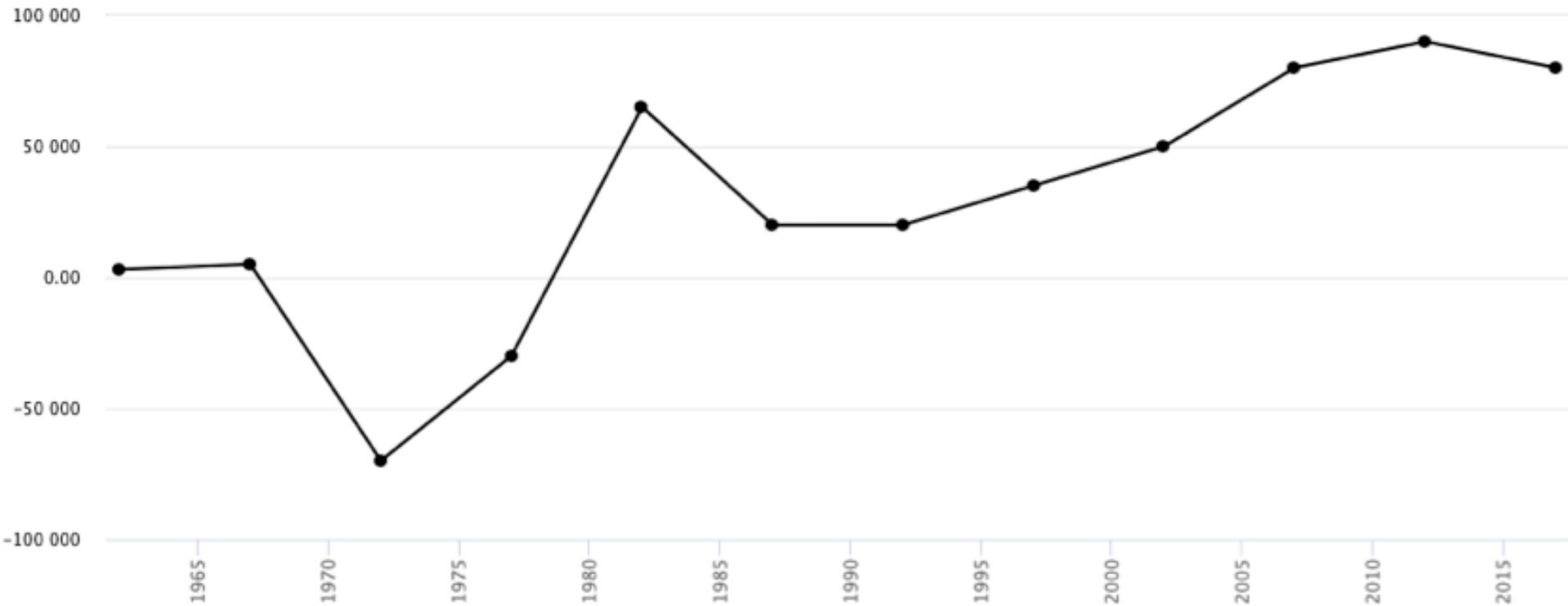
Congo



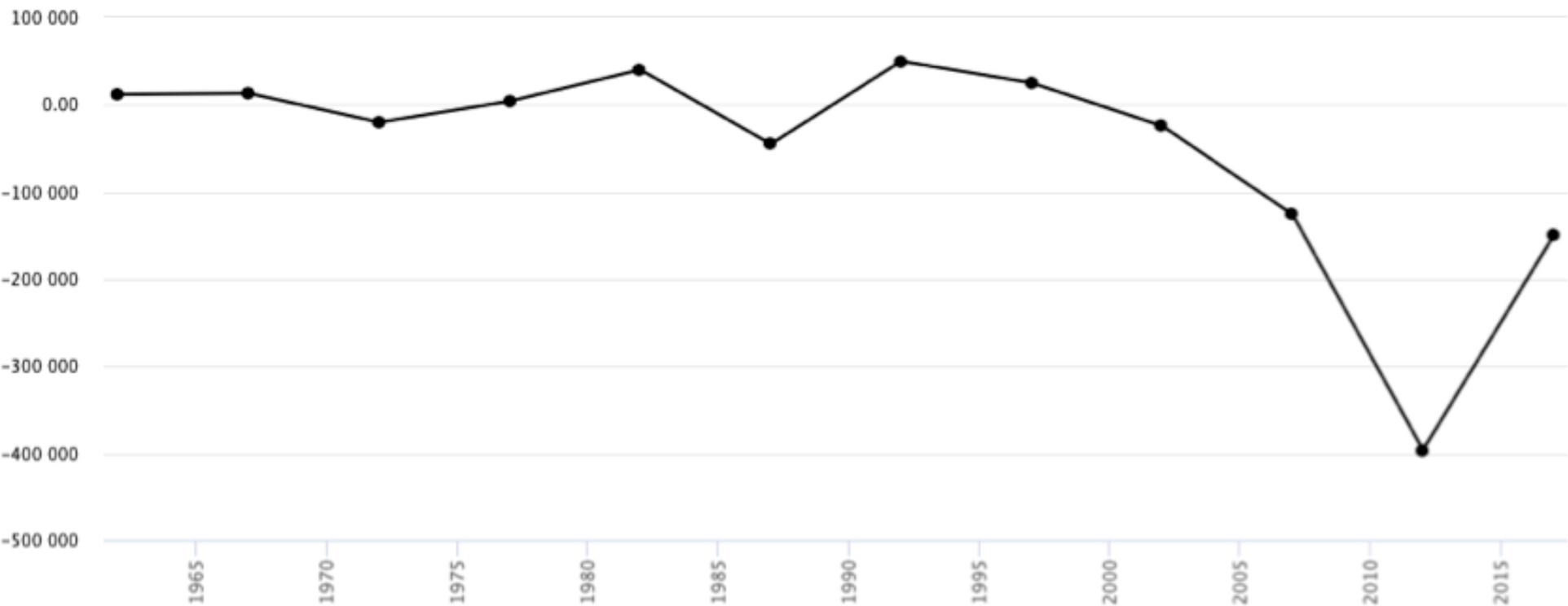
Gabon



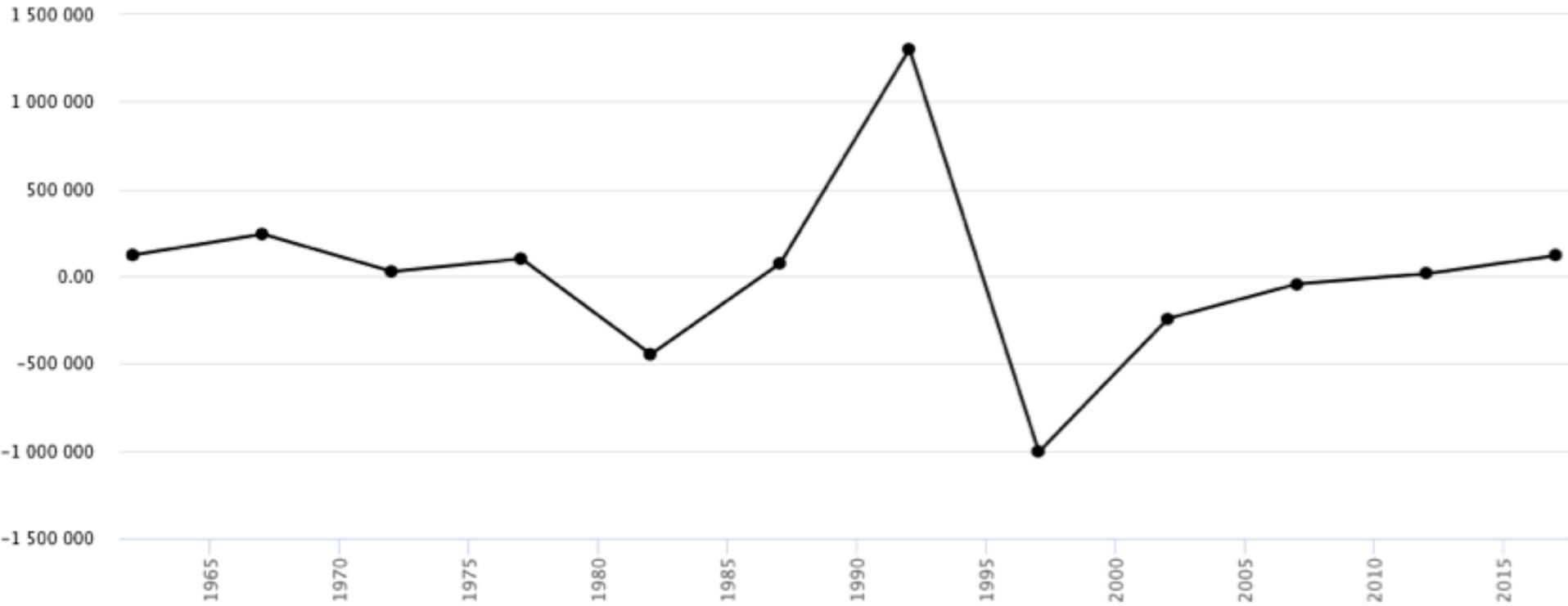
Guinée équatoriale



République centrafricaine



République démocratique du Congo

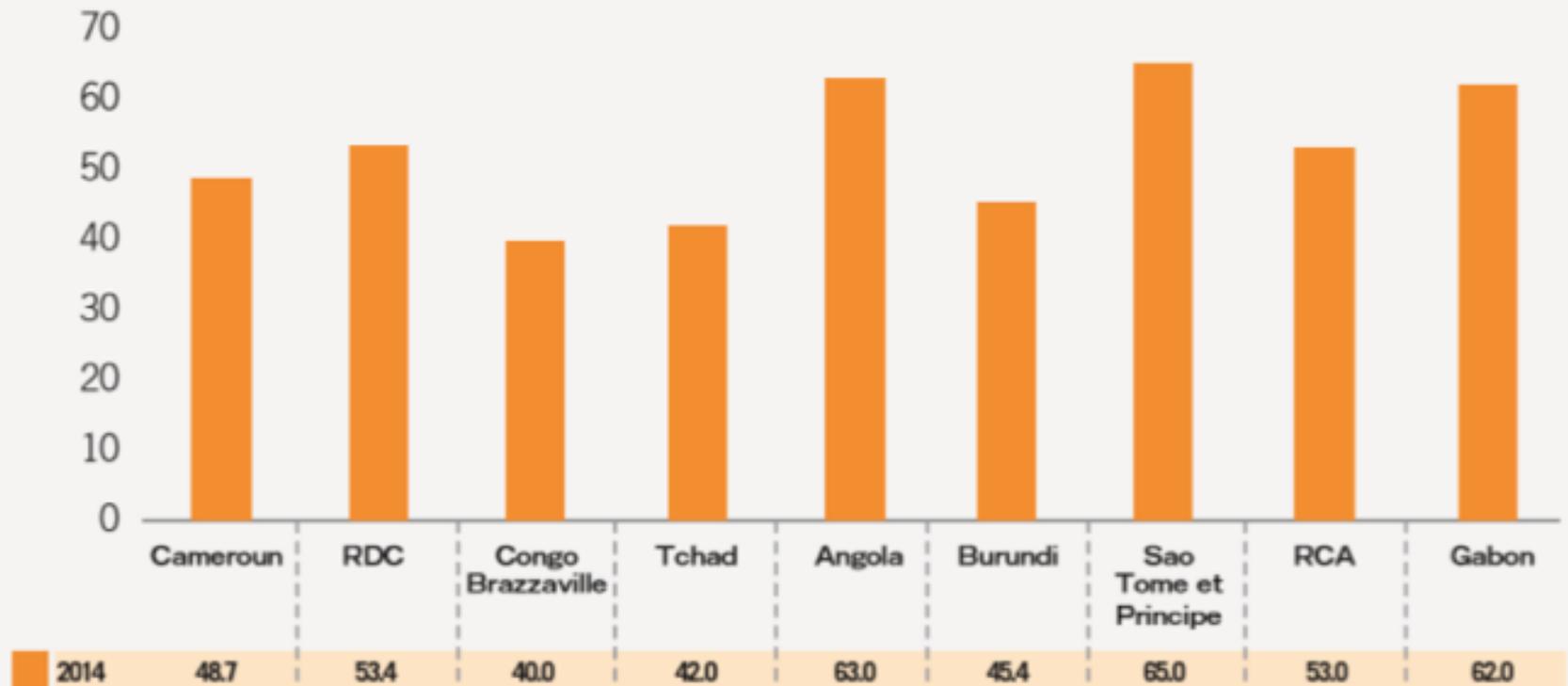


CEEAC : le taux d'emploi des immigrants le plus faible d'Afrique

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

CEEAC : des différences en interne

Taux d'emploi des migrants internationaux au sein des pays de la CEEAC, en 2014



Immigration et emploi

- Des métiers de niche
- Presque toujours dans le secteur informel de l'économie
- Des secteurs fermés aux immigrant.es
- L'accès à la formation souvent difficile pour les immigrant.es
- L'information et l'orientation pas accessible aux immigrant.es, et à leurs enfants
- L'accès au Service public de l'emploi difficile, voire impossible
- Difficultés multipliées pour les immigrant.es irrégulier.ères

Analyse : des enjeux différents

- Immigration
- Émigration (fuite des cerveaux, vers l'Europe; fuite des compétences, vers les pays de la Région, au-delà)
- Retour des émigrés
- Transferts financiers vers le pays d'origine (pas forcément la panacée)
- Appui de la diaspora de manière générale (compétences, réseaux, pouvoir de mobilisation)

**Résultat 2 : un système de création et
de développement des compétences
encore en devenir**

Création et développement des compétences

- La coopération entre le monde du travail et le monde la formation pourrait être améliorée
- L'autonomie des établissements pourrait être plus grande (financement, recrutement des enseignants, ouverture de filières de formation)
- Les matériels didactiques pourraient être plus récents, plus nombreux
- La matière d'œuvre pourrait être plus abondante
- Les stratégies pour devenir des centres de production pourraient être plus élaborées

Création et développement des compétences

- Les enseignant.es pourraient être plus qualifié.es (pour suivre les évolutions du matériel)
- Le développement de la formation continue en général
- L'apprentissage tout au long de la vie pourrait être discuté, mis en place
- Le financement pourrait être augmenté
- L'offre privée pourrait être évaluée
- L'assurance qualité pourrait être développée
- Potentialité de l'apprentissage traditionnel/informel pas suffisamment exploité

**Résultat 3 : un système de
reconnaissance des compétences encore
en devenir**

Reconnaissance des compétences

- Référentiel
- Évaluation
- Harmonisation

- Reconnaissance des certifications ☹️
- Programmes de formation (curricula)

Résultat 4 : des difficultés importées

- Assurance qualité des établissements
- L'approche par les compétences, APC (référentiel, analyse des situations de travail, discours et implication des employeurs)
- La validation des acquis de l'expérience, VAE (maîtrise de l'écrit, documentation de l'expérience, certification complète, cadre législatif)
- L'adéquation formation/emploi

Plan pour aujourd'hui

- ~~Contexte de l'étude~~
- ~~Résultats~~
- Partenariats

Rôles potentiels des partenariats pour les compétences et la migration

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

- Pour échanger sur les bonnes pratiques,
- mutualiser les avancées dans des filières économiques porteuses,
- œuvrer à la mise en place de structures pour former les immigrant.es,
- rassurer les partenaires potentiels,
- obtenir des rendements d'échelles pour développer des outils transposables (ex. : pour la validation des acquis de l'expérience)

Un partenariat pour reconnaître les compétences

- Pour garantir la reconnaissance des certifications de celles et ceux qui en ont,
- garantir la reconnaissance de toutes les compétences (validation des acquis de l'expérience),
- développer un langage commun,
- avoir des coûts d'élaboration partagés,
- développer conjointement un système de validation des acquis de l'expérience.

Un partenariat pour harmoniser les systèmes de reconnaissance des compétences

- Pour harmoniser plutôt que d'uniformiser,
- pour que tous les pays puissent garder leurs spécificités, tout en rendant possible la portabilité des compétences et certification, et donc la mobilité des personnes,
- promouvoir la confiance,
- pour mobiliser les entreprises de grande taille autour d'enjeux importants : comme l'identification des compétences, l'accès à des places en stage, la formation continue de travailleur.ses, et l'aide aux sous traitants pour que leurs employé.es aient les mêmes opportunités ainsi qu'aux travailleur.ses indépendant.es.

Un partenariat pour faciliter la migration de celles et ceux qui désirent être mobiles

- Pour faire appliquer les accords de libres mouvements,
- promouvoir des actions d'information,
- pour donner des opportunités d'orientation, de formation et de reconnaissance des compétences aux immigrant.es.

Un partenariat pour augmenter la transparence, pour communiquer

- Pour s'entendre sur les bases de ce que pourrait être un système d'information et d'orientation des apprenant.es, dont les apprenant.es venant de migrer,
- pour que les individus puissent être autonomes dans leur choix de carrière (études et emploi),
- pour valoriser l'entrepreneuriat,
- pour mettre en place des outils de suivi et évaluation des programmes de formation, de reconnaissance des compétences et/ou d'emploi,
- pour faire connaître et appliquer les règles et règlements

Un partenariat pour innover, harmoniser, faciliter, promouvoir

- Pour organiser la rédaction de lignes directrices (programmes de formation, curricula; évaluation des apprenant.es; validation des acquis de l'expérience),
- se procurer l'appui des meilleurs experts, à coût faible parce que partagé,
- innover et aller au-delà de ce qui se fait habituellement,
- faire de la Région un territoire de pointe en matière de création et de reconnaissance des compétences,
- promouvoir l'équité entre nationalité et entre sexe

Un partenariat pour mobiliser la diaspora

- Pour mobiliser ses compétences,
- ses réseaux,
- pour qu'elle puisse être sollicitée pour faire avancer les projets porteurs dans les domaines des compétences et de la migration

Ressorts

- la mutualisation des coûts
- échange d'informations, qualitatives et quantitatives
- mutuelle compréhension des enjeux importants dans chaque pays
- prise en compte de ces enjeux dans le dessin des stratégies
- tout ce qui est développé en commun est aussitôt compris et reconnu (co-création)
- meilleure portabilité des compétences et des certifications
- rendements d'échelle
- objectifs finalement assez souvent identiques

Ressorts (suite)

- force d'entraînement qu'a un partenariat sur les parties prenantes hésitantes
- pouvoir d'un partenariat de convoquer les partenaires et d'atteindre des résultats (par exemple grandes entreprises, bailleurs)
- Besoin d'ingénierie sociale

M e r c i

Commentaires et questions svp à :
patrick.werquin@gmail.com et sabrina.foka@hotmail.fr