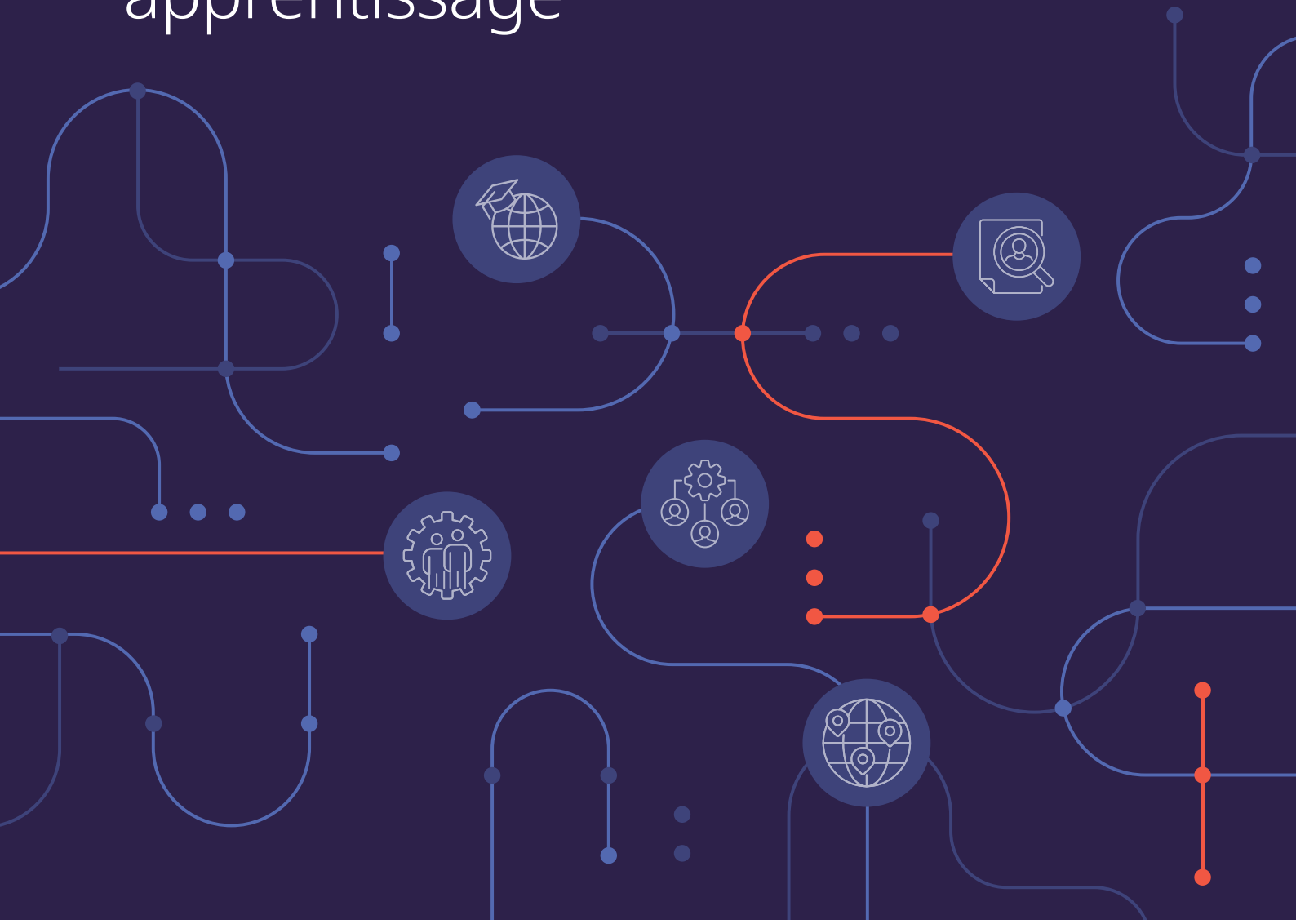
BOÎTE À OUTILS SYNDICALE

UN GUIDE SYNDICAL POUR

Aider les travailleurs à obtenir la reconnaissance de leurs compétences et de leur apprentissage



Organisation internationale du Travail

SOUTHERN AFRICAN MIGRATION MANAGEMENT PROJECT

SATUCC

Funded by the European Union

Table des matières

Introduction 4

À qui s'adresse la boîte à outils ? 4

Quel est l'objectif de cette boîte à outils ? 5

Pourquoi cette boîte à outils est-elle importante ? 5

Quelle est la structure de la boîte à outils ? 8

ÉTAPE 1 : Identifier 9

ÉTAPE 2 : Explorer l'accès à la reconnaissance 9

A: Travailleurs sans reconnaissance formelle 9

B : Travailleurs souhaitant faire reconnaître leurs qualifications 15

ÉTAPE 3 : Aide à l'obtention de la documentation nécessaire 19

Ressources 20

Liens vers des lectures complémentaires 20

OUTIL 1 : Liste de contrôle de l'évaluation 36

ANNEXE 1 : Exemples d'emplois nécessitant des certifications et des licences 38

Références 39

REMERCIEMENTS

Cette boîte à outils a été commandée par l'Organisation internationale du travail.

CRÉDITS

Cette boîte à outils a été conçue et rédigée par Renee Grawitzky, Carmel Marock et Sally Field de Singizi Consulting Africa.

LISTE DES ACRONYMES

OIT	Organisation internationale du travail A
RM	Accord de reconnaissance mutuelle
RPL	Reconnaissance des acquis de l'expérience
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
SAMM	Projet de migration en Afrique australe
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels

Introduction

La reconnaissance des compétences et/ou des qualifications des travailleurs migrants est considérée comme une intervention clé qui profite non seulement aux migrants eux-mêmes, mais aussi potentiellement aux économies bénéficiaires, en fournissant la main-d'œuvre et les compétences nécessaires dans des professions et des secteurs critiques.

En outre, les travailleurs peuvent avoir une expérience et des compétences qu'ils souhaiteraient faire reconnaître pour progresser sur le lieu de travail, ou ils peuvent avoir acquis des qualifications ailleurs et souhaiter rentrer chez eux pour apporter une contribution positive en ramenant les compétences et les connaissances qu'ils ont acquises. La reconnaissance des compétences et l'amélioration de la transférabilité des compétences dans la région sont nécessaires pour améliorer l'intégration et la progression de la **main-d'œuvre locale et migrante sur les marchés du travail.**

À qui s'adresse la boîte à outils ?

Cette boîte à outils est destinée aux responsables syndicaux d'Afrique australe, y compris les pays de l'océan Indien qui font partie de la SADC. Des boîtes à outils similaires ont été développées dans le cadre de cette série - une pour les employeurs et une pour les praticiens (les personnes qui aident les migrants à s'intégrer dans leur pays d'accueil) ainsi que ceux qui travaillent dans les services de l'emploi (qu'ils soient publics ou privés, qu'il s'agisse d'institutions à but lucratif ou non) ou les organismes qui fournissent des services de reconnaissance. Cette initiative s'inscrit dans le cadre de l'amélioration et du renforcement de la mobilité dans la région.

L'Organisation internationale du travail (OIT), en collaboration avec l'Union européenne, a financé des projets de recherche et de développement.

Le Southern African Migration Project (SAMM) travaille avec les pays de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) pour soutenir le renforcement des systèmes visant à promouvoir la reconnaissance des compétences et/ou des qualifications des travailleurs migrants. Cette boîte à outils a été conçue comme un guide pratique pour soutenir ce travail ainsi que les efforts visant à soutenir la reconnaissance de l'expérience et des compétences des travailleurs de manière plus générale. La boîte à outils s'applique aux pays d'origine et de destination et est basée sur les principes et les approches décrits dans

les différents cadres mondiaux et régionaux.a[a] Cette section de la boîte à outils décrit le public, l'objectif, l'importance de la boîte à outils et la structure de la boîte à outils.

Quel est l'objectif de cette boîte à outils ?

La boîte à outils vise à renforcer les capacités des responsables syndicaux :

- Aider les **travailleurs (locaux et migrants)** à déterminer comment leur expérience, leurs compétences et leurs qualifications peuvent les aider à progresser sur le marché du travail ou à poursuivre leurs études.
- Déterminer si une reconnaissance est nécessaire et, dans l'affirmative, quel type de reconnaissance est nécessaire et par qui.
- Permettre aux travailleurs d'**accéder à la reconnaissance de leurs compétences, voire de leurs qualifications**.
- Comprendre leur rôle dans la **garantie d'une procédure équitable de reconnaissance des acquis de l'expérience (RPL)** ainsi que la manière de soutenir les travailleurs qui ont souvent besoin de compétences supplémentaires pour être admis au bénéfice de la RLP.

Pourquoi cette boîte à outils est-elle importante ?

Les migrants sont confrontés à de nombreux défis lorsqu'ils cherchent à accéder à un travail décent dans un nouveau pays. Cette préoccupation a été soulevée par les syndicalistes dans le cadre d'une communauté de pratique[b] axée sur la reconnaissance des compétences et des qualifications des travailleurs migrants. La recherche montre également que dans de nombreux pays, les travailleurs migrants occupent des postes qui n'utilisent pas efficacement leurs compétences et leurs qualifications. L'accent mis sur la reconnaissance pourrait contribuer à relever ce défi en permettant aux travailleurs migrants d'entrer en concurrence avec les nationaux sur un pied d'égalité dans l'accès à l'emploi.

L'étude souligne également que de nombreux travailleurs (locaux et migrants) ne sont pas conscients des possibilités associées à la reconnaissance ou ne disposent pas de suffisamment d'informations sur les procédures à suivre pour obtenir la reconnaissance. Cette préoccupation s'applique aussi bien aux personnes qui ont acquis des compétences

a Il existe de nombreux cadres politiques mondiaux et continentaux qui guident la migration et la mobilité de la main-d'œuvre dans la région. Il s'agit, entre autres, du Le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (GCM) ; les objectifs 8 et 10 des SDG ; le programme de travail décent de la SADC 2013-2019 (2012) ; le plan d'action de la SADC sur les migrations de main-d'œuvre (2013) ; le cadre politique de la SADC sur les migrations de main-d'œuvre (2014) ; le protocole de la SADC sur l'emploi et le travail (Art. 3.f et Art.19) (2014) ; l'Agenda 2063 de l'Afrique ; la Déclaration et le Plan d'action de Ouagadougou + 10 de la Commission de l'Union africaine (CUA) de 2014 sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif en Afrique ; le Cadre révisé de la politique migratoire pour l'Afrique et le Plan d'action (2018-2030) de l'UA et le Protocole sur la libre circulation des personnes de l'UA ou "Protocole au Traité instituant la Communauté économique africaine relatif à la libre circulation des personnes, au droit de résidence et au droit d'établissement".

b Cette communauté de pratique est organisée sous les auspices du programme de l'OIT et de la SAMM.

par l'expérience, mais dont les compétences ne sont pas reconnues, qu'aux personnes qui possèdent des qualifications formelles, qui ont été obtenues ailleurs et qui ne sont donc pas reconnues dans leur pays d'accueil.

Cette boîte à outils reconnaît cependant que si la reconnaissance de l'apprentissage est précieuse pour les travailleurs, il existe actuellement peu de données permettant de savoir dans quelle mesure les migrants - une fois leurs compétences reconnues - peuvent ensuite accéder à l'éducation ou au travail. Lorsqu'il y a des preuves, comme dans l'enseignement supérieur qui enregistre le nombre de migrants qui ont cherché à vérifier leurs qualifications, nous notons que seul un petit nombre de ces cas est enregistré.

En outre, cette boîte à outils souligne que la RLP ne peut pas résoudre tous les défis auxquels sont confrontés les travailleurs dans l'accès à l'emploi - et en particulier dans la garantie d'un travail décent. Nombre de ces défis ne concernent pas uniquement la reconnaissance des compétences et des qualifications, mais sont plus largement liés à des considérations sociales, économiques et politiques.

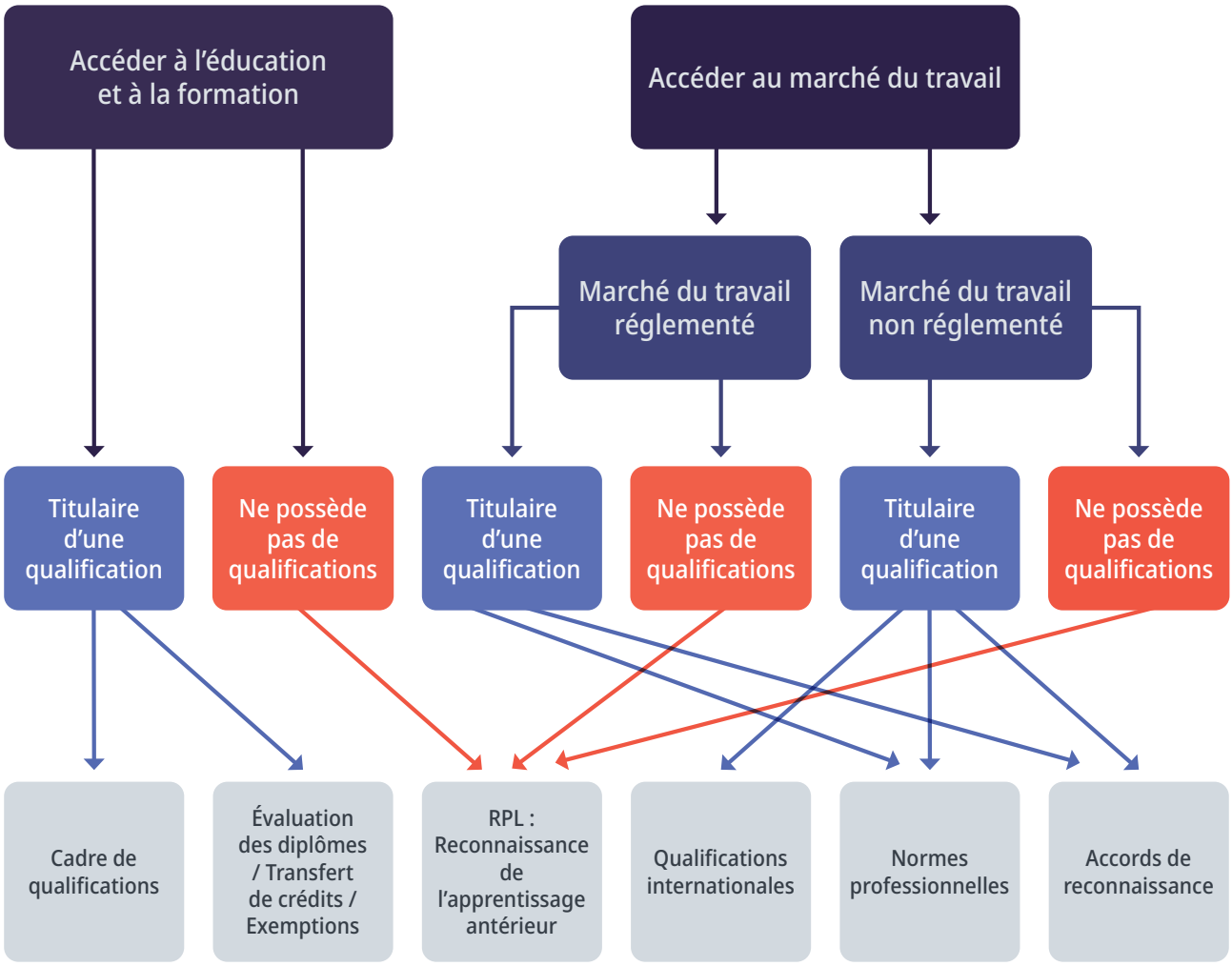
Toutefois, cet argument concernant la valeur potentielle de l'aide apportée aux travailleurs - y compris les travailleurs migrants - pour accéder à la reconnaissance est fondé sur l'idée que **lorsque ces processus sont bien ciblés et mis en œuvre de manière efficace**, ils peuvent ouvrir des opportunités tant pour les travailleurs locaux que pour les travailleurs migrants.

Pour soutenir ces impératifs, la présente boîte à outils tient compte des éléments suivants :

- Les points de vue exprimés par les responsables syndicaux dans le cadre d'une communauté de pratique (facilitée par l'OIT/SAMM) suggèrent qu'il est nécessaire de renforcer les capacités des syndicats en matière de migration ainsi que sur la manière de naviguer dans les différents processus de reconnaissance.
- Les politiques et processus de RLP ne sont pas toujours en place et la capacité à mener des évaluations varie selon les secteurs et les contextes nationaux ; il est donc nécessaire d'utiliser plus efficacement ce qui existe tout en continuant à développer ces systèmes.

Quelles sont les différentes formes de reconnaissance ?

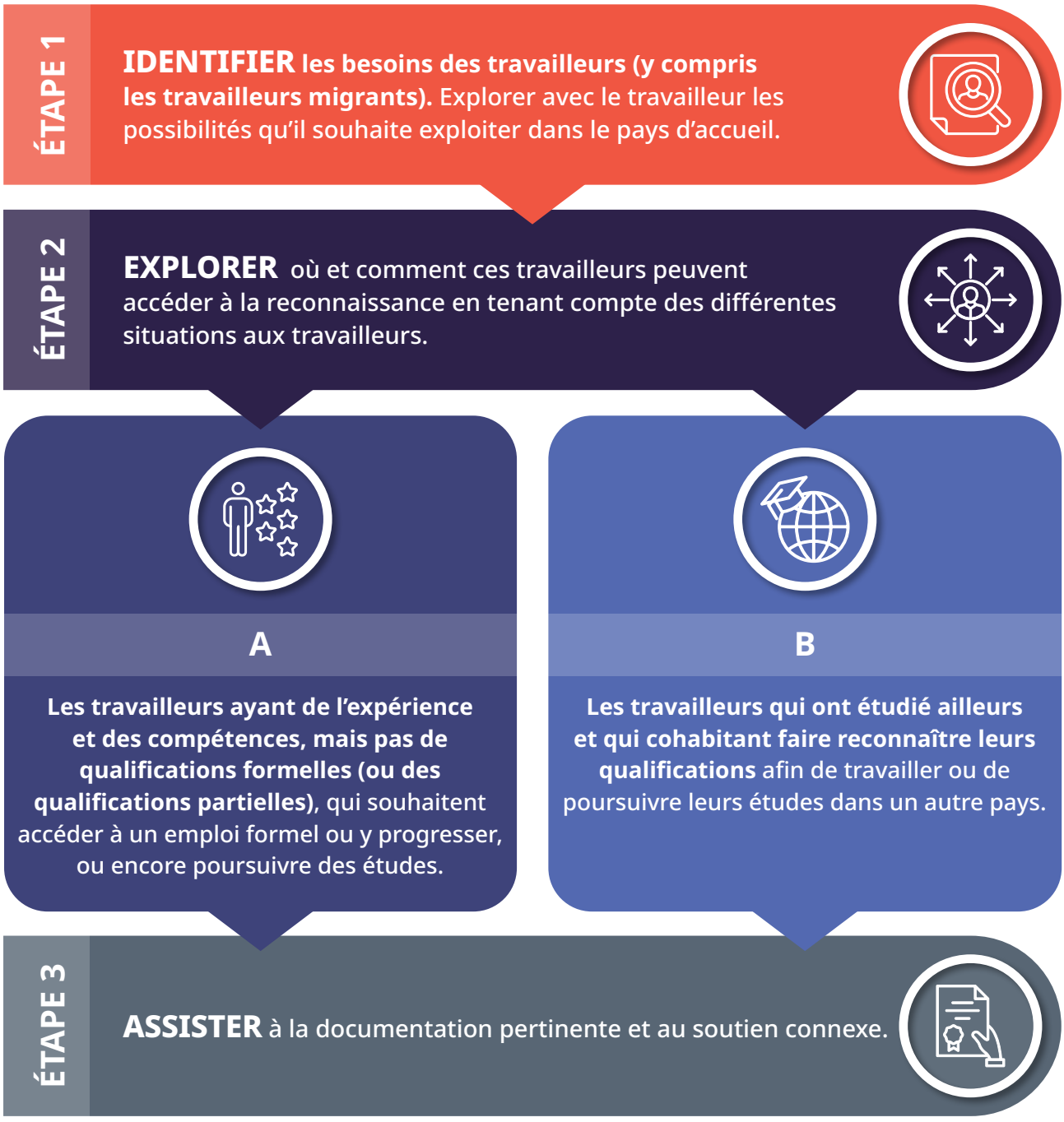
Il existe toute une série de processus de reconnaissance en fonction des besoins. Il s'agit notamment de



Quelle est la structure de la boîte à outils ?

En cherchant à soutenir les responsables syndicaux et à leur donner les moyens de fournir des services aux travailleurs, l'accent est mis sur la garantie de **pratiques de recrutement équitables et, en fin de compte, sur l'accès à l'éducation et à la formation Travail décent**. Cette boîte à outils explore une série d'approches qui peuvent nécessiter la reconnaissance des compétences et des qualifications. Le processus est indiqué dans le diagramme ci-dessous. En plus du processus, un certain nombre de ressources sont fournies.

C'est parti !



ÉTAPE 1 : Identifier

Identifier les besoins des travailleurs (y compris les travailleurs migrants). Explorer avec le travailleur les possibilités qu'il souhaite exploiter dans le pays d'accueil.

Les responsables syndicaux doivent étudier les possibilités que chaque travailleur - y compris les travailleurs migrants - souhaite exploiter dans son propre pays ou dans un pays d'accueil :

- Ils travaillent et souhaitent que les compétences qu'ils ont acquises soient reconnues afin de pouvoir évoluer dans le monde du travail ?
- Cherchent-ils des possibilités d'emploi dans leur propre pays ou à l'étranger ?
- S'ils veulent travailler, dans quel secteur ? Ont-ils des compétences/qualifications pertinentes ? Dans l'affirmative, ont-ils des dossiers, etc.
- Ou bien veulent-ils étudier, dans quel domaine ? Ont-ils fait des études jusqu'à présent et ont-ils reçu une certification pour leurs études ? Dans quels établissements, etc.

ÉTAPE 2 : Explorer l'accès à la reconnaissance

Examiner où et comment ces travailleurs peuvent accéder à la reconnaissance en tenant compte des différentes situations auxquelles ils sont confrontés.

Cette section présente les différentes possibilités que les travailleurs - y compris les travailleurs migrants - pourraient souhaiter explorer.

A: Travailleurs sans reconnaissance formelle

Les travailleurs ayant de l'expérience et des compétences, mais pas de qualifications formelles (ou des qualifications partielles), qui souhaitent accéder à un emploi formel ou y progresser, ou encore poursuivre des études..

- Les responsables syndicaux doivent déterminer les aptitudes, les connaissances et les compétences que le travailleur a acquises et dans quels secteurs. (Voir l'outil 1 dans la section des ressources). Cela permettra d'orienter les opportunités d'emploi potentielles et le type de soutien et d'assistance supplémentaires de la part des services de l'emploi dont le travailleur pourrait avoir besoin.

- Le responsable syndical doit tout d'abord vérifier si les compétences du travailleur sont rares et/ou très demandées (ce qui est particulièrement important lorsqu'il s'agit d'un travailleur migrant) et, ensuite, établir si le travailleur dispose de tous les documents nécessaires, tels qu'une évaluation démontrant les compétences acquises (auto-évaluation), un CV et des lettres de recommandation.
- Si les compétences d'un travailleur migrant sont définies comme des compétences rares et/ou sont très demandées, le responsable syndical doit indiquer comment le travailleur migrant peut demander un visa pour compétences critiques ainsi que les coûts impliqués ou indiquer quelle autre forme d'accord peut donner la priorité à ces compétences une fois reconnues (cela est souvent lié à des secteurs particuliers).

TRANSFERT DE COMPÉTENCES

Les migrants apportent des compétences, une expertise et des connaissances précieuses à leur pays de destination. Reconnaître cela pourrait contribuer à mettre en évidence l'atout que peut représenter un migrant pour un employeur potentiel. Les responsables syndicaux sont encouragés à explorer cette question avec leurs membres.

- Pour les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, le responsable syndical doit indiquer qu'à travers un processus de RLP, le travailleur peut s'assurer que ses compétences acquises sont reconnues. Cela pourrait leur permettre d'être recrutés dans un emploi correspondant à leur expérience et d'être rémunérés en fonction de leur niveau de compétences.

- Dans ce cadre, le responsable syndical doit informer le travailleur des avantages potentiels d'un processus de reconnaissance de l'apprentissage, y compris éventuellement d'un processus de RPL (si de tels systèmes sont en place). Ces avantages comprennent, entre autres, l'amélioration des perspectives de carrière, de meilleures possibilités d'avancement, l'accès à l'éducation et à la formation continues et un meilleur potentiel de rémunération.

> ***La reconnaissance de l'apprentissage*** *fait référence à tous les processus qui permettent la reconnaissance, comme indiqué précédemment, y compris la vérification des qualifications, l'accumulation et le transfert de crédits, la reconnaissance des qualifications par le biais d'accords bilatéraux et la RPL.*
>
> ***La reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE)*** *est particulièrement importante pour les travailleurs qui ne bénéficient pas d'une reconnaissance formelle. Le processus de RPL est défini comme un processus par lequel l'apprentissage antérieur du travailleur (ou ses compétences et connaissances) qui a été acquis par le biais d'une éducation et d'une formation formelles ou informelles peut être formellement reconnu en termes de normes enregistrées, indépendamment du lieu et de la manière dont l'apprentissage a été réalisé. La reconnaissance des compétences et/ou de l'apprentissage peut conduire l'individu à obtenir une qualification nationale accréditée (ou une qualification partielle). Ces qualifications sont généralement enregistrées dans un cadre national de qualification (CNC).*
>
> *Un* ***CNC*** *est un cadre reconnu au niveau national qui permet la reconnaissance, l'accumulation et le transfert de crédits d'une qualification à une autre au sein du cadre.*

- En explorant la voie de la RLP, **le responsable syndical doit s'assurer que les pays d'accueil disposent de systèmes et de processus en matière de RLP, que** les institutions sont responsables et que l'accès à la **RLP** est facile et abordable. Si ce n'est pas le cas, le responsable syndical peut souhaiter trouver des moyens de plaider en faveur d'un meilleur accès aux systèmes et processus de RLP.
- Lorsqu'une voie de RLP est disponible, le responsable syndical doit être en mesure d'informer le travailleur sur le déroulement de la procédure, ce à quoi il peut s'attendre et comment se préparer à une telle procédure. Il s'agit notamment de donner une image réaliste du temps que cela pourrait prendre, des efforts à fournir et des coûts associés.

Que peut attendre un travailleur d'un processus de RLP ?

- Le processus de RPL consiste à **découvrir les compétences d'un travailleur (y compris ses aptitudes pratiques et ses connaissances).**
- Il s'agit de faire **correspondre les compétences, les connaissances et l'expérience du travailleur à des normes spécifiques** et aux critères d'évaluation associés de la qualification en **évaluant le travailleur par rapport aux normes pertinentes (celles qui semblent correspondre le plus étroitement aux expériences de l›individu).**
- Le processus de RPL permet aux travailleurs de se voir reconnaître les compétences, les connaissances et l'expérience qu'ils ont acquises dans le cadre d'un apprentissage formel, informel et non formel et d'expériences passées.
- L'apprentissage informel peut se faire par le biais de l'apprentissage par l'expérience sur le lieu de travail, dans un lieu de culte spirituel, avec votre famille et vos amis, et l'apprentissage non formel peut se faire dans le cadre d'un programme de formation sans évaluation formelle par rapport à des normes à l'issue du programme. L'apprentissage formel est l'apprentissage par le biais d'une formation formelle qui est évaluée par rapport à des normes, comme l'apprentissage qui a eu lieu dans un établissement d'enseignement et de formation reconnu, ce qui, dans ce cas, peut avoir permis à l'étudiant d'acquérir des compétences en matière d'éducation et de formation. L'objectif est de permettre à l'individu d'obtenir certaines unités de valeur, mais pas suffisamment pour obtenir la qualification totale ou partielle.
- Une évaluation est un **processus de collecte d'informations sur les performances d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs et d'évaluation de ces performances à l'aide de méthodes définies**. Le processus de RPL implique la reconnaissance de documents (tels que les qualifications partielles, les certificats de formation, les carnets de bord (le cas échéant), les récompenses industrielles, les lettres de référence, les évaluations des performances, etc.) et la reconnaissance des compétences par le biais de l'observation du travail, d'entretiens, de tests et d'évaluation des compétences.
- **Il existe différents systèmes de RLP dans les différents pays.** Le processus peut être géré par un centre d'évaluation ou un organisme de formation (à l'intérieur ou à l'extérieur du lieu de travail). Il est essentiel que ces institutions aient la capacité de procéder à des évaluations les candidats doivent se

conformer aux normes pertinentes et, le cas échéant, être accrédités pour délivrer la qualification (ou une partie de la qualification) à un candidat ayant réussi.

- Dans certains cas, ces centres d'évaluation peuvent être sectoriels et se concentrer sur des industries spécifiques. C'est souvent le cas pour les professions nécessitant une autorisation d'exercer. Dans certains cas, le processus d'évaluation qui sous-tend la RPL peut être réparti entre différentes agences. Dans certains secteurs, il existe des processus de reconnaissance des compétences sectorielles qui ont leurs propres caractéristiques et qui peuvent être accessibles aussi bien aux ressortissants nationaux qu'aux migrants.
- En cas de succès, un **travailleur pourrait voir ses compétences reconnues** - par le biais d'un certificat indiquant les crédits obtenus dans le cadre d'une qualification partielle ou même par l'attribution d'un certificat de travail une qualification complète. Toutefois, le processus peut également conduire à une **reconnaissance partielle (lorsqu'une formation supplémentaire est nécessaire pour atteindre la qualification partielle ou complète). Dans certains cas, il pourrait même n'y avoir aucune reconnaissance des compétences.**
- Le fait qu'il puisse n'y avoir qu'une reconnaissance partielle ou aucune reconnaissance est la raison pour laquelle il est essentiel que la RLP soit liée à des interventions de formation. Dans ce cas, un plan d'apprentissage devra être mis en place pour combler les lacunes identifiées.

- Si le travailleur décide d'opter pour la RPL, le syndicat doit veiller à ce qu'il reçoive un soutien - sous forme de conseils - de la part d'une institution proposant des services d'emploi. En l'absence d'une telle institution, un responsable syndical doit s'efforcer de guider le travailleur tout au long du processus, depuis le remplissage des formulaires pertinents jusqu'à la vérification que le travailleur dispose du document approprié, comme indiqué à l'étape 3.

Rôle des syndicats dans la RPL

Les syndicats ont un rôle central à jouer dans la conception et la mise en œuvre de la RLP. Voici quelques-unes des interventions que les syndicats pourraient envisager dans le cadre de leur soutien aux travailleurs, afin de garantir que les processus de RLP soient équitables et profitent en fin de compte aux travailleurs :

- S'assurer que les responsables syndicaux **comprennent et participent à l'engagement avec les institutions, les agences et les principaux organismes statutaires impliqués dans les processus de RLP.**
- S'assurer que les travailleurs **comprennent l'objectif principal et les implications du processus de RLP** - à la fois s'ils réussissent, s'ils réussissent partiellement et s'ils ne réussissent pas en termes d'acquisition de crédits formels pour leurs compétences et leurs connaissances. Une communication ouverte tout au long du processus est donc essentielle.
- Les représentants syndicaux devraient idéalement **être impliqués tout au long du processus de RLP afin** de s'assurer que le travailleur se sente à l'aise pendant le processus initial avec le prestataire (évaluateur) qui est désigné pour gérer le processus de RLP. Dans ce cadre, il est essentiel que le syndicat s'assure que les évaluateurs sont bien formés et qu'ils sont en mesure de soutenir les travailleurs avant, pendant et après le processus, qu'ils soient en mesure d'accorder aux candidats retenus une reconnaissance formelle et de leur fournir soit un soutien financier, soit une assistance technique es formations d'orientation pour combler les lacunes qui peuvent être identifiées ou orienter les travailleurs vers des institutions qui peuvent répondre à ces besoins (pour ceux qui ne réussissent que partiellement ou pas du tout).
- Les syndicats doivent **veiller à ce que les méthodes et outils d'évaluation utilisés soient équitables**, accessibles et adaptés à l'apprentissage évalué. Cela signifie qu'ils doivent s'assurer que les outils ne sont pas biaisés à l›encontre de certains groupes de personnes et qu'ils sont liés à un soutien approprié pour les personnes évaluées.
- Les syndicats doivent également veiller à ce que la **langue utilisée dans le processus d'évaluation** soit celle que le travailleur maîtrise le mieux ou celle de son choix.

- Comme indiqué, les responsables syndicaux doivent apporter leur soutien aux travailleurs tout au long du processus de RLP et, en cas de reconnaissance partielle ou de non-reconnaissance, les responsables syndicaux doivent conseiller les travailleurs sur l'accès aux différentes options de formation afin d'obtenir une reconnaissance totale.

Dans le cas d'un travailleur qui a suivi une procédure de RLP pour faire reconnaître ses compétences et son expérience afin de poursuivre ses études, l'étape suivante, une fois la reconnaissance obtenue, consiste à s'adresser à l'établissement d'enseignement. Les crédits obtenus peuvent permettre au travailleur d'accéder à ou le travailleur peut être en mesure de "transférer" le crédit afin d'être exempté de certains cours du programme.

Dans ce cas, le responsable syndical doit indiquer au travailleur qu'il doit fournir la preuve du processus de RLP ainsi que toute autre certification. Le travailleur doit également être informé que l'établissement où il souhaite étudier ne reconnaîtra pas automatiquement les certificats et ne délivrera pas de crédits partiels pour les études continues. Là encore, lorsqu'un établissement ne reconnaît pas ces crédits, le syndicat peut envisager de demander à l'autorité de régulation compétente du pays de contester cette décision.

B : Travailleurs souhaitant faire reconnaître leurs qualifications

Les travailleurs qui ont étudié **ailleurs et qui souhaitent faire reconnaître leurs qualifications** afin de travailler ou de poursuivre leurs études dans un autre pays.

Pour tous les travailleurs qui ont étudié ailleurs et qui souhaitent faire reconnaître leurs qualifications :

- Le responsable syndical doit informer le travailleur qu'il devra faire vérifier et/ou reconnaître sa qualification. Dans le cas de la reconnaissance des qualifications, le processus peut différer selon qu'il s'agit d'une profession technique ou professionnelle ou d'un diplôme, et le responsable doit l'indiquer et expliquer les différentes procédures.
- Le responsable syndical doit informer le travailleur de la nécessité de s'assurer qu'il dispose de tous les documents pertinents : Évaluation des documents démontrant les compétences acquises (auto-évaluations), les qualifications (certificat de formation, diplôme, grade), les CV et les lettres de recommandation.
- En fonction de la qualification, le responsable syndical doit alors conseiller le travailleur sur la possibilité de vérifier la qualification et de la faire correspondre au cadre national des qualifications du pays (s'il en existe un) **et**, si la loi l'exige, s'adresser à l'organisme professionnel, à l'établissement d'enseignement supérieur ou à l'employeur. De nombreux emplois requièrent une certification ou une autorisation d'exercer. Une liste d'exemples de ces types d'emplois figure à l'annexe 1 de la section "Ressources".

- En fonction de la qualification, le responsable syndical informe le travailleur de la procédure et lui donne une indication de la durée possible de la vérification et des coûts qu'elle implique. Dans le cas des qualifications de l'EFTP, par exemple, le processus peut prendre plus de temps dans certains pays, et cela dépendra des capacités existantes dans les pays d'accueil et d'envoi.

Pour tous les travailleurs qui ont étudié ailleurs et qui souhaitent faire reconnaître leurs qualifications, le responsable syndical doit vérifier s'il existe des **accords de reconnaissance mutuelle (ARM)** entre l'établissement d'études et l'établissement auquel le travailleur souhaite accéder. Cet ARM peut également inclure la création par les autorités réglementaires d'un environnement institutionnel susceptible de guidera et soutiendra également le processus de reconnaissance/vérification des qualifications.

Il est à noter que le processus de reconnaissance accuse souvent des retards importants - l'une des raisons en est l'absence de documents originaux de la part de l'institution qui a délivré le diplôme - mais il y a aussi d'autres retards. Il existe cependant des mécanismes permettant d'accélérer le processus.

i ***Les accords de reconnaissance mutuelle (ARM)*** *entre les établissements de différents pays permettent le transfert d'unités de valeur entre ces établissements et la reconnaissance des qualifications permettant de poursuivre des études.*

POUR UN TRAVAILLEUR MIGRANT EN PARTICULIER : le responsable syndical doit vérifier si le travailleur possède une qualification qui figure sur la **liste des professions à forte demande** ou sur **la liste des compétences critiques du** pays d'accueil. Même si la qualification ne figure pas sur la liste, il est important de vérifier si certaines des compétences liées à la qualification figurent sur cette liste.)

LISTE DES COMPÉTENCES CRITIQUES

Certains pays ont établi des listes (basées sur une analyse des besoins en compétences d'un pays) qui stipulent où il y a une pénurie de compétences particulières. Si un travailleur migrant possède les compétences et les qualifications figurant sur une telle liste, l'entreprise peut demander à ce qu'il reçoive un ***visa de compétences critiques****. La personne devra généralement faire reconnaître ses qualifications par une agence du pays d'accueil afin de déterminer si elle répond aux exigences de la compétence critique.*

Les recherches ont montré que le processus d'attribution des visas s'appuie en grande partie sur ces listes, qui sont établies à partir d'une analyse nationale des pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Ces listes sont généralement liées à des secteurs et à des professions spécifiquement désignés. Les recherches menées dans la région ont montré que ces listes de compétences se concentrent principalement sur les besoins en travailleurs étrangers hautement qualifiés. Cela signifie qu'en général, dans la CDAA, l'accent est mis davantage sur les qualifications universitaires que sur les qualifications de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) et que les migrants ont moins de possibilités d'accéder à des opportunités à ces niveaux inférieurs.

COMPÉTENCES DEMANDÉES

Dans certains pays, les permis de travail pour les compétences de niveau inférieur - qui peuvent être demandées même si elles ne sont pas rares, mais parce qu'elles sont difficiles à pourvoir pour une multitude d'autres raisons - sont approuvés par un ministère, par exemple le ministère du travail, tandis que dans d'autres cas, les permis pour les compétences plus élevées (professionnels) sont approuvés par un autre organisme ou une autre structure.

- Le responsable syndical doit également vérifier s'il existe des **accords bilatéraux et l'environnement réglementaire et institutionnel qui guide le processus de reconnaissance/vérification par rapport aux listes de compétences.**

Les accords bilatéraux sont des accords formels entre pays visant à faciliter la migration de la main-d'œuvre. Ils peuvent prendre la forme d'un ***accord de reconnaissance mutuelle (ARM)****, qui fournit généralement une base pour la reconnaissance des diplômes de l'enseignement supérieur les qualifications académiques ou professionnelles telles que les comptables, les architectes, les ingénieurs, les vétérinaires, les avocats et les pharmaciens. Ils peuvent également prendre la forme d'un accord axé sur des permis de travail pour des compétences (y compris des compétences de bas niveau) qui peuvent être demandées même si elles ne sont pas définies comme des compétences rares. Ces accords sont souvent liés à des secteurs particuliers.*

- En tenant compte de ces processus, le responsable syndical doit conseiller le travailleur sur les procédures de reconnaissance et les autorités compétentes qui peuvent être contactées dans le cadre de ce processus (voir la section sur les ressources). Par exemple, le travailleur doit-il s'adresser à l'autorité chargée des qualifications (s'il en existe une), à un organisme professionnel ou à un service gouvernemental ?
- Le responsable syndical doit également aider les travailleurs à s'assurer qu'ils disposent de tous les documents nécessaires (comme indiqué plus en détail à l'étape 3 ci-dessous).

REMARQUE : pour les travailleurs migrants, des conditions supplémentaires doivent être remplies en matière de visas, mais elles ne sont pas abordées dans le cadre de ce guide.

ÉTAPE 3 : Aide à l'obtention de la documentation nécessaire

Aider à la **documentation pertinente** et au soutien connexe.

Après avoir obtenu du travailleur qu'il clarifie ses besoins, le responsable syndical doit l'avertir qu'il doit s'assurer qu'il dispose des documents nécessaires, tels que

- Pour la reconnaissance des qualifications : Les dossiers académiques certifiés par une autorité compétente (le cas échéant), tout autre document énumérant les acquis d'apprentissage ou tout autre certificat de formation disponible ; l'appartenance à des associations pertinentes ; et le CV complet ainsi que des lettres de recommandation et/ou des évaluations des performances. Le cas échéant, le praticien peut aider à préparer le CV.
- Le processus de RLP commence par la collecte des preuves de la formation et de l'expérience professionnelle acquises par l'individu. La documentation peut comprendre : les résultats d'apprentissage et les énoncés de compétences ; un dossier chronologique des expériences significatives d'apprentissage et de travail (dossiers formels et informels, c.-à-d. des certificats de réalisations d'apprentissage antérieures telles que des cours et des ateliers internes, ainsi que des carnets de bord de l'expérience de travail et des évaluations de performance) ; les licences obtenues ; des références ou des lettres d'employeurs ou de superviseurs antérieurs tout autre document qui peut démontrer l'expérience de l'industrie.

Pour les travailleurs migrants, le responsable syndical doit être en mesure de fournir des informations générales sur le pays d'accueil, par exemple :

- Cultures et normes du pays d'accueil.
- Coordonnées des organisations syndicales, des centres de conseil et des ambassades concernés.
- Environnement de travail dans le pays d'accueil et aperçu de la législation du travail.
- Aperçu des contrats de travail équitables ainsi que des salaires minimums et des conditions d'emploi dans le secteur ciblé afin d'éviter les abus à l'encontre des migrants.

Ressources

Cette section présente des **ressources et des organisations** qui peuvent vous être utiles dans votre pratique. Elle propose également des outils avec des exemples de modèles.

Liens vers des lectures complémentaires

Bien que cette boîte à outils pour les praticiens cherche à vous aider à réfléchir à la manière dont vous pouvez soutenir les migrants en termes d'amélioration de la mobilité de leurs compétences et qualifications dans la région, il existe de nombreuses ressources développées par l'OIT qui pourraient compléter cette boîte à outils, comme par exemple les suivantes :

- Comment faciliter la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants : Guide pour les prestataires de services de l'emploi[c]
- Formation des prestataires de services de l'emploi sur la manière de faciliter la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants : Notes pour les facilitateurs[d]
- Lignes directrices pour la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants de retour au payse[e]
- Reconnaissance des acquis de l'expérience (RPL) Learning Package[f]
- Comprendre l'impact potentiel de la reconnaissance des compétences sur les marchés du travail[g]

c https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_748721.pdf
d https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_748722.pdf
e https://apskills.ilo.org/resources/guidelines-for-recognizing-the-skills-of-returning-migrant-workers/at_download/file2
f https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_626246/lang--en/index.htm
g https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_532417.pdf

Vous trouverez ci-dessous une liste d'organisations clés susceptibles d'aider les responsables syndicaux à soutenir les travailleurs :

Autorités de qualification et établissements d'enseignement supérieur concernés

Pays	Organisation	Personne de contact	Coordonnées/adresse
Angola	Ministère de l'éducation	Antonio Viriato Neto Da Costa	viriatoneto@gmail.com (00244 222) 320582 / 320592 Av. Comandante Gika Luanda, República de Angola
	Institut national d'évaluation, d'accréditation et de reconnaissance des études supérieures (INAAREES)	Dr Maria Madalena Chimpolo	gmaria3@yahoo.co.uk La déclaration de l'INAAREES souligne que les demandes d'approbation et de reconnaissance des études supérieures se font uniquement en ligne, via les Services publics électroniques du gouvernement (SEPE). Les demandeurs doivent le faire via le portail SEPE. https://www.sepe.gov.ao
Botswana	Autorité de qualification du Botswana	B. Mosimakoko Botoka M. Raboijane	bmosimakoko@bqa.org.bw braboijane@bqa.org.bw Community Centre, Unnamed Road, Gaborone, Botswana Tél. : 267 365 7200
	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche, des sciences et de la technologie du Botswana		Bâtiment Block 6, Government Enclave Gaborone Sud-est du Botswana Tél. : +267 365 5400
République démocratique du Congo (RDC)	Ministere De Lénseignement Superieu (Ministère de l'enseignement supérieur et universitaire)	Nkiama Ekisawa Constant	constant.nkiama@unikin.ac.cd Avenue des Forces Armées N.10 Kinshasa Tél. : +243 (81) 521 5480
	Ministère de l'enseignement primaire, secondaire et technique		yvesmuzola@gmail.com B.P. 3163. Kinshasa-Gombé, République du Congo Tél. : +243 99 84 74 603
Eswatini	Ministère du travail et de la sécurité sociale	Gcebile Dlamini	dlaminigct@gmail.com M48Q+JWR, Mhlambanyatsi Rd, Mbabane, Eswatini Tél. : +268 2404 1971
	Ministère de l'éducation et de la formation		Tél. : +268 2404 2491

Autorités de qualification (suite)			
Pays	**Organisation**	**Personne de contact**	**Coordonnées/adresse**
Eswatini	Conseil de l'enseignement supérieur d'Eswatini	Dr. Loretta Mkhonta Gabsile Hlatshwayo	info@shec.org.sz www.shec.org ESHEC Tender Board Eswatini Higher Education Council, First Floor, Lilunga House, Somhlolo Road, Mbabane Tél. : 00268-24042278 / 24048119
Éthiopie	Université de Makerere Institut africain du cuir et des produits du cuir (ALLPI)	Dr Abdel Rahim	abdelrahim@allpi.int
	Ministère de l'éducation		2QM7+25J, Addis Ababa, Ethiopie https://moe.gov.et Tél. : +251 11 155 3133
	Ministère du travail et des affaires sociales		Kirkos Kifle Ketema, Wereda 8, Kazanchis. Boîte postale : 2056 Addis-Abeba Tél. : +251-11-551
	Agence pour la pertinence et la qualité de l'enseignement supérieur (HERQA)		Tél. : +251 111 236 130
Kenya	Ministère du travail et de la protection sociale	Angela Mbaya	amba380@gmail.com info@labour.go.ke Bishops Road, Social Security House PO Box 40326 - 00100 Nairobi Tél. : +254 (020) 2729801/804
	Ministère de l'enseignement supérieur, de la science et de la technologie		Jogoo House 'B' PO Box 9583 Nairobi Tél. : +254 (20) 318 581
	Commission de l'enseignement universitaire (CUE)		Red Hill Road, off Limuru Road, Gigiri, Nairobi Tél. : +254 (20) 720 5000
	Autorité nationale kenyane des qualifications		4e étage, NACOSTI House, Waiyaki Way, Nairobi, Kenya Tél. : +254 20 2100272
Lesotho	Conseil de l'enseignement supérieur	Mme Makotelo Teboho Motseko	mtmotseko@che.ac.ls / info@che.ac.ls 5 Bowker Road. Old Europa, Maseru, Lesotho Tél. : +266 2231 3503.
	Conseil de l'enseignement supérieur	Motlalepula Khobotlo	khobotlom@che.ac.ls

Autorités de qualification (suite)			
Pays	**Organisation**	**Personne de contact**	**Coordonnées/adresse**
Lesotho	Ministre de l'éducation et de la formation		Constitution Rd, Maseru, Lesotho Tél. : +266 2231 2686 korineuoe@gmail.com
Malawi	Conseil national de l'enseignement supérieur	Dr Adamson Thengolose	athengolose@nche.ac.mw info@nche.ac.mw Area 47 Msokera Street Next to Chitukuko Petroda Filling Station Private Bag B371 Lilongwe Tél. : +265 1 755 884
	Autorité pour l'enseignement et la formation techniques, entrepreneuriaux et professionnels	Modesto Ngomane	mgomani@tevetamw.com TEVETA House, Off Independence Drive, Lilongwe Tél. : 265 1 775 211/ 01 724 894 Site web : https://www.teveta.mw
	Ministère de l'éducation, des sciences et de la technologie du Malawi		Capital Hill Circle, Private Bag 328 Lilongwe, Central Region Malawi Tél. : +265 (1) 789 422
Maurice	Autorité mauricienne de qualification	Robin Phoolchund Vijaye Ramchurn Rajoomar Ramchurun	rphoolchund@mqa.mu rramchurun@mqa.mu vramchurn@mqa.mu Pont Fer, Phoenix office@mqa.mu Tél. : 230 686 1400
	Institut mauricien pour la formation et le développement	M. Sayadaly Maudarbocus	smaudarbocus@mitd.mu MITD House Pont Fer Phoenix Tél. : 230 601 8000 +230 698 4200
	Commission de l'enseignement supérieur	Professeur Mohee	commissioneroffice@hec.mu contact@hec.mu 4th Floor, HEC Building, Reduit 80835, Mauritius Tél. : +230 467 8800
Mozambique	Autorité nationale pour la formation professionnelle	Dr. Maria Ida Alvarinho	i.alvarinho@anep.gov.mz
	Conseil national pour l'évaluation et l'assurance qualité de l'enseignement supérieur	Prof. Ana Nhampule	ananhampule@yahoo.com.br
	Ministère de l'éducation et du développement humain)		Avenida 24 de Julho, no 167 Maputo Maputo Cidade Mozambique Tél. : +258 (21) 490 677

Autorités de qualification (suite)			
Pays	**Organisation**	**Personne de contact**	**Coordonnées/adresse**
Madagascar	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique		B.P. 247 Antananarivo 101 Antananarivo Madagascar Tél. : +261 (20) 222 1302
Namibia	Namibian Qualifications Authority	Mr. Gertze	Franz.Gertze@namqa.org Bismarck Street, Windhoek, Namibia Private Bag 13247, Windhoek, 9000 Khomas Region Tél. : +264 (61) 384 100
	Autorité namibienne de qualification	Monsieur Gertze	Franz.Gertze@namqa.org Bismarck Street, Windhoek, Namibie Private Bag 13247, Windhoek 9000 Région de Khomas Tél. : +264 (61) 384 100
	Autorité namibienne de qualification	Asnath K. Kaperu Leana Van Wyk Harmoni Beukes	Asnath.Kaperu@namqa.org Leana.Van.Wyk@namqa.org Harmoni.Beukes@namqa.org
	Autorité nationale de formation	Virginia Kaimu	vkaimu@nta.com.na Bâtiment NTA, Rand Street, Khomasdal, Windhoek Tél. : 264 61 279 551
	Ministère de l'éducation, des arts et de la culture de Namibie		Government Office Park (Luther Street) Private Bag 13186, Windhoek Région de Khomas Tél. : +264 (61) 293 3111
	Conseil national de l'enseignement supérieur de Namibie (NCHE)		08 Newton Street, Philadelphia House No. 6 Windhoek, Région de Khomas Namibia Tél. : +264 (61) 307 012
Seychelles	Autorité de qualification des Seychelles	Fiona Ernesta / Joan Amade	ceosqa@email.sc Mont Fleuri, PO Box 1017 Victoria, Mahe Seychelles Tél. : 248 283068
	Commission de l'enseignement supérieur	M. Jean Michel Domingue PDG	ceo@tec.edu.sc Ma Joie, Mahe Seychelles Tél. : 4610944
	Université des Seychelles	Mme Joëlle Perreau	Marie-Cecile.Adela@unisey.ac.sc pa.vc@unisey.ac.sc Anse Royale, Seychelles Tél. : +248 4381250

Autorités de qualification (suite)			
Pays	**Organisation**	**Personne de contact**	**Coordonnées/adresse**
Seychelles	Ministère de l'éducation		Boîte postale 48 Mont Fleuri Seychelles Tél. : +248 283 283
Afrique du Sud	Autorité sud-africaine des qualifications	Mpho Mudau Kim Snyders Navin Vasudev	MMudau@saqa.co.za KSnyders@saqa.co.za nvasudev@saqa.co.za SAQA House, 1067 Arcadia St, Hatfield, Pretoria, Tél. : 012 431 5000
	Conseil de l'enseignement supérieur d'Afrique du Sud (CHE)		Persequor Technopark, Brummeria, Quintin Brand Street 1, PO Box 13354, Pretoria, 0126, Tél. : +27 (12) 349 3840
	Contrôle de la qualité pour les métiers et les professions Afrique du Sud	Marco Mac Farlane	MacFarlane.M@qcto.org.za 256 Glyn Street, Hatfield, Pretoria, 0083 Tél. : 012 003 1800
	Département de l'enseignement supérieur et de la formation		123 Francis Baard Street Pretoria, 0001 +27 (12) 312 5911
Tanzanie	Conseil national pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels		rutayuga@nacte.go.tz bgeuzye@tea.or.tz info@nacte.go.tz NSSF Building, 3rd Floor, Mwangosi Road, 41110 Kilimani, P O Box 17007, Dodoma Tél. : +255 26 2323121
	Ministère de l'éducation, de la science et de la technologie		Block 10, College of Business Studies and Law, Université de Dodoma PO Box 10, Dodoma Tél. : +255 (26) 296 3533
	Commission tanzanienne pour les universités (TCU)		Mlimani Tower, Sam Nujoma Road, Opposite Mliman City PO Box 6562, Dar es Salaam Tél. : +255 (22) 277 2657
Zambie	Autorité de qualification de la Zambie	Mirriam Chiyaba Modest Hamalabbi Fidelis Cheelo	mirriam.chiyaba@zaqa.gov.zm modest.hamalabbi@zaqa.gov.zm fidelis.cheelo@zaqa.gov.zm Plot 126a/B, Kudu Rd, Lusaka Tél. : +260 211 843 050

Autorités de qualification (suite)			
Pays	**Organisation**	**Personne de contact**	**Coordonnées/adresse**
Zambie	Autorité de l'enseignement supérieur	Prof. Stephen Simukanga	stephen.simukanga@hea.org.zm stephensimukanga@gmail.com PO Box 50795, Ridgeway Dedan Kimathi Road, Mukuba Pension House Lusaka, 10101 Tél. : +260 950 470444
	Autorité pour l'enseignement technique, la formation professionnelle et l'esprit d'entreprise	Cléophas Takaiza	ctakaiza@teveta.org.zm ctakaiza@ yahoo.com teveta@teveta.org.zm enquiries@ teveta.org.zm Private Bag RW 16X, Birdcage Walk, Longacres, Lusaka Tél. : +260211253331-4 / +260211253211
	Ministère de l'enseignement supérieur de Zambie		Maison CMaxwell Los Angeles Boulevard PO Box 50464, Lusaka, 10101 Tél. : +260 252 911
Zimbabwe	Ministère de l'enseignement supérieur et tertiaire, de l'innovation, de la science et du développement technologique	Sagesse Simon Mtisi	hungweyacho@gmail.com Government Composite Building, Block F, 5th Floor Cnr Samora Machel Avenue 4th Street, Harare Tél. : +263 (4) 796 440
	Ministère de la fonction publique, du travail et de la protection sociale	Grace Kanyayi	gkanyayi@gmail.com A5, Simon Muzenda St, Harare, Zimbabwe Tél. : +263 4 774 560 Tél. : +263 775216105
	Université des femmes en Afrique	Wyckliff Sonono	sononow@gmail.com
	Conseil de l'enseignement supérieur du Zimbabwe (ZIMCHE)	Prof. Regis Chireshe	rchireshe@zimche.ac.zw 21 J.M. Nkomo Road, Hatfield Harare Tél. : +263 (4) 571 163

Syndicats dans la SADC

Pays	Organisation	Personne de contact	Coordonnées/adresse
Angola	èSyndicat national des travailleurs - Angola	Mme Hede Madalena da Silva	peroladocedeleite@hotmail.com
	Central Geral de Sindicatos Independente de livres de Angola (CGSILA)		Rua Rainha N'giga N°186, 1 Andan Luanda
	União Nacional dos Trabalhadores de Angola (UNTA-CS)	Mme Maria Fernanda Carvalho/ Monsieur Augusto Viage	Avenida Rainher Ginga 23 Caixa Postal 28, Luanda, Angola Tél. : +244-222-334670 338502 untadis@netangola.com untadis01@gmail.com
Botswana	Botswana Land Boards Local Authorities and Health Workers Union (BLLAHWU) (Syndicat des autorités locales et des travailleurs de la santé du Botswana)	Kabelo Gopolang / Ketlhalefile Motshegwa	PLOT 178, Unit 3 GICP, GABORONE bllahwuinfo@mokaulengwe.co.bw gopolangk@mokaulengwe.co.bw Tél. : (+267) 393 2399
	Fédération des syndicats du Botswana (BFTU)	Sarah Dibe Thusang Butale	4211-4213 Malema, Gaborone Tél. : 267 74 869 663 bftustaff@gmail.com smalepa.sd@gmail.com thusangbt@yahoo.com
Botswana / Afrique du Sud	Le Conseil de coordination de l'Afrique australe (SATUCC)	Mavis Koogotsitse / Nyasha Muchichwa	5071 Kabelo, Gaborone, Botswana, Tél. : +267 73 901 449 +267 73 901 449 mavis.koogotsitse@satucc.org
Comores	Confédération des Travailleurs de Comores (CTTC)	Mme Kalathoumi Mohammed Assad	BP 1199 Moroni - Djomani salimdjirame@yahoo.fr Kalathoumi01@yahoo.com
République démocratique du Congo	Confédération démocratique du travail (CDT)	Kuku Gedila	10897 Quartier Industriel, C/Limete Kinshasa 1 Congo RD Tél. : +243-015143040 / (243) 8804573 / 8805034 Mobile : +243 998848797 E-mail : cdtcongo@yahoo.fr
Eswatini	Congrès des syndicats du Swaziland (TUCOSWA)	Mduduza Comfort Gina Musawenkhosi (Musa) Sifundza	Tél. : +268-76184467 / +268 250 59514/5 Tucoswa@swazi.net comfortmgina@yahoo.com comfortmginagina@yahoo.com Musawenkhosi.sifundza@yahoo.com

Syndicats dans la SADC (suite)			
Pays	**Organisation**	**Personne de contact**	**Coordonnées/adresse**
Eswatini	Syndicat amalgamé du Swaziland (ATUSWA)		Parc Trelawney. Bâtiment Luis. 1er étage. Office No : 2, Manzini ; Rue Masengula. Bâtiment du tabac. Bureau de Nhlangano Tél. : 268 2505 3477 admin@atuswa.com
	Association nationale des anciens mineurs d'Eswatini (Esnema)	Hendry Mdluli	
	Association des mineurs migrants du Swaziland (SWAMMIWA)	Vama Jele	Tél. : +268 2207 7739 swammiwa@gmail.com swammiwa@swazi.net
	Syndicat des travailleurs domestiques du Swaziland		Masalesikhundleni street, Plot No. 290, (Opposite Lulama clinic) Tél. : +268 25055914 Mobile : +268 79070481 phumelele_dlamini@yahoo.com
Lesotho	Congrès des syndicats du Lesotho (LTUC)	Mamahoooe Letsosa	Tél. : +266 22 321624 Mobile : + 26658866524 Courriel : ltuc_lesotho@yahoo.com
	Fédération des syndicats du Lesotho (LFTU)	E.T. Ramochela	Tél. : 266 2232 3559. Courriel : lftu0021@gmail.com
	Congrès des syndicats démocratiques du Lesotho	Ts'eliso Ramochela	Tél. : +266 2231 1412
	Association des travailleurs migrants du Lesotho		Rue 1 : Maseru West, Caledon Road House No 80. Rue 2, Maseru Tél. : +266 5951 9138
	Association des travailleurs domestiques de Kopanang au Lesotho		Tél. : 0730600870 081 734 3757 associationkopanang@gmail.com
Malawi	Congrès des syndicats du Malawi		Tél. : +265-1-755614
Madagascar	Syndicat Général Maritime de Madagascar (SYGMMA)	Andrianombana Lanja Achille M Basola	lanja98@gmail.com mbellahym007@gmail.com sygmma.national@gmail.com
	Syndicat national des travailleurs domestiques malgaches (SENAMAMA)	Mme Myriam Raharilantosoa	raharilantosoamyriam9@gmail.com

Syndicats dans la SADC (suite)			
Pays	**Organisation**	**Personne de contact**	**Coordonnées/adresse**
Madagascar	Conférence des Travailleurs Malagasy Confédération des Syndicats des Travailleurs Malagasy Révolutionnaires (FISEMARE)	M. Henri Remy Botoudi Heritiana Randriamihamina	Place Rasahoby , Lot IVN 76-A Befelatanana Ankadifotsy Antananarivo 101 Madagascar Tél. : +261-2221989 Courriel : fisemare101@yahoo.fr lalaofisemare2@yahoo.fr heritiana.randriamihamina@orange.com rbotoudi@yahoo.com
	Syndicat-n'ny Mpiasa an-trano Malagasy (Syndicat des travailleurs domestiques à Madagascar)	Mme Sahondra Marie Constance	rsmconstance@gmail.com
	Confédération des syndicats malgaches		sg@sekrima.org
Maurice	Congrès des syndicats de Maurice (MTUC)	Monsieur D Quedoo	Emmanuel Anquetil Labour Centre James Smith Street GRNW, Port Louis Tél. : +230-2108567 E-mail : mtuc_union@yahoo.com mtuc_mu@hotmail.com
	Confédération des Travailleurs du Secteur Privé (CTSP)	Reaz CHUTTOO/ Jane Ragoo	Angle des rues Elias et Nalla Rose Hill Maurice Tél. : 230-4549919 janeragoo21@gmail.com ctspp.unions@gmail.com
	Confédération de l'ensemble des travailleurs (AEC)	Rashid Imrith M. Leelodharry	ggsunion@intnet.mu ggsunion@intnet.mu gtunrs@intnet.mu seegumvinod@yahoo.com
	Congrès du travail de Maurice	Bholanath Jeewuth	8 rue Louis Victor de la Faye, Port Louis Tél. : +230 212 4343 jvidhata@gmail.com
	Confédération des syndicats généraux	Monsieur Ramjuttun	gtunrs@intnet.mu
	Congrès des syndicats indépendants (CITU)	Suraj Ray/ Monsieur D Benydin	La Faye Street, Port Louis, Maurice. Tél. : 230-52574922 Courriel : suraj.ray@intnet.mu citu@intnet.mu

Syndicats dans la SADC (suite)			
Pays	**Organisation**	**Personne de contact**	**Coordonnées/adresse**
Maurice	Confédération nationale des syndicats (NTUC)	Monsieur Gopee	c/o FCSU Jade Court, Jummah Mosque Str. Rooms 308 A&B, 3rd Floor, Port Louis Tél. : 230 216 14 75 /+230-2161977 Tél. : +230 250 17 18 E-mail : fcsu@intnet.mu nbenydin@hotmail.com fcsou@intnet.mu
	Congrès du travail de Maurice (MLC)	Monsieur A Peerun	8, Louis Victor de la Faye Street Port Louis, Ile Maurice Tél. : +230-2124343 mlcongress@intnet.mu
Mozambique	Consilmo-Confede Racao Dos Sindicatos Independentes E Livre De Mozcambique Secretario De Organizacao	Goncalves Zita	gomcalveszita@gmail.com
	Organisation des travailleurs du Mozambique (OTM-CS)	Amelia Amavel da Santa Bibiana	Rua Antonio Manuel de Sousa 36 Maputo, Mozambique Tél. : + 258 21 32 75 74 ameliabibiana@yahoo.com otmdis@teledata.mz rafaeldava@yahoo.com.br

Syndicats dans la SADC (suite)			
Pays	**Organisation**	**Personne de contact**	**Coordonnées/adresse**
Namibie	Syndicat national des travailleurs namibiens (NUNW)	Job Muniaro/	Tél. : 264 61 215 037 nunw@mweb.com.na
	Congrès des syndicats de Namibie (TUCNA)	Mahongora Kavihuha Reginald S. Kock Mme Penny Ankama	Tél. : +264 61 240362 / +254 61 210754 regskock@yahoo.com Peni.ankama@gmail.com
	Syndicat des travailleurs domestiques et assimilés de Namibie		Labour Resources and Research Institute (LaRRI), NUNW Complex (situé entre le commissariat de police et le tribunal de Katutura), Windhoek Tél. : +264 (0) 61 212 044 Mobile : +264 (0) 81 498 3040 domesticworkersnamibia@gmail. com
	Syndicat des travailleurs agricoles de Namibie [NAFWU] (Namibia Farm Workers' Union)	Rocco Nguvauva	Tél. : 061 218 653
	Organisation nationale du travail de Namibie [NANLO]	Evalistus Kaaronda	Tél. : 081 301 6116
Seychelles	Fédération des travailleurs des Seychelles (SFWU)	Antoine Robinson	Victoria mahé Seychelles Tél. : 248 224455 E-mail : sfwu@seychelles. net antoinerobinson@live.com seyworkersunion@yahoo.com
	Syndicat des transports et des travailleurs généraux des Seychelles	Monsieur Emmanuel Fideria	emmanuelfideria@gmail.com
	Syndicat général des employeurs des Seychelles	Mme Tina Hoarau	Room 3, Salamat House, P.O.BOX 1122 Victoria, Mahe. Seychelles Tél. : +248 2 510 420 thhsconsultant@gmail.com info@getus.sc

Syndicats dans la SADC (suite)			
Pays	**Organisation**	**Personne de contact**	**Coordonnées/adresse**
Afrique du Sud	Alliance des travailleurs domestiques Izwi	Amy Tekie	Tél. : 066 060 7698 Courriel : info@izwi.org.za amy@dahlakfilms.com amy@izwi.org.za
	South African Domestic Service and Allied Workers Union (syndicat sud-africain des travailleurs domestiques et assimilés) (SADSAWU)		Jacqui@sadsawu.org.za
	Syndicat des travailleurs domestiques d'Afrique du Sud (SADWU)		Maison communautaire de Salt River, 41 Salt River Rd, Salt River, Le Cap Tél. : 021 447 3607
	Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA)	Brenda Modise	10 Kingfisher St, Horison Park, Johannesburg, 1724 Tél. : 011 279 1800 socialpolicy@fedusa.org.za
	Fédération sud-africaine des syndicats (SAFTU)	Zwelinzima Vavi	34 Eloff Street Johannesburg Tel 1 : +27 (10) 601 6411 Tel 2 : +27 (11) 331 0124 zwelinzimav@saftu.org.za
	Congrès des syndicats sud-africains (COSATU)	M. Babsy Nhlapho Mathew Parks Mme Sonia Mabunda-Kaziboni	Cnr. Jorissen &, Simmons St, Braamfontein, Johannesburg, 2017 Tél. : 011 339 4911 babsy@cosatu.org.za Matthew@cosatu.org.za sonia@cosatu.org.za
Tanzanie	Congrès des syndicats de Tanzanie	Dr Yahya K. Msigwa	Mobile : +255(0)715-616924 Tél. : 255 22 213 0036/49 tucta2012@yahoo.com jansiger@yahoo.com
	Association des jeunes travailleurs domestiques de Wotesawa		Plot 13 Capri Point, Block X Hesawa Street, Mwanza, Tanzanie Tél. : +255-767-802-238 +255-282-500-599. Courriel : info@wotesawa.or.tz.

Syndicats dans la SADC (suite)			
Pays	**Organisation**	**Personne de contact**	**Coordonnées/adresse**
Zambie	Association des employeurs de travailleurs domestiques en Zambie		Luangwa House Room 4, Cairo Road, Lusaka Tél. : +260 9541 67 46 20.
	Congrès des syndicats de Zambie (ZCTU)		Oxford Street, Baynards Building P.O. Box 20652 Kitwe Zambie Tél. : +260-2-221446 Courriel : zctu@microlink.zm joyce.simwanza@zctu.org.zm
	Fédération des syndicats libres de Zambie (FFTUZ)		springbog, Off Kudu Road, Kabulonga, Lusaka Tél. : +260 1 22 2105 / +260 211 269 078 Courriel : fftuz@ymail.com
Zimbabwe	Association des travailleurs domestiques du Zimbabwe	Mendy Lerto Lusaba	Tél. : +263 773000507 mlerato@dwaz.org
	Syndicat des travailleurs domestiques et assimilés du Zimbabwe		1st Floor, Suit 4 Cannon House 88 Kaguvi Street Harare Tél. : +263 4 753912 Cellulaire : +263 772 482 909 / 772333470 / 772809743
	Fédération syndicale du Zimbabwe	Kennias Shamuyarira	4th Floor, South Wing Globe House Jason Moyo Avenue Harare Tél : +263 757427 neuzgeneralsecretary@gmail.com
	Congrès des syndicats du Zimbabwe	Japhet Moyo	Gorlon House 7 Jason Moyo Avenue, Harare Tél. 260 2 221446/224765 Tél. : 793093/794704/794742 info@zctu.co.zw sgjm@zctu.co.zw zctu@zamnet.zm

Centres de conseil et de défense des droits de l'homme

Pays	Organisation	Personne de contact	Coordonnées/adresse
International	CDH	Fezeka Bongco Matlotleng Matlou Tshegofatso Phage Sara Faust	bongco@unhcr.org matlou@unhrc.org phage@unhcr.org faust@unhcr.org
	Organisation internationale pour les migrations (OIM)		3 National Road, Musina Tél. : 015 534 1314 iommusina@iom.in
	Communauté de développement de l'Afrique australe		SADC House, Plot No. 54385, Central Business District, Gaborone Tél. : 002 67 395 1863
Botswana	Ditshwanelo : Centre des droits de l'homme du Botswana	Francis Ngambi	Plot 100, Independence Avenue Extension 3, Gaberone Tél. : 267 390 6998 (0) / + 267 737 05946 francisngambi@gmail.com
Eswatini	Coordinateur du programme SET de l'UE à Eswatini Essential Oils	Mboni Dlamini	mbonidlamini@shec.org.sz
Éthiopie	Université de Makerere - Institut africain du cuir et des produits du cuir (ALLPI)	Kiraye Michael	mickiraye@allpi.int
Kenya	Œuvres de jeunesse africaines	Catherine Wanjiru Maina	katecatherinew@gmail.com
	Projet d'emploi et d'opportunités pour les jeunes au Kenya	David Evans	evanscruz123@gmail.com
Rwanda	Centre de services pour l'emploi de Musanze	Aimable Rwigamba	aimarwi7@gmail.com
Seychelles	ARID (Association pour les droits, l'information et la démocratie)	Lucianne Sofola	aridSeychelles@outlook.com
Afrique du Sud	Écharpe noire		Maison Khotso 25 Anderson Street, Johannesburg Tél. : 011-8348361 info@blacksash.org.za
	Programme des droits des réfugiés et des migrants - LHR (Lawyers for Human rights)	Felix Quibe Sharon Ekambaram	4e étage du bâtiment Heerengracht 87 De Lorte Street, Braamfontein Tél. : 011-3391960 felix@lhr.org.za / sharone@lhr.org.za

Centres de conseil et de défense des droits de l'homme (suite)			
Pays	**Organisation**	**Personne de contact**	**Coordonnées/adresse**
Afrique du Sud	Le Centre africain pour la migration et la société	Nicholas Maple	nicholasjmaple@gmail.com
	Réseau des droits des migrants handicapés Organisation	Brian Muzimngou	Tél. : 071-8246492 Courriel : bm@dmrno.org
	Association des travailleurs migrants de l'Afrique du Sud		Tél. : 011-0748022 Courriel : info.mwasa@gmail.com
	Scalabrini	Hylton Bergh	47 Commercial St, Cape Town City Centre, Cape Town Tél. : 021 465 6433 hylton@scalabrini.org.za
	Consortium pour les réfugiés et les migrants en Afrique du Sud (CoRMSA)	Monsieur Sinthumule	501 Heerengracht, 87 De Korte Street, Braamfontein, Johannesburg Tél. : 011-4037560 Courriel : Info@cormsa.org.za thifulufheli@cormsa.org.za
	Fonds d'assistance au changement social		52-54 Francis Street, Woodstock, Cape Town Tél. : 021-4182575
	Bureaux de conseil communautaire en Afrique du Sud		357 Visagie street, Pretoria Central, Pretoria Tél. : 010 745 8975 / 010 746 1699
	Solidarité avec les migrants africains (AMIS)		8e étage, Bram Fischer Towers 20 Albert Street, Marshalltown, Johannesburg Tél. : 011-4921175
	Réseau des travailleurs de la diaspora africaine		Tél. : 011-4330215 Info.adwn@gmail.com
	Maison de l'espoir - Itthembatel		5724 Leseko street Mamelodi, Pretoria Tél. : 071-8100116 Courriel : nicoshukuman@gmail.com

OUTIL 1 : Liste de contrôle de l'évaluation

Cette liste de contrôle présente quelques exemples de questions utilisées pour établir le profil et identifier les compétences des demandeurs d'emploi, en particulier des travailleurs migrants. Elle est adaptée de l'outil de profilage des compétences de l'Union européenne pour les ressortissants de pays tiers.

LES INFORMATIONS PERSONNELLES		
Informations générales	**Informations sur les contacts**	**Informations sur la migration**

IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES
LANGUES
▸ Quelle est votre/vos langue(s) maternelle(s) ? ▸ Pouvez-vous communiquer dans la langue du pays d'accueil de manière générale ? ▸ Quelle est votre langue préférée pour communiquer dans un contexte professionnel ?
L'ÉDUCATION ET LA FORMATION
▸ Avez-vous suivi un enseignement et/ou une formation de quelque nature que ce soit, y compris l'enseignement primaire et la formation informelle ? ▸ Quel a été votre niveau d'études et/ou de formation le plus élevé ? ▸ Avez-vous des acquis reconnus ?
COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES
▸ Avez-vous une expérience professionnelle ? Si oui, depuis combien de temps ? ▸ Quand avez-vous travaillé pour la dernière fois dans un cadre professionnel ? ▸ Veuillez indiquer brièvement votre expérience professionnelle. ▸ Veuillez ajouter une ligne pour chaque emploi ou expérience professionnelle significative que vous avez eu. ▸ Veuillez décrire la nature de votre expérience professionnelle : ▸ Combien de temps cette expérience a-t-elle duré ? ▸ Dans quel(s) pays cette expérience s'est-elle déroulée ? ▸ Quelle(s) langue(s) avez-vous principalement utilisée(s) ? ▸ Veuillez indiquer la profession qui correspond le mieux au type de travail que vous avez effectué. ▸ Quelles sont les compétences dont vous avez eu besoin pour bien faire votre travail ? ▸ Quelle était la taille de l'organisation ? (nombre de personnes travaillant dans l'organisation) ▸ Quelle était la taille de votre lieu de travail ? (nombre de personnes travaillant sur votre lieu de travail) ▸ Avez-vous des preuves de cette expérience professionnelle sur vous ? Oui/Non.

IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES (SUITE)

LES COMPÉTENCES ACQUISES EN DEHORS DU LIEU DE TRAVAIL

Pour les activités suivantes que vous connaissez/avez l'habitude de pratiquer, veuillez indiquer depuis combien de temps ou à quelle fréquence vous les avez pratiquées et dans quel contexte :

- S'occuper d'enfants ?
- S'occuper de personnes âgées ?
- S'occuper de personnes malades ou handicapées ?
- Fabriquer / raccommoder des vêtements ?
- Préparer les repas ?
- Cultiver des plantes ?
- Prendre soin du bétail ?
- Faire de la poterie ?
- Vendre ou échanger des produits ?
- Fabriquer des meubles ?
- Construction de maisons ?

AUTRES COMPÉTENCES DE BASE ET TRANSVERSALES

Veuillez sélectionner les affirmations ci-dessous qui correspondent le mieux à votre style de travail général. J'ai confiance en moi pour :

- Travailler de manière indépendante
- Prendre des décisions de manière indépendante
- Travailler de manière structurée
- Résoudre des problèmes
- Travailler avec d'autres / collaborer / travailler en réseau
- Travailler avec des personnes de cultures et d'origines différentes
- Travailler avec des clients
- Gérer des projets
- Fournir un service aux autres
- Travailler dans des conditions stressantes / sous la pression du temps

ANNEXE 1 : Exemples d'emplois nécessitant des certifications et des licences

Les emplois suivants requièrent généralement une certification :

INFORMATIQUE / INGÉNIERIE

- Administrateur de réseau
- Ingénieur réseau
- Programmeur
- Développeur web

SOINS DE SANTÉ

- Technicien de laboratoire clinique
- Assistant dentaire
- Échographiste de diagnostic médical
- Technologue chirurgical

GESTION

- Gestionnaire des ressources humaines
- Responsable des relations publiques

COMMERCE

- Mécanicien automobile
- Machiniste
- Soudeur

Les emplois suivants requièrent généralement une licence :

SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES	ÉDUCATION	SOINS DE SANTÉ	FINANCE	JURIDIQUE	SOINS ET SERVICES PERSONNELS	COMMERCE
▸ Travailleur social ▸ Conducteur de bus scolaire	▸ Enseignant	▸ Paramédical ▸ Infirmière ▸ Médecin ▸ Pharmacien ▸ Dentiste ▸ Vétérinaire	▸ Comptable ▸ Auditeur ▸ Conseiller financier personnel ▸ Agent immobilier	▸ Avocat ▸ Private investigator	▸ Entraîneur personnel ▸ Travel agent ▸ Pompes funèbres	▸ Électricien ▸ Plombier ▸ Tuyauteur

Références

1. Organisation internationale du travail. *Comment faciliter la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants - Guide à l›intention des prestataires de services d'emploi.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/ public/---ed_protect/---protrav/---migrant/ documents/publication/wcms_748721.pdf (2020).

2. OCDE ET OIT. *Comment les immigrés contribuent aux économies des pays en développement.* (OCDE, 2018). doi:10.1787/9789264288737-fr.

3. Amo-Agyei, S. & Organisation internationale du travail. *L'écart de rémunération des migrants : Understanding wage differences between migrants and nationals.* https://serval.unil.ch/resource/ serval:BIB_61ABDF1996BF.P001/REF.pdf (2020).

4. Allias, S. & Marock, C. *Mécanismes de soutien à la reconnaissance des compétences des migrants en Afrique australe. Rapport pour l'Organisation internationale du travail.* (2022).

www.sammproject.org