Organisation internationale du Travail

SKILLUP

Etude de pays

Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en République de Guinée équatoriale

2020

Brigitte Barussaud

With financial support from the Norwegian Ministry of Foreign Affairs

Etude de pays

Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en République de Guinée équatoriale

2020

Brigitte Barussaud

Bureau international du Travail

Service des compétences et de l'employabilité

Département des politiques de l'emploi

Copyright © Organisation internationale du Travail 2020

Première édition 2020

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole nº 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN: 978-92-2-031420-3 (print)
978-92-2-031419-7 (web pdf)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé à Genève, Suisse

Avant-propos

Dans un monde en évolution constante où la mondialisation et les évolutions technologiques ne cessent de s'accroître, l'acquisition des compétences pour les emplois disponibles actuellement et dans le futur représente un enjeu d'envergure. Ainsi de nombreux pays font d'une priorité le renforcement de leurs systèmes d'éducation et de formation afin de faire face à ce défi de l'adéquation de l'offre et de la demande en compétences. S'il est important de renforcer la transition des jeunes vers le monde du travail ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes de tout âge, la migration représente aussi une opportunité de fournir une réponse aux besoins en compétences dans les pays d'origine, de destination et de transit et contribue à y accroitre le vivier de compétences disponibles pour améliorer la productivité des entreprises. Cependant pour être véritablement efficaces, différentes mesures sont souvent nécessaires et doivent bénéficier simultanément aux populations locales et aux migrants, indépendamment de leur niveau de formation.

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 Unies. Ce Pacte repose sur des conventions internationales, y compris les normes internationales du travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives à la promotion du travail décent et 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 (PMCM) pour soutenir le développement et la reconnaissance des compétences à travers des partenariats entre pays et le long des couloirs de migration et dans certaines régions, grâce au partage des connaissances et à l'assistance technique. Le PMCM accorde une attention particulière aux migrants peu qualifiés et semi-qualifiés.

Afin de garantir un véritable ancrage du Partenariat Mondial aux niveaux national, régional et des couloirs, l'OIT a réalisé une étude sous régionale dans 6 pays pilotes : le Cameroun, le Congo, le Gabon, la Guinée équatoriale, la République Centrafricaine et la République Démocratique du Congo.

Le présent rapport national est dédié à la Guinée équatoriale et a pour but de fournir des informations de base sur les systèmes de compétences et les politiques en place, les flux et modèles de migration, les liens possibles entre les politiques de formation et celles relative à la migration, la collaboration existante en matière d'anticipation, de développement et de reconnaissance des compétences entre les pays sélectionnés, ainsi que de nouveaux partenariats potentiels.

Ce rapport a été élaboré pour servir de base de discussion à l'atelier réunissant des représentants des gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs des 6 pays. Cet atelier a appuyé l'identification d'actions concrètes de partenariats sur les compétences et la migration entre les acteurs présents, et la planification de leur mise en œuvre. Le rapport de l'atelier est disponible ici.

Le présent rapport a été rédigé par Brigitte Barussaud, sous la supervision technique de Christine Hofmann, spécialiste technique au BIT à Genève et Nteba Soumano, spécialiste technique du BIT pour l'Afrique centrale à Kinshasa. Il a bénéficié des commentaires des membres de la délégation de la Guinée équatoriale à l'atelier tripartite, ainsi que du soutien technique de Mergim Jahiu, responsable technique, Helen Kirsch et Henri Ebelin responsables juniors au BIT à Genève. Martine Lacombe a effectué la relecture et Annette Brandstäter la mise en page du rapport.

François Murangira
Directeur
Bureau de pays de l'OIT à Yaoundé

Srinivas Reddy
Chef du Service des Compétences et de l'Employabilité
Département des Politiques de l'Emploi du BIT

Table des matières

Avant-propos iv
Résumé exécutif viii
Liste des acronymes xi
1. Contexte 1
1.1 Organisation de la migration 2
1.1.1 Profil migratoire 2
1.1.2 Profil socio-économique des migrants 8
1.2 Contexte économique 9
1.2.1 Croissance emploi chômage 11
1.2.2 Demande et offre de compétences 13
1.2.3 Les secteurs avec une population migrante importante 14
1.2.4 Besoins de reconnaissance des compétences par les employeurs 16
1.3 Contexte institutionnel 17
1.3.1 Législation de la migration 17
2. Système de développement des compétences 23
2.1 Politiques et stratégies de réforme 23
2.2 Principales institutions responsables de sa gouvernance et de sa réglementation 24
2.3 Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs et dialogue social dans la gouvernance de la formation professionnelle 26
2.4 Financement de l'EFTP 27
2.4.1 Limitation budgétaire 27
2.4.2 Priorisation de la formation EFTP 28
2.4.3 Forte implication des ménages et des entreprises dans le financement de l'EFTP 28
2.4.4 Contribution des différents PTF au financement de l'EFTP 29
2.5 Cartographie des centres EFTP 29
2.5.1 Evolution de l'offre en centres EFTP 29
2.5.2 Croissance des effectifs de l'EFTP 30
2.5.3 Répartition des effectifs par cycle de formation 31
2.5.4 Répartition par filière de formation 32
2.6 Forces et faiblesses de l'EFTP 32
3. Identification et anticipation des compétences 36
3.1 Institutions responsables 36
3.2 Besoins et pénuries de compétences 36
3.3 Politique migratoire et développement des compétences 38
3.3.1 Besoins en main-d'œuvre internationale 38
3.3.2 Migration de retour 39
4. Système de reconnaissance des compétences 40
4.1 Système de reconnaissance des compétences acquises sur le territoire national 40

4.2 Système de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger 40
4.3 Assurance qualité de la prestation de formation, de l'évaluation et de la certification nationale 40
5. Identification des principaux défis et analyse de partenariats pour les compétences et la migration 42
5.1 Principaux défis de l'EFTP concernant l'offre en formation 42
5.2 Principaux défis liés à l'intégration professionnelle et au renforcement des compétences des migrants 43
6. Conclusion 45
7. Références..... 46

Liste des tableaux

Tableau 1 : Population de Guinée équatoriale par série de recensement, 1983-2015..... 2
Tableau 2 : Part de migrants internationaux par rapport à la population totale (en %)..... 3
Tableau 3 : Origine des migrants établis en Guinée équatoriale, 1990-2017 4
Tableau 4 : Répartition de la population par province, 2015 (en %)..... 4
Tableau 5 : Niveau d'études par critères sociodémographiques, 2015 (en %) 9
Tableau 6 : Taux d'activité, emploi et chômage par critères sociodémographiques, 2015 12
Tableau 7 : Secteurs ou métiers préférentiels des migrants internationaux par pays d'origine..... 16
Tableau 8 : Principal motif pour ne pas chercher de travail, 2015 (en %)..... 17
Tableau 9 : Tableau synoptique des formations EFTP 35
Tableau 10 : Liste des métiers ou profils professionnels recherchés 37
Tableau 11 : Compétences à prévoir à moyen terme..... 38

Liste des figures

Figure 1 : Population de Guinée équatoriale par série de recensement, 1983-2015 1
Figure 2 : Evolution de la population, 1990-2017 3
Figure 3 : Part des femmes parmi les migrants internationaux 5
Figure 4 : Population par province répartie selon la nationalité et le sexe, 2015 (en %) 5
Figure 5 : Evolution des migrants établis à l'extérieur, 1990-2017 6
Figure 6 : Dix principales destinations des migrants équato-guinéens, 2017 6
Figure 7 : Répartition par pays des universitaires nationaux diplômés à l'étranger, 2010-2016 7
Figure 8 : Répartition par pays des nationaux diplômés en EFTP à l'étranger, 2010-2016 8
Figure 9 : Croissance du PIB réel à prix constant (en %) 10
Figure 10 : Contribution par secteur au PIB réel (en %) 11
Figure 11 : Répartition de la population par branche d'activité et par sexe 12
Figure 12 : Répartition sociodémographique des embauches de travail, premier semestre 2019 13
Figure 13 : Répartition par sexe des embauches de travail, premier semestre 2019 14
Figure 14 : Proportion de travailleurs étrangers lors des recrutements des entreprises par branche d'activité 15
Figure 15 : Répartition des dépenses courantes par ministère, 2015 27
Figure 16 : Part de l'éducation par rapport au PIB national (en %) 28
Figure 17 : Projets institutionnels du MEEU et évolution de la répartition budgétaire, 2014-2016 28
Figure 18 : Statut des centres EFTP 33
Figure 19 : Evolution EFTP/répartition régionale 30
Figure 20 : Répartition régionale des effectifs 33
Figure 21 : Répartition des effectifs par sexe 30
Figure 22 : Répartition des effectifs par cycle de formation 31
Figure 23 : Répartition des effectifs par sexe et cycle de formation 31
Figure 24 : Répartition des effectifs par filière de formation 32
Figure 25 : Secteurs d'activité pour la création de PME 34

Résumé exécutif

De 1999 à 2008, la Guinée équatoriale a connu une croissance économique très soutenue liée à l'essor du secteur pétrolier, qui contribue à 60 pour cent de son produit intérieur brut (PIB). Cette forte croissance lui a permis de passer du statut de pays moins avancé (PMA) à celui de pays à revenu intermédiaire (PRI). L'évolution économique, sans phase de transition ni de transformation structurelle, ne s'est pas accompagnée d'un développement proportionnel de la gouvernance publique et des structures administratives. Pour résultat, le secteur éducatif de même que l'ensemble des autres services publics souffrent d'un déficit institutionnel et technique et d'un manque de compétences ayant une influence sur les domaines suivants.

Tendances migratoires

- **Principaux pays d'origine et de destination :** La Guinée équatoriale a connu dans un premier temps une migration interne de grande ampleur marquée par un processus accéléré d'exode rural et de croissance des principales villes du pays (le taux d'urbanisation est passé de 38,8 pour cent en 2011 à 70,6 pour cent en 2015). De plus, le besoin en main-d'œuvre des secteurs porteurs a engendré un phénomène progressif de migration internationale qui s'est accéléré à partir de 2015 (jusqu'en 2010, la migration internationale se situait autour de 1 pour cent, contre 17,8 pour cent en 2015). Selon les statistiques du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (UNDESA), les migrants venus de France sont les plus nombreux (1 903 en 2000 contre 5 017 en 2017), suivis de ceux de Sao Tomé et d'Espagne (avec respectivement 623 et 534 en 2000 contre 1 642 et 1 406 en 2017) ; pour finir, le Cameroun, le Nigeria et le Gabon comptent moins de 1 600 migrants à eux trois. En parallèle, le phénomène d'émigration de la population équato-guinéenne a connu une forte augmentation de 2000 à 2017 (55 319 en 2000 contre 95 714 en 2017) : 60,02 pour cent optent pour les pays de la région de l'Afrique centrale, notamment le Gabon (58 760 migrants en 2017).
- **Niveau de compétences des migrants entrants :** Le niveau de compétences des migrants entrants est varié en termes de qualifications et de savoir-faire pour pallier les besoins accrus des secteurs privé et public. Selon les observations de terrain, trois catégories de migrants se distinguent clairement : i) des travailleurs étrangers hautement qualifiés (France, Espagne, Etats-Unis) qui viennent en Guinée équatoriale pour occuper des postes de cadres supérieurs dans les secteurs porteurs de l'économie (hydrocarbures, appui technique à l'enseignement supérieur) ; ii) des travailleurs qualifiés et semi-qualifiés dotés de compétences techniques recherchées qui évoluent principalement dans la construction, l'électricité, l'hôtellerie, la restauration, où la main-d'œuvre fait défaut (Cameroun, Liban, Chine, Maroc, Sénégal) ; et iii) des travailleurs peu, voire pas, qualifiés pour les métiers de l'informel urbain, l'agriculture, l'exploitation forestière (Burkina Faso, Mali, Bénin, Tchad).

Les principaux défis du système d'EFTP

Le système d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) en Guinée équatoriale est caractérisé par les défis suivants :

- **Le manque de confiance accordée à la qualité de la formation EFTP,** qui s'applique de manière transversale et à toutes les strates de la société**.** Cette défiance généralisée s'explique par la forte disparité de la qualité de la formation des centres professionnels, leur forte autonomie de gestion et la faible supervision effectuée par le ministère de l'Education et de l'Enseignement universitaire (MEEU). En particulier, le système d'évaluation de l'offre en EFTP est caractérisé par : i) un manque de moyens financiers pour déployer un suivi continu de l'ensemble de l'offre de formation ; ii) un déficit en ressources humaines qualifiées pour conduire les inspections ; iii) un système partiel d'évaluation qui porte essentiellement sur les effectifs, le ratio enseignants/élèves et le niveau de formation des enseignants.

- **Le déficit de compétences techniques et de capacités institutionnelles des agents de l'Etat** chargés de l'exécution des décrets, directives, programmes en lien avec la formation professionnelle et la promotion de l'emploi. Dans le secteur éducatif et plus particulièrement de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, une certaine carence de compétences dans différents secteurs est à déplorer au niveau tant de la qualité que de la quantité. On évalue en 2017 à pratiquement 55,5 pour cent le nombre d'enseignants ayant au minimum le niveau licence et qui enseignent même dans les instituts, les universités, ce qui pose un problème de qualité des enseignements. Le système pâtit de l'absence de mesures d'accompagnement au changement de ses structures, confrontées à un système productif en pleine évolution. En effet, le manque de plan stratégique concerté et intégré, porté par tous les acteurs concernés, de production de données et d'analyses sectorielles ne permet pas la planification et les ajustements rapides de l'offre en EFTP.
- **La faible inclusion du secteur privé dans la gouvernance de l'EFTP,** qui entrave la mise en place d'un cadre de concertation avec l'administration publique pour la conception d'un processus de formation professionnelle partagé (élaboration, mise en œuvre, certification) afin d'assurer un enseignement de qualité en adéquation avec les exigences du marché du travail. De plus, les dispositifs de formation ne prennent pas suffisamment en compte les modules de formation préparant les apprenants à l'auto-emploi.
- **La concentration spatiale de l'EFTP en milieu urbain et périurbain et la prédominance des centres privés,** qui montrent la nature inéquitable et peu inclusive de ces dispositifs éducatifs pour les raisons suivantes : i) le coût de l'éducation en centre privé pèse sur le budget des familles et n'est pas compensé par un système institutionnalisé de bourses pour favoriser l'accès à la formation des catégories socio-économiques les plus faibles de la population ; ii) le maillage territorial de l'offre présente une contrainte géographique qui limite l'accès à la formation pour les catégories de population vivant en zone rurale et/ou dans les provinces éloignées des villes de Bata et Malabo.
- **L'inadéquation entre les programmes de formation et les filières propices à la diversification des activités productives,** qui risque de freiner leur développement pour les motifs suivants : i) la faible implication du secteur privé dans la formulation des filières pédagogiques due à une gestion non tripartite effective des comités de gestion ou conseils d'administration ; ii) l'absence de mécanisme d'anticipation qui provoquera une pénurie de compétences de la main-d'œuvre en temps voulu ; iii) le faible nombre de centres de formation EFTP spécialisés dans certains secteurs à développer, qui freinera le processus de professionnalisation de la filière (reconnaissance des compétences acquises dans la pratique) ; iv) l'effet vertueux escompté d'amélioration des conditions de vie de certaines catégories de population qui se verra amoindri (opportunités de travail, amélioration de l'inclusion sociale) ; v) la persistance de recours à la main-d'œuvre étrangère pour pallier les manques de compétences.
- **La fragilité du système de reconnaissance des compétences, qui ne favorise pas l'intégration professionnelle** de certaines catégories de population. Pour pallier le manque de compétences, l'Etat a mis en place des mesures d'acquisition de compétences gérées par le secteur privé. Ces mécanismes formatifs (transfert de technologie, formation poste à poste) apportent des réponses immédiates aux besoins des entreprises, cependant la portée de ces mesures est très limitée car elles ne débouchent pas sur une certification reconnue en dehors de l'entreprise. Cette non-reconnaissance empêche la mobilité et la réorientation professionnelles des apprenants.
- Les carences en matière d'ingénierie de formation freinent le processus de professionnalisation des filières productives sous-exploitées. Il s'agit, d'une part, de mettre en place des référentiels et des unités mobiles professionnelles chargées de renforcer les acquis de la pratique par des apports théoriques et, d'autre part, d'institutionnaliser le système embryonnaire en usage de reconnaissance de compétences. Les formations de base dans les métiers agricoles et piscicoles ne sont pas suffisamment étoffées et valorisées, alors que ces dernières demeurent fortement plébiscitées par les femmes des milieux ruraux afin de renforcer leurs pratiques agricoles.

Possibilités de partenariats de compétences

Le renforcement des compétences nationales constitue un enjeu politique majeur pour le projet de développement économique du pays. Cependant, la prise en compte des besoins spécifiques des différentes catégories de migrants pour assurer leur intégration professionnelle et leur permettre de renforcer leurs compétences présente des défis particuliers. On cite notamment : l'approfondissement de la participation des migrants internationaux dans les différents secteurs de l'économie ; la faible mise en application de la libre circulation des migrants originaires des pays de la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC) ; et enfin, l'absence de mécanisme favorisant l'intégration des Equato-Guinéens qui ont étudié à l'étranger, ce qui entraîne une déperdition de compétences.

- **Ambitions :** De manière générale, la politique nationale en Guinée équatoriale vise à réduire le recours à la main-d'œuvre de migrants internationaux sur l'ensemble du territoire. Néanmoins, depuis le milieu des années 1990, le pays est doté d'une loi organique sur le droit des étrangers, réactualisée en mai 2010. Elle définit les droits, les obligations, les libertés et les garanties juridico-administratives des étrangers dans le pays, en accord avec les traités internationaux. L'existence de cette loi montre la conscience qu'a le gouvernement de l'importance d'encadrer la migration tout en palliant les besoins massifs de main-d'œuvre pour assurer le développement économique du pays. La loi organique pour réglementer les droits des étrangers comprend trois chapitres décrivant respectivement : i) les droits des étrangers, identiques à ceux de la population nationale (accès à l'école, à l'assurance sociale, regroupement familial, etc.) ; ii) les modalités d'entrée et de sortie du territoire national ; iii) l'obtention des permis de travail. La loi a été conçue dans une logique de migration choisie. Cependant, la récession économique a entraîné la fermeture de nombreuses entreprises internationales (BTP), laissant sur place la main-d'œuvre internationale sans permis de séjour, avec pour conséquence une augmentation de la migration clandestine que le gouvernement peine à identifier et réguler. A cette fin, il projette d'ajouter à la loi un décret d'«empadronamiento » qui consiste à rendre obligatoire l'enregistrement des personnes étrangères résidant sur le territoire national.
- **Secteurs :** Le déploiement de la deuxième phase 2013-2020 du Plan national de développement économique et social (PNDES) « Horizon 2020 » repose sur la diversification et la transformation structurelle de l'économie nationale (passage d'une économie pétrolière dominée par l'Etat à une économie diversifiée dominée par le secteur privé). Les premiers secteurs identifiés permettraient le maintien voire le retour de population en zone rurale et portent sur l'amélioration des filières agropastorales, de la pêche et du bois, les seconds se déploient en zone urbaine et concernent la filière extractive des hydrocarbures et du gaz, les services, les nouvelles technologies et le tourisme, dont le potentiel est national.
- **Acteurs :** Ils évoluent sous l'égide du MEEU, doté d'une direction générale chargée spécifiquement de la formation technique et professionnelle. Cette direction est appuyée par le ministère du Travail, de la Promotion de l'emploi et de la Sécurité sociale (MTPESS) et par l'Institut national pour la promotion et le développement de l'entrepreneuriat (INPYDE). Le MEEU bénéficie de l'appui technique et financier des organisations internationales (AECID, FAO, PNUD, BAD), avec pour objectif d'améliorer l'encadrement des acteurs et la professionnalisation des filières comme moyen de renforcer l'employabilité des jeunes.

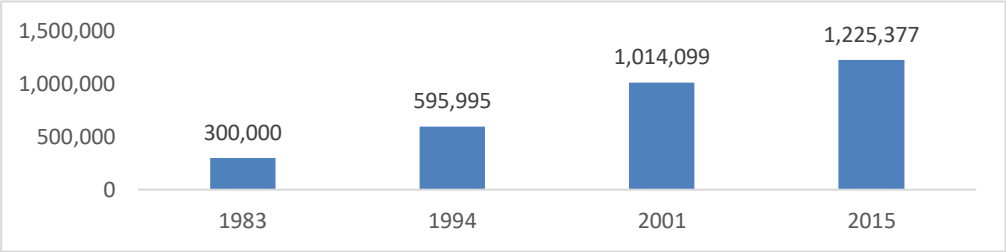
Liste des acronymes

AECID	Agence espagnole de coopération internationale et de développement
BAD	Banque africaine de développement
BTP	Bâtiment et travaux publics
CAT	Certificat d'aptitude au Travail
CEEAC	Communauté économique des Etats de l'Afrique centrale
CEMAC	Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale
DGPEFP	Direction générale de la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle
DNT	Direction nationale du travail
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
ESBA	Education secondaire de base
EPT	Education pour tous
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'agriculture et l'alimentation
FCFA	Franc de la Communauté financière africaine
FPT	Fonds de protection du travail
IDH	Indice de développement humain
INEGE	Institut national de la statistique de Guinée équatoriale
INPYDE	Institut national pour la promotion et le développement de l'entrepreneuriat
INSESO	Institut national de la sécurité sociale
IPR	Institut polytechnique régional
MEEU	Ministère de l'Education et de l'Enseignement Universitaire
MTPESS	Ministère du Travail, de la Promotion de l'emploi et de la Sécurité sociale
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONE	Office national de l'emploi et de l'orientation professionnelle
PEGI	Plan équato-guinéen de l'industrialisation
PIB	Produit intérieur brut
PMA	Pays moins avancé
PME	Petite et moyenne entreprise
PNDES	Plan national de développement économique et social
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PRI	Pays à revenu intermédiaire
PRODEGE	Programme de développement de l'éducation en Guinée équatoriale
PTF	Partenaires techniques et financiers
RGPH	Recensement général de la population et de l'habitat
UNDESA	Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies
UNECA	United Nations Economic Commission for Africa
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance

1. Contexte

La République de Guinée équatoriale est un pays d'Afrique centrale qui s´étend sur 28 051,46 km2. Elle est constituée d´une partie insulaire, composée de deux îles principales (Annobon et Bioko), et d´une partie continentale appelée Rio Muni, frontalière avec le Cameroun au nord et le Gabon au sud et à l'est. La partie insulaire représente 7,3 pour cent de la superficie du territoire et compte trois provinces (Annobon, Bioko Nord, Bioko Sud) ; elle abrite la capitale, Malabo. La partie continentale, 92,7 pour cent de la superficie, est actuellement divisée en quatre provinces (Centre Sud, DjibloKie-Ntem, Littoral et Wele-Nzas). La Guinée équatoriale, pays hispanophone, se démarque de ses voisins. C'est le pays le moins peuplé d'Afrique centrale après Sao Tomé-et-Principe. Selon l'United Nations Economic Commission for Africa (UNECA) (2016), le taux de fécondité en 2015 est de 4,7 enfants par femme et l'espérance de vie à la naissance de 57,6 ans, ce qui génère un taux de croissance démographique de l'ordre de 2,4 pour cent par an. Selon les résultats du IV-recensement (RGPH 2015)[1], sa population connaît une croissance exponentielle – elle est passée de 300 000 habitants en 1983 à 1 225 377 en 2018 – due en grande partie à l'afflux massif de migrants internationaux.

Figure 1 : Population de Guinée équatoriale par série de recensement, 1983-2015



Source : IV-CGPV-MEPIP (2015).

D'autre part, la répartition géographique de la population, telle qu'illustrée par le tableau 1, indique que 50 pour cent de la population se concentre dans les deux provinces de Bioko Nord et du Littoral, abritant les deux plus grandes villes du pays (Malabo et Bata), qui constituent les principaux pôles d'attractivité économique. En effet, la Guinée équatoriale a connu dans la période une forte urbanisation de sa population, qui est passée de 38,8 pour cent en 2011 à 70,6 pour cent en 2015. Cet exode rural des campagnes vers les villes est le résultat du passage sans transition d'une économie agricole de subsistance à une économie du secondaire et du tertiaire. Ce processus accéléré de mutation a favorisé l'inadéquation entre les aptitudes et compétences professionnelles de la main-d'œuvre nationale et les exigences de ces nouveaux secteurs porteurs (BTP, hydrocarbures, mines).

[1] Annuaire statistique de l'Institut national de Guinée équatoriale (INEGE), 2018.

Tableau 1 : Population de Guinée équatoriale par série de recensement, 1983-2015

SITUATION GÉOGRAPHIQUE	1983	1994	2001	2015
RÉGION INSULAIRE	**59 860**	**132 840**	**265 470**	**340 362**
ANNOBON	*2 120*	*4 138*	*5 008*	*5 314*
BIOKO NORD	*47 170*	*110 258*	*231 428*	*300 374*
BIOKO SUD	*10 570*	*18 444*	*29 034*	*34.674*
RÉGION CONTINENTALE	**240 140**	**463 155**	**749 529**	**885 015**
CENTRE SUD	*52 630*	*88 546*	*125 856*	*141 986*
KIE-NTEM	*69 730*	*136 146*	*167 279*	*183 664*
LITTORAL	*66 750*	*146 811*	*298 414*	*367 348*
WELE-NZAS	*51 030*	*91 652*	*157 980*	*192 017*
TOTAL NATIONAL	**300 000**	**595 995**	**1 014 999**	**1 225 377**

Source : Construction par l'auteur selon les données du ministère des Finances, de l'Economie et de la Planification.

A ce stade, il convient d'appréhender la contribution de la migration internationale dans la transformation de la structure démographique de la Guinée équatoriale.

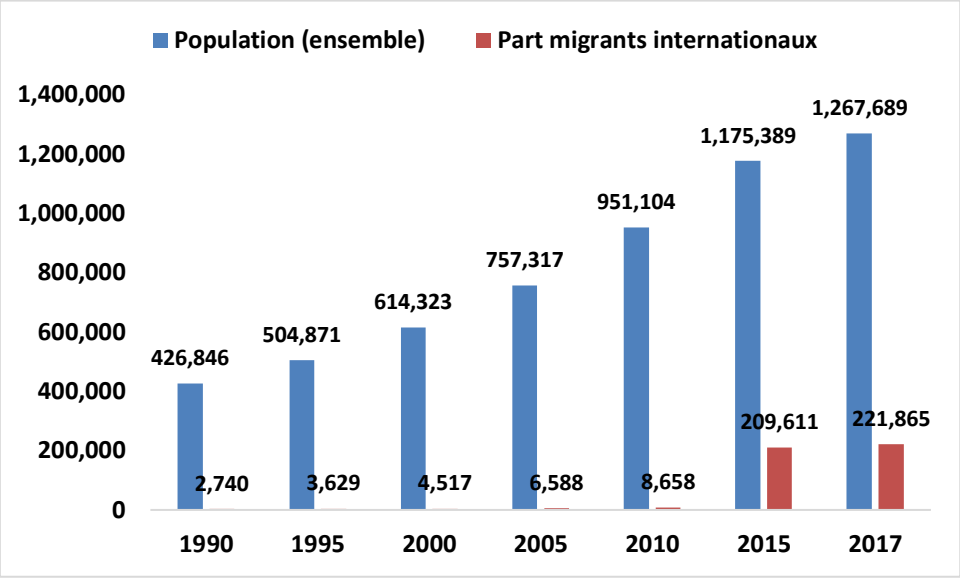
1.1 Organisation de la migration

1.1.1 Profil migratoire

De 1990 à 2010, la Guinée équatoriale est le pays d'Afrique centrale qui compte la plus faible part de migrants internationaux : moins de 1 pour cent, essentiellement des migrants venant du Cameroun et du Nigeria[2]. Sa position s'inverse à partir de 2015, date à laquelle le pays enregistre la plus importante part de migrants internationaux (17,8 pour cent). Ce changement drastique de sa situation migratoire s'explique en partie par sa très faible population initiale et l'afflux des travailleurs internationaux favorisé par le boum pétrolier et le lancement de grands chantiers de construction initiés par le pays dans les années 2010. Depuis cette date, on observe le rôle important joué par les migrants internationaux dans la croissance de la population équato-guinéenne.

2 Rubrique migration du III-recensement (RGPH 2002).

Figure 2 : Evolution de la population, 1990-2017



Source : UNDESA, 2017.

A ce stade, en replaçant la Guinée équatoriale dans la zone CEMAC, force est de constater que le **phénomène migratoire** y est plus accentué comparativement aux autres pays de la région ayant une part limitée de migrants internationaux dans leur population. Le taux de migrants internationaux est en moyenne de 2,2 pour cent en Afrique centrale et de 2 pour cent sur l'ensemble de l'Afrique subsaharienne.

L'immigration internationale provenant des pays étrangers

Tableau 2 : Part de migrants internationaux par rapport à la population totale (en %)

Pays/Zone	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2017
Guinée équatoriale	0,6	0,7	0,7	0,9	0,9	17,8	17,5
Afrique centrale	2,0	3,1	1,8	1,7	1,6	2,2	2,2
Afrique	2,5	2,3	1,8	1,7	1,6	2,0	2,0

Source : UNDESA, 2017.

Concernant la **provenance des migrants internationaux** établis en Guinée équatoriale, on remarque la grande diversité des origines : principalement des pays du Sud, avec un effectif cumulé de 211'551 immigrés en 2017 (Tableau 3). Cette catégorie composite est constituée de migrants originaires de l'Afrique de l'Ouest avec de manière approximative environ 50 000 Burkinabés (chiffre communiqué par le consul honoraire du Burkina Faso), des Maliens, des Béninois, des Sénégalais. A leurs yeux, la Guinée équatoriale et ses conditions salariales très attractives représentent un eldorado. En dehors des migrants provenant de cette région ouest-africaine, les principaux pays d'origine sont la France avec 5 017 migrants internationaux en 2017 puis Sao Tomé et l'Espagne avec respectivement 1 642 et 1 406 migrants. De manière surprenante, les ressortissants des pays limitrophes sont peu nombreux, à l'image du Cameroun, du Nigeria et du Gabon, qui comptent moins de 1 600 migrants à eux trois. Ceci démontre que la zone de libre circulation à l'intérieur de la CEMAC n'est pas effective et qu'il subsiste de nombreux obstacles à la mobilité des populations de cette région notamment sur le plan linguistique.

Tableau 3 : Origine des migrants établis en Guinée équatoriale, 1990-2017

	France	Sao Tomé-et-Principe	Espagne	Cameroun	Nigeria	Gabon	Autres pays du Sud	Autres pays du Nord
2010	3649	1194	1023	638	287	205	1155	507
2015	4561	1493	1279	798	359	256	200 231	634
2017	5017	1642	1406	877	394	281	211 551	697

Source : UNDESA, 2017.

La répartition géographique de cette population migrante sur le territoire national s'effectue de manière relativement similaire à celle de la population nationale. En effet, cette distribution de la population étrangère par province est relativement homogène sur l'ensemble des provinces, comptant entre 10 et 12,5 pour cent de migrants internationaux. Les seules exceptions demeurent celles d'Annobon et de Bioko Sud, qui se distinguent avec respectivement 1,7 pour cent et 6,1 pour cent de migrants internationaux (provinces ayant peu d'activité économique), et de Wele-Nzas avec 16,5 pour cent (province frontalière du Gabon qui est beaucoup plus attractive).

Tableau 4 : Répartition de la population par province, 2015 (en %)

Répartition régionale	Hommes	Femmes	Nationaux	Etrangers	Urbains	Ruraux
Région insulaire	**52,9**	**47,1**	**87,7**	**12,3**	**87,5**	**12,5**
Annobon	48,9	51,1	98,3	1,7	100,0	-
Bioko Nord	52,9	47,1	87,3	12,7	88,8	11,2
Bioko Sud	52,5	47,5	93,9	6,1	56,9	43,1
Région continentale	**52,1**	**47,5**	**87,5**	**12,5**	**70,0**	**30,0**
Centre sud	51,2	48,8	89,9	10,1	52,3	47,7
Kie-Ntem	50,1	49,9	89,5	10,5	38,3	61,7
Littoral	52,3	47,7	87,7	12,3	90,2	9,8
Wele-Nzas	53,7	46,3	83,5	16,5	40,1	59,9
Total national	**52,4**	**47,6**	**87,6**	**12,5**	**76,1**	**23,9**

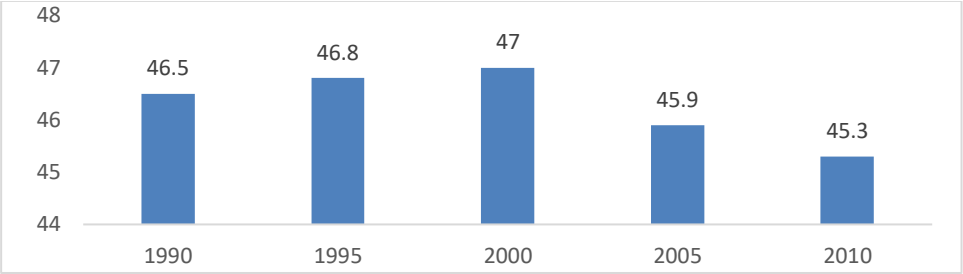
Source : Construction par l'auteur selon les données du IV-CGPV-MEPIP (2015).

Cet appel d'air migratoire demeure fortement lié à la découverte puis à l'exploitation des réserves de pétrole et de gaz, qui ont permis à ce pays d'enregistrer une forte croissance économique au cours des vingt dernières années. Grâce aux revenus générés par l'exploitation des hydrocarbures, la Guinée équatoriale a entrepris un vaste programme d'investissements collectifs (routes, écoles, centres de santé, énergie, etc.) et de consolidation des institutions publiques qui a jeté les bases de son développement économique et social actuel. Ces activités ont rapidement absorbé la main-d'œuvre nationale disponible, et les entreprises ont dès lors dû faire appel à de la main-d'œuvre étrangère dans de nombreux secteurs d'activité. Il s'ensuit un processus de spécialisation économique des différentes provinces du pays selon les modalités décrites ci-après :

- **Bioko Nord et Littoral :** exploitation pétrolière, construction, services, commerce ;
- **Centre Sud, Kie-Ntem, Wele-Nzas :** agriculture, exploitation forestière.

Par ailleurs, la Guinée équatoriale se démarque par la **prédominance de main-d'œuvre masculine** par rapport à la main-d'œuvre féminine, suivant la tendance migrante régionale et continentale. En effet la part de la migration, qui était d'environ 45 pour cent jusqu'en 2010, connaît un net fléchissement par la suite. Depuis 2015, les femmes ne représentent que 22,9 pour cent du total des migrants internationaux, ce qui démontre le caractère avant tout professionnel et individuel de ces migrations s'opérant dans des secteurs d'activité traditionnellement dévolus aux hommes (sites d'extraction pétrolière, chantiers de construction, gisements miniers). Pour la plupart saisonnières, ces migrations ne donnent pas lieu à des regroupements familiaux.

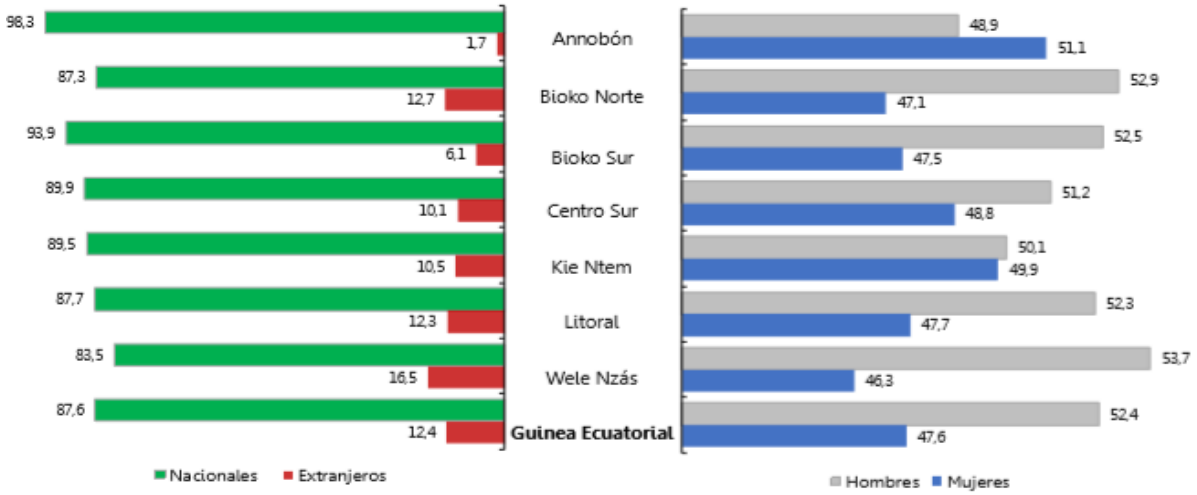
Figure 3 : Part des femmes parmi les migrants internationaux



Source : UNDESA, 2017.

Cet afflux de migrants masculins provoque un déséquilibre du ratio hommes/femmes particulièrement marqué dans les provinces à haute intensité migratoire. En particulier, la figure 4 indique que la province de Wele-Nzes se démarque, avec un ratio de 53,7 pour cent d'hommes pour 46,3 pour cent de femmes.

Figure 4 : Population par province répartie selon la nationalité et le sexe, 2015 (en %)

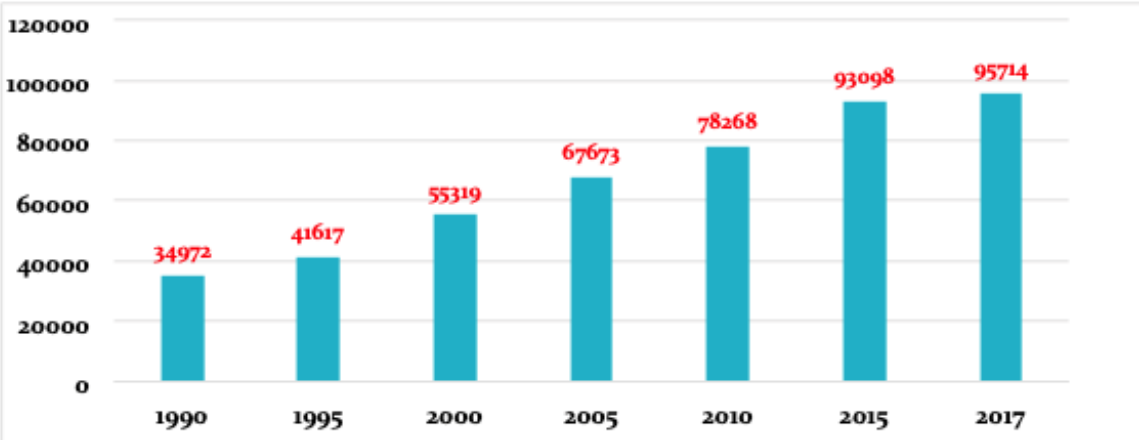


Source : IV-CGPV-MEPIP, 2015.

L'émigration internationale des Equato-Guinéens

Le phénomène d'émigration de la population équato-guinéenne connaît une forte augmentation de 2000 à 2017 (55 319 en 2000 contre 95 714 en 2017). Cette progression a globalement été régulière sur l'ensemble de la période, avec cependant des disparités selon les destinations.

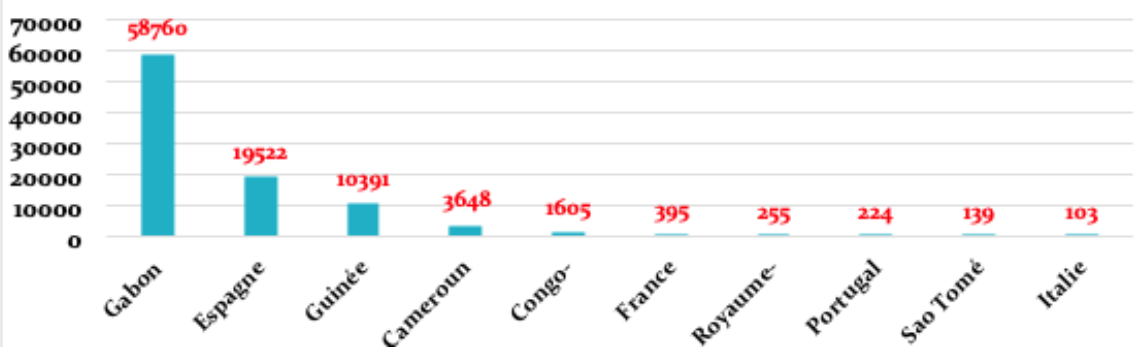
Figure 5 : Evolution des migrants établis à l'extérieur, 1990-2017



Source : UNDESA, 2017.

Le choix des pays de destination évolue constamment, en fonction de l'attractivité de certains pays. La plus grande part des migrants se rendent dans les pays de la région d'Afrique centrale (67,02 pour cent en 2017), avec en tête le Gabon (58 760 personnes), qui occupait déjà la même place en 1990 (26 839 personnes, soit 76,74 pour cent des migrants sortants de l'époque). Le Cameroun et le Congo Brazzaville accueillent un nombre de migrants plus réduit (respectivement 3 648 et 1 605 personnes) et ce nombre est insignifiant à Sao Tomé (139 personnes). Le premier a connu un afflux d'Equato-Guinéens dès 2005. L'Espagne connaît également le développement d'une diaspora équato-guinéenne qui compte près de 20 000 personnes en 2017, tandis que les autres pays européens sont des destinations beaucoup moins prisées.

Figure 6 : Dix principales destinations des migrants équato-guinéens, 2017



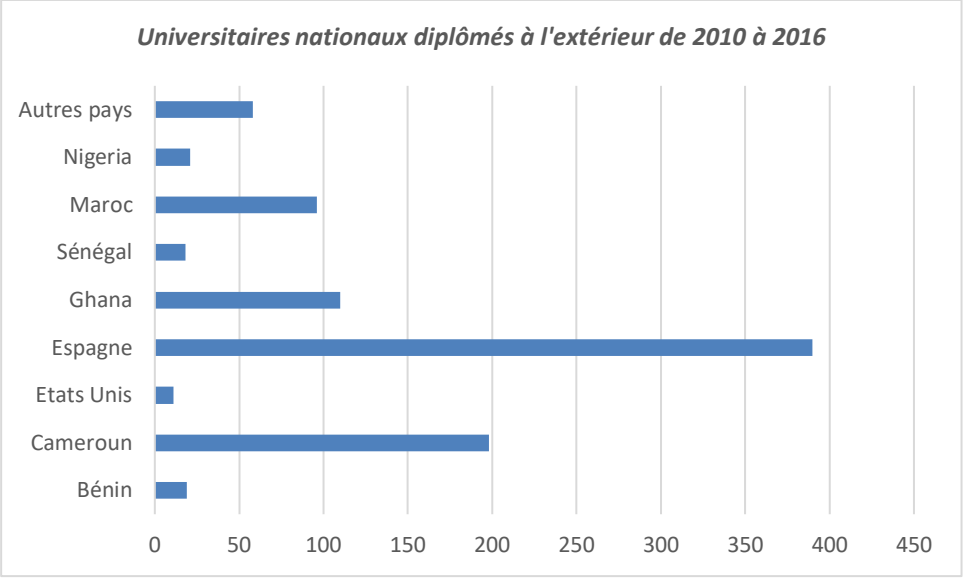
Source : UNDESA, 2017.

Les émigrations pour études

Au-delà de l'émigration économique, les entretiens conduits auprès des différentes structures s'accordent sur le fait que, depuis plusieurs décennies, un grand nombre d'Equato-Guinéens quittent le pays pour étudier à l'étranger. Ce phénomène s'explique en partie par les carences du système éducatif notamment en matière de formation technique professionnelle et universitaire, mais aussi pour satisfaire les besoins en compétences et qualifications du marché du travail. En effet, le niveau de formation supérieur universitaire étant encore relativement modeste en Guinée équatoriale, les meilleurs étudiants et/ou les plus fortunés décident de partir à l'étranger pour parfaire leur formation, acquérir des diplômes étrangers plus prestigieux et renforcer sensiblement leurs perspectives de carrière. Le choix des pays de destination évolue constamment et s'effectue soit spontanément selon les opportunités de formation, soit de manière organisée au travers d'accords nationaux bilatéraux (bourses d'études, projets institutionnels de renforcement de compétences).

Les données de l'UNDESA (2017) montrent un large éventail de destinations choisies par les étudiants équato-guinéens pour poursuivre un cursus universitaire, avec toutefois des pôles d'attraction géographiques pour les flux sortants. Ces pôles peuvent être regroupés comme suit : i) l'Espagne et Cuba concentrent à eux deux un tiers des flux sortants (719 personnes contre 2 410), ce qui montre la prédilection pour étudier dans un pays hispanophone ; ii) l'Afrique en absorbe un quart, avec par ordre décroissant le Cameroun (338), le Maroc (162), le Sénégal (100), le Ghana (76) et pour finir le Nigeria (64), ces choix s'opérant autour de réseaux familiaux ou professionnels avec un projet d'apprentissage linguistique ; iii) l'Europe de l'est, la Chine et les Etats-Unis accueillent à eux trois un autre quart des Equato-Guinéens qui étudient à l'étranger par le biais de la coopération.

Figure 7 : Répartition par pays des universitaires nationaux diplômés à l'étranger, 2010-2016



Source : Construction par l'auteur selon les données MEEU.
* Seuls sont pris en compte les étudiants diplômés à l'étranger dont les études ont été homologuées à cette date.

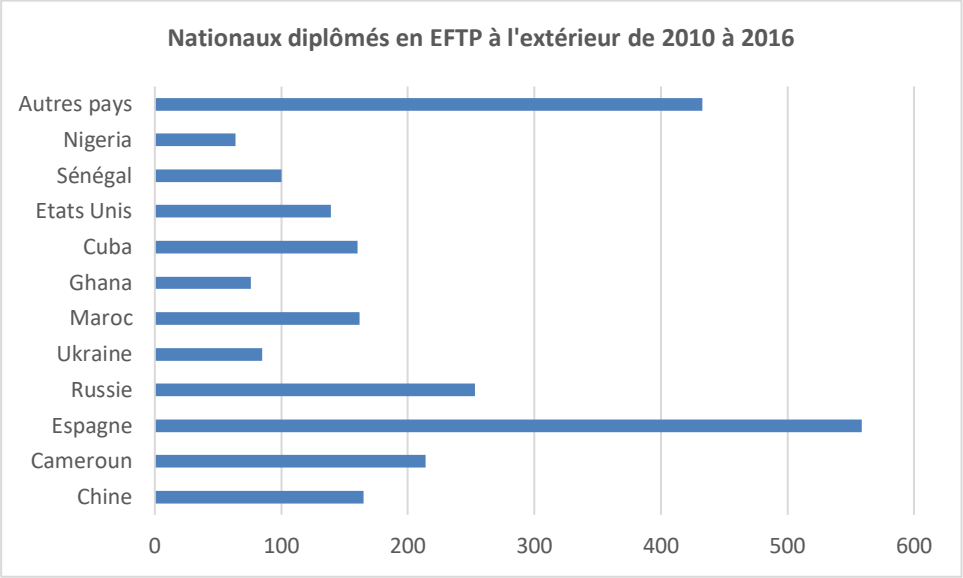
Selon une approche par sexe, l'opportunité d'étudier à l'étranger concerne plus d'hommes que de femmes (1 619 hommes contre 791 femmes sur la période). En effet, les filières de formation donnant lieu à des échanges et/ou des collaborations interuniversitaires (médecine, ingénierie, métiers scientifiques) sont davantage occupées par les jeunes étudiants (hommes), qui possèdent plus de possibilités de séjour à l'étranger que leurs consœurs féminines.

L'évolution des flux sortants sur la période connaît une croissance régulière, le nombre d'universitaires diplômés a été multiplié par trois sur la période tandis que le ratio hommes/femmes reste stable.

En comparant les schémas de mobilité des étudiants équato-guinéens en EFTP avec ceux des filières générales, on constate les différences suivantes :

- **Effectif :** Le nombre total d'étudiants en EFTP bénéficiant de la mobilité (951) est beaucoup plus restreint que pour la formation universitaire générale (2 410).
- **Destination :** Cette mobilité se concentre sur un nombre plus limité de pays (Espagne et pays africains) alors que le spectre est plus large et diversifié pour la formation universitaire générale.
- **Evolution des effectifs :** Sur la période 2010-2016, la mobilité des étudiants en EFTP est en baisse, ce qui atteste de l'influence forte de la conjoncture économique sur l'organisation et le financement de cette mobilité soutenue par le secteur privé.

Figure 8 : Répartition par pays des nationaux diplômés en EFTP à l'étranger, 2010-2016



Source : Construction par l'auteur selon les données MEEU 2016.
* Seuls sont pris en compte les étudiants diplômés à l'étranger dont les études ont été homologuées à cette date.

Néanmoins ces données sont très partielles et méritent d'être traitées avec prudence, dans la mesure où seuls sont pris en compte les Equato-Guinéens qui ont suivi une formation à l'étranger et ont fait homologuer leur diplôme par la commission idoine du MEEU.

1.1.2 Profil socio-économique des migrants

Depuis les années 1990, l'exploitation pétrolière d'une part, le renforcement des institutions publiques d'autre part captent l'essentiel de la main-d'œuvre qualifiée et semi-qualifiée nationale. Dès lors, la Guinée équatoriale connaît une forte accélération de l'arrivée de migrants pour répondre aux besoins de main-d'œuvre et/ou de compétences dans de nombreux secteurs d'activité tels que l'industrie pétrolière, la construction, le commerce, les services, la santé, l'éducation, l'agriculture, l'industrie forestière, la pêche. En l'absence de données précises et congruentes sur les migrants internationaux, les informations collectées auprès des structures sur le terrain et les résultats des quelques rapports statistiques de l'Institut national de la statistique de Guinée équatoriale (INEGE) laissent tous deux présager d'une part de l'hétérogénéité du profil socio-économique des migrants internationaux et d'autre part de l'insertion économique et sociale réussie d'une grande majorité d'entre eux.

Les données produites sur le **niveau d'instruction de la population active** semblent rendre compte de cette diversité. Néanmoins, les chiffres indiquent quelques différences. On constate que le nombre de migrants à faible niveau d'instruction est supérieur à celui des nationaux, soit respectivement 45,5 pour cent contre 37,9 pour cent. A contrario, cette tendance s'inverse concernant la formation technique professionnelle (migrants, 12 pour cent ; nationaux, 7,9 pour cent) et universitaire (migrants, 9,8 pour cent ; nationaux, 6,6 pour cent).

Tableau 5 : Niveau d'études par critères sociodémographiques, 2015 (en %)

NIVEAU D'ÉTUDES	Nationaux	Etrangers	Zone rurale	Zone urbaine	Hommes	Femmes	Deux sexes
Sans niveau formalisé	8,8	19,1	5,8	15,7	6,6	12,7	9,8
Cycle primaire	29,1	26,4	19,3	42,5	22,9	34,4	28,9
Cycle secondaire	47,3	32,6	51,9	37,2	50,7	41,3	45,9
Formation professionnelle	7,9	12	12,5	2,2	9,4	7,2	8,3
Études universitaires	6,6	9,8	10,2	2,1	9,9	4,1	6,9
Formation postgrade	0,2	0,2	0,3	0,1	0,3	0,1	0,2

Source : Construction par l'auteur selon les données EPA 2015.

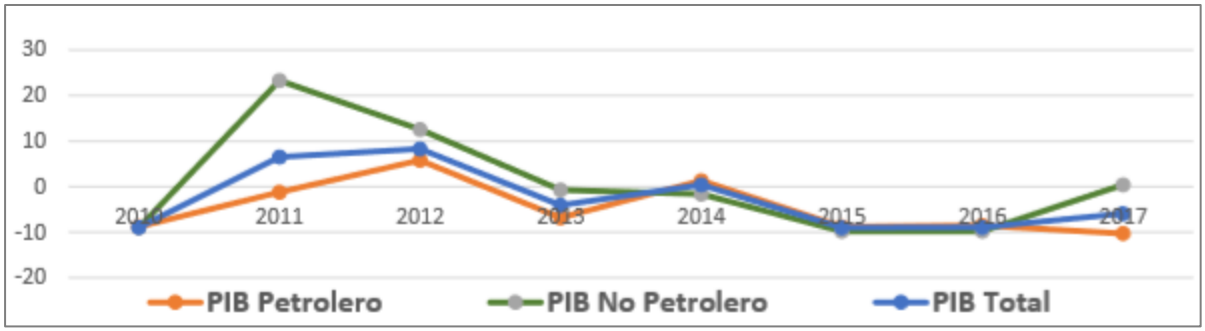
A travers cette variable, on constate que le niveau d'instruction est polarisé entre des migrants pas ou peu qualifiés provenant des pays d'Afrique de l'Ouest et opérant dans des secteurs informels à faible productivité et de la main-d'œuvre fortement instruite et hautement qualifiée provenant des pays occidentaux et hispanophones.

1.2 Contexte économique

La Guinée équatoriale a connu une croissance économique très soutenue durant la période 1999-2008 qui a permis son passage du statut de pays moins avancé (PMA) à celui de pays à revenu intermédiaire (PRI). Grâce aux revenus générés par le pétrole, le pays choisit d'investir massivement dans la construction d'infrastructures (routes, eau, électricité, rénovation d'édifices publics et d'habitats privés). A contrario, cette croissance économique ne s'est pas traduite par une amélioration des indicateurs sociaux et une baisse du seuil de pauvreté, qui est encore estimé à 43 pour cent, de la population. Pour résultat, le pays possède en 2015 un indice de développement humain (IDH) de 0,592 (PNUD, 2015), ce qui le classe au 135e rang sur 188 pays.

La forte dépendance au secteur des hydrocarbures a également pour conséquence de rendre fortement volatile la conjoncture économique, qui reste tributaire de l'évolution des cours mondiaux du pétrole. Cela a notamment généré un net fléchissement de la croissance économique à partir de la dévalorisation des termes de l'échange depuis le milieu des années 2010.

Figure 9 : Croissance du PIB réel à prix constant (en %)



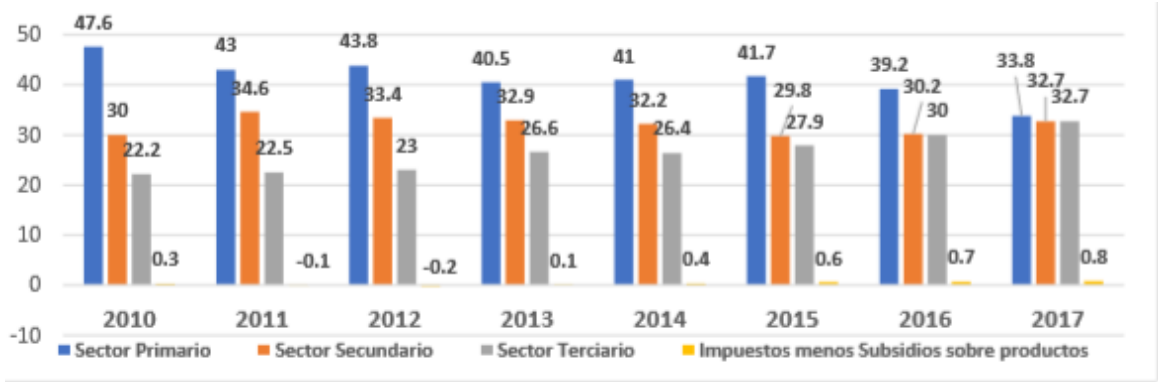
Source : Annuaire statistique Guinée équatoriale INEGE 2017

Pour surmonter cette dépendance à l'évolution des revenus pétroliers constituant un défi majeur, la Guinée équatoriale se doit d'opérer une diversification de son économie. Pour cette raison, le gouvernement a adopté en 2013 un Plan national de développement économique et social (PNDES « Horizon 2020 »)[4]. Il consiste à élargir le système productif constituant un des axes stratégiques majeurs pour permettre un développement économique durable, inclusif et générateur d'emplois. La stratégie de diversification économique repose sur des programmes sectoriels. Ses objectifs sont de réduire la part des hydrocarbures (pétrole, gaz) et d'accroître celle de quatre secteurs prioritaires, à savoir : i) le secteur agricole ; ii) le secteur de la pêche ; iii) le secteur minier ; iv) le secteur des services, en particulier le tourisme (écotourisme et tourisme d'affaires) et les services financiers. Le déploiement de la stratégie requiert un vaste chantier de réformes institutionnelles et de renforcement voire d'acquisition de compétences. Cette nécessité est d'autant plus forte que la Guinée équatoriale est entrée en récession économique en 2013 et que le devoir de diversifier ses revenus hors pétrole conditionne la viabilité du modèle économique du pays.

Durant la période 2010-2017, cet effort de diversification économique commence à produire quelques effets puisque que la part des revenus du secteur primaire n'a cessé de décliner sur la période, passant de 47,6 pour cent en 2010 à 33,8 pour cent en 2017. Cette baisse est due à la contraction des revenus pétroliers, faiblement compensée par une légère augmentation des revenus agricoles. Le secteur secondaire connaît une augmentation au début de la décennie grâce au boum du BTP, puis une diminution à compter de 2012. A contrario, le secteur tertiaire (activités de commerce et services) connaît une croissance régulière sur la période 2010-2015 puis plus soutenue à partir de 2015, ce qui en fait le deuxième contributeur du PIB derrière le secteur primaire (figure 10).

4 La première version du PNDES a été adoptée par le décret-loi n° 2/2008 et il portait sur la période 2008-2013. Il a par la suite été reconduit sur la période 2013-2020.

Figure 10 : Contribution par secteur au PIB réel (en %)



Source : Annuaire statistique Guinée équatoriale INEGE 2017.

A la lumière de ces tendances économiques sectorielles et du processus de diversification économique initié par le gouvernement équato-guinéen, il s'agit d'appréhender dans la section suivante la structure du marché du travail.

1.2.1 Croissance emploi chômage

La structure démographique produite par l'INEGE indique que la population en âge de travailler représente 60,2 pour cent de la population totale, dont 50,6 pour cent d'actifs ; 39,8 pour cent se déclarent inactifs et 9,6 pour cent sont en recherche d'un emploi.

En se focalisant sur la part active de la population, on constate une différenciation significative selon le sexe, avec un taux d'emploi des hommes de 53,9 pour cent supérieur à celui des femmes (46,5 pour cent), qui sont confrontées à différents obstacles pour accéder à un travail salarié : faible niveau de qualification, focalisation sur les activités agricoles et piscicoles, travaux domestiques et familles nombreuses. De manière intéressante, le taux d'activité des travailleurs internationaux, qui est de 86,4 pour cent, demeure largement supérieur à celui de la moyenne de la population nationale (60,2 pour cent). Plusieurs explications peuvent justifier cet écart manifeste :

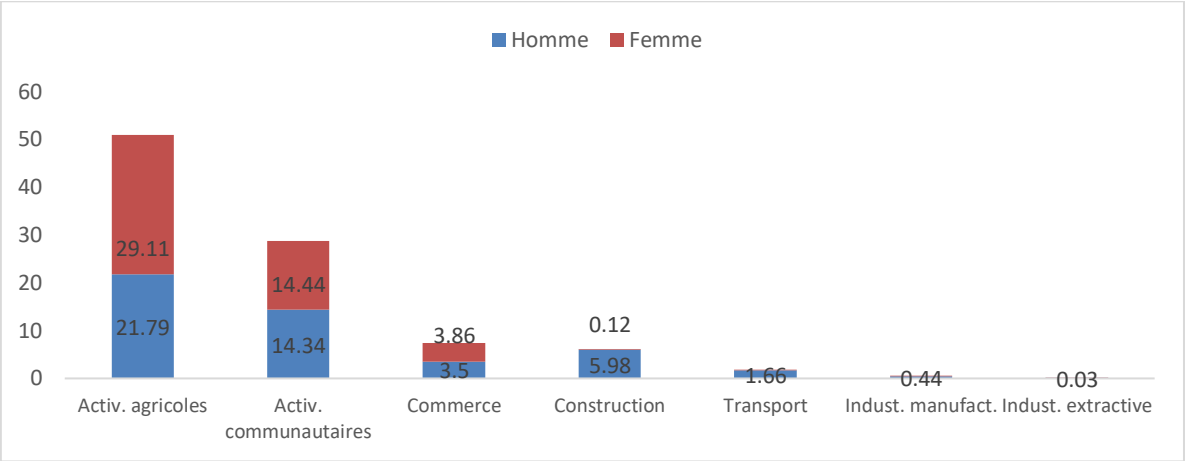
- en premier lieu, la récession économique, qui a fortement impacté certains secteurs d'activité et plus particulièrement celui de la construction – plusieurs entreprises ont dû cesser leur activité ;
- en second lieu, la différence entre nationaux et internationaux, qui peut trouver une réponse en partie dans le fait que le licenciement d'un travailleur équato-guinéen coûte plus cher à l'entreprise (prime de licenciement) et que, selon plusieurs études, les employeurs continuent de privilégier la main-d'œuvre internationale (mieux formée, moins exigeante, plus rigoureuse) ;
- en troisième lieu, le départ des travailleurs étrangers qui perdent leur emploi du fait du non-renouvellement de leur titre de séjour par les autorités équato-guinéennes.

Tableau 6 : Taux d'activité, emploi et chômage par critères sociodémographiques, 2015

Caractéristiques	% taux d'activité	% taux d'emploi	% taux de chômage
Hommes	65,2	53,9	17,4
Femmes	54,2	46,5	14,2
Nationaux	56,6	46,9	17,1
Etrangers	86,4	78,9	8,8
Zone urbaine	58,7	47,5	19,1
Zone rurale	60,9	53,9	11,4
Total	**60,2**	**50,6**	**15,9**

Source : Construction par l'auteur selon les données EPA 2015.

Figure 11 : Répartition de la population par branche d'activité et par sexe



Source : Construction par l'auteur selon les données EPA 2015.

La répartition par secteur d'activité montre que :

- **L'agriculture** reste la branche d'activité principale, occupant 21,79 pour cent des hommes et surtout 29,11 pour cent des femmes (total cumulé représentant 50 pour cent de la population active).
- **Les activités communautaires** (éducation, santé, social) sont le second pourvoyeur d'emplois avec une proportion similaire d'hommes et de femmes (28,78 pour cent au total).
- **Le commerce** pèse 7,36 pour cent de la population active, avec une légère surreprésentation féminine (3,86 pour cent). Cette part du secteur commercial demeure en comparaison sous-régionale, où l'activité commerciale est beaucoup plus accentuée (exemple : Cameroun). Mis à part l'exportation de produits bruts, la Guinée équatoriale demeure faiblement insérée dans les flux commerciaux mondialisés.
- **La construction** représente 6,1 pour cent du marché de l'emploi et est très nettement dominée par la main-d'œuvre masculine. Les femmes, occupant moins de 0,12 pour cent de la population active de ce secteur, pâtissent d'un faible accès à ces métiers à haut niveau de pénibilité.
- **L'industrie extractive,** malgré l'importance de son poids dans l'économie nationale, n'occupe que 0,03 pour cent de la population active. C'est un secteur hautement capitalistique et mécanisé, dont le potentiel de création d'emplois demeure faible au regard du montant colossal des investissements consentis.

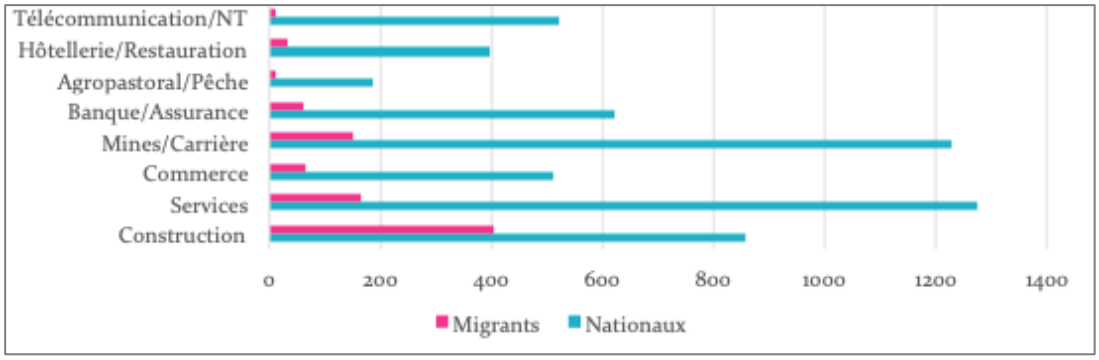
1.2.2 Demande et offre de compétences

L'évaluation de la demande et de l'offre de compétences en Guinée équatoriale est difficile car celle-ci reste tributaire du peu de données disponibles. En effet, celles-ci concernent avant tout le secteur formel de l'économie, qui est le seul à pouvoir produire des statistiques sur les emplois créés. Les analyses effectuées ci-dessous porteront essentiellement sur ce secteur, qui demeure faiblement représentatif de l'ensemble du tissu entrepreneurial national, majoritairement informel.

De manière globale, le secteur privé est le principal pourvoyeur d'emplois formels, devant les entreprises publiques nationales (hydrocarbures, électricité) et l'administration publique. Selon les statistiques communiquées par la Direction nationale du travail (DNT), les entreprises des provinces de Bioko Nord et du Littoral ont passé **7 125 contrats de travail**[3] durant le premier semestre 2019. Concentrés dans les deux pôles économiques nationaux (Malabo et Bata), ceux-ci se répartissent géographiquement de la manière suivante : 582 nouveaux emplois pour la province de Bioko Nord (Malabo) contre 6 543 pour la province du Littoral (Bata).

Au niveau sectoriel, ces 6481 emplois se répartissent, par ordre décroissant, de la manière suivante : i) les activités extractives, mines et carrières (1 787 nouveaux emplois) ; ii) les activités de services (1 436 emplois créés) ; iii) le BTP et les métiers de la construction (1 228 emplois créés) ; iv) le secteur de la banque-assurance (682 emplois créés) ; v) les télécommunications (488 emplois créés) ; vi) l'hôtellerie-restauration (430 emplois créés) ; et vii) le secteur agropastoral-la pêche (430 emplois créés). La répartition par nationalité des contrats enregistrés par la Direction Nationale du Travail montre que les nationaux engagés sont plus nombreux que les migrants internationaux, avec 5 746 contrats contre 1 379.

Figure 12 : Répartition sociodémographique des embauches de travail, premier semestre 2019

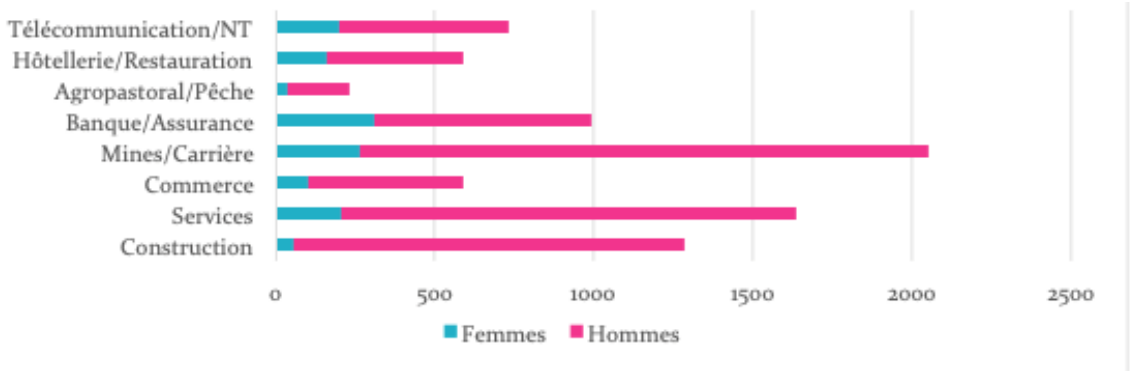


Source : Construction par l'auteur selon les données de la Direction de la statistique et d'analyse sociale de l'emploi.

En outre, les femmes sont proportionnellement plus représentées dans les secteurs demandant des compétences administratives, l'hôtellerie-restauration et les télécommunications (figure 13).

[3] Ces 7 125 emplois concernent tous les types d'emplois formels enregistrés par les services de la Direction nationale du travail. Ils concernent aussi bien les travailleurs nationaux que les migrants internationaux.

Figure 13 : Répartition par sexe des embauches de travail, premier semestre 2019



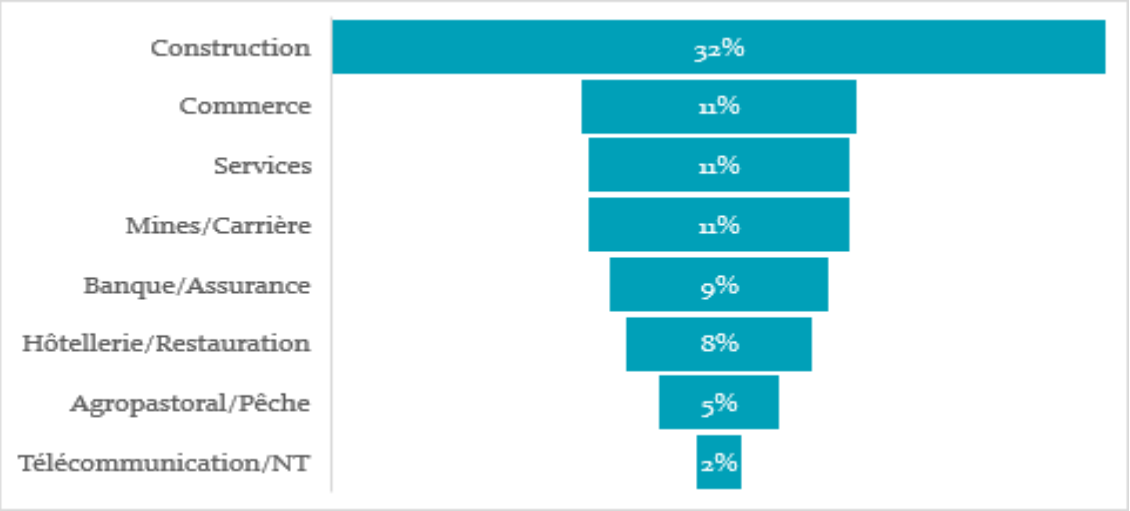
Source : Construction par l'auteur selon les données de la Direction de la statistique et d'analyse sociale de l'emploi.

L'accès aux données statistiques globales, désagrégées et fiables est difficile compte tenu de l'absence d'un système performant et régulier d'informations ; ces données sont partielles et peu représentatives de l'ensemble de l'économie nationale. Le MTPESS dispose depuis février 2019 d'une Direction de la Statistique et d'Analyse Sociale de l'Emploi (DSASE), au stade embryonnaire, dotée de ressources humaines très restreintes. Par ailleurs, l'Office national de l'emploi et de l'orientation professionnelle (ONE), signale des difficultés récurrentes d'intermédiation.

1.2.3 Les secteurs avec une population migrante importante

Lors de la découverte des hydrocarbures au milieu des années 1990, la Guinée équatoriale est passée sans transition d'une économie de quasi-subsistance basée sur la culture du cacao et du café, de la pêche artisanale et de l'exploitation forestière à des activités extractives rentables. Le pays est alors confronté à des contraintes structurelles liées à une main-d'œuvre restreinte et peu qualifiée et à une gouvernance publique et des structures administratives peu efficaces. La main-d'œuvre nationale qualifiée disponible est cooptée pour moderniser l'appareil d'Etat et développer l'industrie pétrolière. En parallèle, les grands travaux urbanistiques entraînent l'afflux massif de main-d'œuvre nationale non qualifiée vers les deux grandes villes du pays, où se situent les centres d'extraction (exode rural). L'appel aux migrants internationaux permet de pallier la pénurie de main-d'œuvre et de développer les activités urbaines, si bien que les secteurs dans lesquels ils exercent sont nombreux et diversifiés. Les niveaux de compétences très hétérogènes des migrants internationaux viennent comblent le déficit national de main-d'œuvre et permettent une adaptation constante aux besoins du secteur privé.

Figure 14 : Proportion de travailleurs étrangers lors des recrutements des entreprises par branche d'activité



Source : Construction par l'auteur selon les données de la Direction de la statistique et d'analyse sociale de l'emploi.

Les statistiques du ministère du Travail sur les nouveaux emplois créés au premier semestre 2019 donnent des renseignements sur la proportion de travailleurs étrangers recrutés dans les différentes branches d'activité. Ces résultats sont conformes avec l'ensemble des analyses antérieures démontrant que le secteur de la construction est celui où la part des étrangers est la plus importante, avec 32 pour cent des nouveaux recrutements, suivi du secteur commercial (11 pour cent), des services (11 pour cent) et des mines et carrières (11 pour cent). A travers l'ensemble de ces branches d'activité, on identifie les principaux secteurs qui possèdent des forts besoins en recrutement et qui souffrent d'un déficit quantitatif et qualitatif de main-d'œuvre nationale. De manière surprenante, on dénote l'absence du secteur des hydrocarbures, qui est en pleine phase de récession et où les grandes entreprises sont en période de restructuration de leur personnel.

Au-delà de ces statistiques générales, l'appréciation qualitative construite au travers des différents entretiens conduits auprès des acteurs durant l'étude de terrain dessine quelques tendances. Les branches d'activité que recherchent les nationaux ne sont pas les mêmes que celles des étrangers. Les nationaux privilégient les emplois les plus stables, protégés et sécurisés, dans l'administration publique et les grandes entreprises publiques, où la concurrence est moins forte et les conditions de travail avantageuses. A contrario, les travailleurs immigrés s'orientent d'un côté vers les secteurs les plus dynamiques et compétitifs (hydrocarbures, électricité, carrières et mines) et de l'autre vers les petits métiers de l'informel qui n'intéressent pas les travailleurs nationaux (commerce de détail, service à la personne, micro-artisanat).

Par conséquent, le niveau de compétences des migrants varie en termes de qualifications, de savoir-faire et de compétences techniques, et ils permettent de pallier les besoins accrus des différents segments entrepreneuriaux. Selon leur niveau de qualification, trois catégories de migrants se distinguent clairement :

- **des travailleurs étrangers hautement qualifiés,** cadres supérieurs qui interviennent en appui dans les secteurs stratégiques de l'économie nationale (BTP, mines, hydrocarbures) ;
- **des travailleurs qualifiés et semi-qualifiés** dotés de compétences techniques recherchées et qui évoluent principalement dans la construction, la création d'ateliers mécaniques de plomberie, d'électricité, l'hôtellerie, la restauration où la main-d'œuvre fait défaut ;
- **des travailleurs peu voire pas qualifiés** en nombre important pour les métiers de l'informel urbain, l'agriculture, la pêche et l'exploitation forestière.

Les informations recueillies auprès des acteurs des structures interrogées de l'administration, des associations patronales, syndicales, des organisations internationales permettent l'élaboration d'un tableau synoptique illustrant les secteurs d'activité préférentiels selon le pays d'origine des migrants internationaux.

Tableau 7 : Secteurs ou métiers préférentiels des migrants internationaux par pays d'origine

Secteur ou Métier	Pays d'origine
Exploitation hydrocarbures	Etats-Unis, France, Hollande, Philippines
Médecin	Cuba, Maroc, Israël, Palestine
Enseignement supérieur	France, Espagne, Cuba
Cadre supérieur	Espagne, France, Portugal
Bâtiment et travaux publics	Maroc, Liban, Egypte, Chine, Cameroun, Sénégal
Grossiste	Liban, Tchad
Confection	Tchad, Burkina Faso
Petit commerce	Mali, Tchad, Bénin
Agroalimentaire	Mali, Tchad
Horticulture et maraîchage	Burkina Faso, Mali
Pêche	Niger
Restauration	Sénégal
Transport urbain	Côte d'Ivoire
Plomberie	Cameroun, Nigeria
Menuiserie	Côte d'ivoire
Peinture	Bénin
Mécanique auto	Cameroun, Nigeria
Services	Ghana

Source : Construction par l'auteur selon les informations qualitatives du terrain.

1.2.4 Besoins de reconnaissance des compétences par les employeurs

Le besoin de reconnaissance des compétences nationales par les employeurs est crucial en Guinée équatoriale. En effet, les entrepreneurs font encore preuve de résistance pour recruter de la main-d'œuvre nationale, même si la législation nationale mise en place en 1999 impose de recruter en priorité la population locale. Dans le rapport du PNUD (2014 quatre raisons majeures sont invoquées pour justifier cette réticence : i) il existe une défiance vis-à-vis du système de formation national, les compétences acquises dans les cursus de formation ne répondant pas aux exigences du marché du travail ; ii) le temps de formation et de supervision dans le processus d'intégration des nationaux dans l'entreprise est plus long et prétérite leur opérationnalité immédiate ; iii) les Equato-Guinéens, passés en un laps de temps court d'une économie rurale et agricole à une économie basée sur l'exploitation des hydrocarbures, n'ont pas développé un ethos professionnel (manque de discipline et de rigueur, de ponctualité, fort absentéisme) suffisant pour répondre aux exigences d'un monde du travail concurrentiel et ont de plus tendance à surévaluer leur niveau de compétences ; iv) les jeunes nationaux ont un désintérêt pour les métiers proposés par la filière EFTP et ce déficit de formation constitue une cause du sous-emploi de certains jeunes Equato-Guinéens. En effet, selon

l'étude de l'INEGE, 60 pour cent des inactifs estiment manquer de formation (48,2 pour cent souhaitent étudier, 11,9 pour cent estiment manquer de formation).

Tableau 8 : Principal motif pour ne pas chercher de travail, 2015 (en %)

Motivation	Hommes	Femmes	Ensemble
Incapacité	8,6	9,8	9,3
Soutien familial	4,1	5,8	5,1
Soutien de famille	5,4	20,4	14,1
Manque de formation	11,9	6,9	9,0
Désir d'étudier	48,2	35,8	40,6
Manque d'information	5,9	4,4	5,1
Absence de volonté de travailler	1,9	2,4	2,4
Contrainte du couple	-	2,0	1,3
Autres	14,0	12,4	13,1

Source : Construction par l'auteur selon les données EPA 2015.

En outre, le volume restreint de main-d'œuvre nationale, la faible généralisation des certificats de qualification professionnelle relatifs aux métiers du secteur du BTP, la pénurie de compétences et de savoir-faire techniques dans le secteur des activités extractives contraignent les entreprises à adopter certaines stratégies telles que : i) recruter de la main-d'œuvre internationale au-delà des quotas fixés dans le secteur ; ii) externaliser le recrutement du personnel en ayant recours à des agences spécialisées privées ; iii) mettre en place des programmes de formation au sein de l'entreprise (hydrocarbures, électricité, hôtellerie) ; iv) faire appel à des entreprises internationales qui viennent avec leur personnel (chinois, libanais dans le BTP).

Face au faible niveau d'employabilité de la population et notamment des jeunes et des femmes, le MTPESS a mis en place des mesures de reconnaissance et/ou renforcement des compétences acquises dans la pratique professionnelle qui seront développées dans les prochaines sections.

Dans d'autres secteurs comme l'agriculture, l'élevage, la pêche, la foresterie, le besoin de reconnaissance des compétences est moindre de la part des entreprises, qui se basent plus sur le savoir-faire développé dans la pratique de l'activité, et le recrutement s'effectue par le biais des réseaux interpersonnels. Au demeurant, le gouvernement et les organisations internationales projettent de mettre en place des systèmes de reconnaissance des compétences dans ces secteurs pour professionnaliser des filières productives.

1.3 Contexte institutionnel

1.3.1 Législation de la migration

La problématique de l'adéquation entre besoins du marché du travail et offre de compétences, couplée à la participation des migrants pour pallier les carences, fait référence à trois appareils législatifs distincts, développés chacun selon un contexte institutionnel spécifique et portés par des acteurs différents. Les textes de loi et décrets produits par les trois institutions concernées convergent et se chevauchent sur bien des aspects.

La Guinée équatoriale opte clairement pour une gouvernance migratoire nationale, encadrée d'une part par la loi organique n° 3 du 30 mars 2010, régulant les droits de l'immigration en Guinée équatoriale, et d'autre part par le *Bulletin officiel de l'Etat : travail et emploi* du 5 septembre 2011.

Dans le contexte de la Guinée équatoriale, le terme de politique migratoire paraît usurpé même si ce terme est fréquemment employé par les structures administratives nationales. En effet, le gouvernement, dans sa volonté d'encadrer l'immigration, ne prend pas en compte : i) la nature hétérogène et incontrôlable des migrations internationales vers la Guinée équatoriale (plus de 50 pour cent exercent leur activité dans le secteur de l'informel ; à ceux-ci s'ajoutent, depuis la récession économique de 2013, les migrants internationaux licenciés suite aux nombreuses faillites d'entreprises) ; ii) le profil de l'émigration (données socio-économiques, volume, motif de départ, pays de destination) ; iii) l'intégration des émigrés de retour au pays (mécanisme d'intégration, incitation financière, risque de perdre les compétences des Equato-Guinéens partis pour des motifs de formation).

En premier lieu, il s'agit de relever les éléments de loi concernant le travail des migrants et de voir selon une approche critique leurs conditions d'application.

- **La loi organique n° 3 du 30 mars 2010 régulant les droits de l'immigration en Guinée équatoriale,** modifiant et complétant celle édictée en 1984, détermine le régime juridique des étrangers. En préambule, le gouvernement précise que, face à l'afflux de population migrante, la loi réactualisée doit répondre aux objectifs de maintien de la sécurité intérieure, de l'unité nationale et de l'intégrité territoriale. Elle a pour objet de réglementer les conditions de vie des étrangers et elle s'articule autour de trois chapitres décrivant successivement : i) les droits des étrangers, comprenant différents statuts assortis de conditions spécifiques d'entrée et de sortie du territoire national ; ii) les modalités d'obtention des permis de travail et les régimes spéciaux ; et pour finir iii) les sanctions encourues en cas de non-respect de la loi. La section suivante identifie les articles de loi concernant les droits des étrangers, à savoir les régimes des apatrides, sans-papiers et réfugiés d'une part et les travailleurs internationaux d'autre part.
- **Les régimes des apatrides, sans-papiers et réfugiés : dans l'article 31**, le ministère de l'Intérieur et de l'Intégration régionale reconnaît la situation d'apatride selon les modalités fixées dans la **convention de New York du 28 septembre 1954** et s'engage à communiquer les documents prévus par l'article 27 de la convention. De plus, le gouvernement accorde le droit d'asile aux réfugiés qui en feront la preuve. La consultation des données statistiques de l'UNICEF montre un stock nul de réfugiés en Guinée équatoriale alors que, lors des entretiens sur le terrain, des agents des organisations internationales signalent plusieurs familles syriennes sans papiers (perte de leur permis de travail suite à la faillite d'entreprises de construction).
- **L'obtention d'un permis de travail** est conditionnée par l'autorisation préalable du MTPESS demandée par l'employeur, l'acceptation est tributaire de la situation du marché de l'emploi. Une fois l'autorisation obtenue sous forme d'un permis de travail, l'individu adressera sa demande au ministère de la Sûreté nationale pour bénéficier d'un permis de résidence d'un an si les critères requis sont remplis. Ce dernier est limité à la région et au secteur d'activité dans lequel l'emploi est disponible et au travail effectif de l'individu. Il peut être renouvelé chaque année aux mêmes conditions, lesquelles s'appliquent également aux individus qui veulent travailler à leur compte.

Après l'obtention d'un permis de résidence, les droits des étrangers sont similaires à ceux des nationaux : accès à la formation, au marché de l'emploi, à l'assurance sociale, au regroupement familial.

Par ailleurs, le gouvernement projette en parallèle d'élaborer un projet de loi appelé « empadronamiento » ; il s'agit de l'inscription obligatoire au registre municipal pour tout nouveau résident. Ce dernier doit présenter son passeport assorti de la preuve de son adresse et/ou une attestation originale signée par la personne responsable de son hébergement ; il obtient alors une attestation de résidence, renouvelable chaque année

Le *Bulletin officiel de l'Etat : travail et emploi* du 5 septembre 2011 régulant la politique nationale de l'emploi en Guinée équatoriale, modifiant et complétant celle édictée en 1984, 1990, 1999, 2010, comporte les éléments suivants dans les articles 16 à 49 :

- **Les différents permis de travail (trois)** en vigueur qui sont nécessaires pour pouvoir exercer une activité professionnelle rémunérée sur le territoire national. Le premier permis de travail est le **permis temporaire**, délivré pour une période de six mois maximum, non renouvelable, qui est attribué pour exercer une activité spécifique liée à un CDD. Le deuxième type de permis de travail est le **permis normal,** valable pour une période d'un an et auprès d'un employeur unique. Il peut être renouvelé plusieurs fois si l'immigrant démontre qu'il exerce toujours un emploi à l'intérieur du pays. Le troisième est le **permis spécial,** d'une durée de dix ans, qui permet au titulaire de changer d'employeur et également de travailler en tant qu'indépendant.
- **Les procédures d'homologation du diplôme étranger** qui sont exigées par la loi pour tout travailleur étranger et/ou migrant de retour ayant suivi sa formation supérieure à l'extérieur de la Guinée équatoriale. Ce processus est un préalable à la validation du contrat de travail par la DNT.
- **Le principe de transfert de compétences** à un Equato-Guinéen, qui oblige tout employeur recrutant des travailleurs étrangers à procéder au renforcement des compétences de la main-d'œuvre locale. L'objectif de ce dispositif réglementaire est d'utiliser l'expertise internationale pour peu à peu développer les compétences des travailleurs nationaux et ainsi pouvoir se passer à moyen terme des travailleurs migrants étrangers.
- **Le principe de préférence nationale,** qui impose aux employeurs de donner la priorité au recrutement de la main-d'œuvre nationale. Dans la pratique, toute nouvelle offre d'emploi est réservée durant une période initiale de trente jours aux travailleurs équato-guinéens. Passé ce délai et si aucun travailleur national ne satisfait au profil du poste, le recruteur est libre d'engager un travailleur étranger. En plus de cela, la législation impose aux entreprises un quota de travailleurs étrangers qui ne doit pas dépasser 30 pour cent de la main-d'œuvre totale de l'entreprise dans les secteurs des hydrocarbures et de l'agriculture, et 10 pour cent dans l'ensemble des autres secteurs. Pour finir, le renouvellement du permis d'un travailleur étranger est conditionné au manque de compétences nationales disponibles. Pour une activité à son compte, la priorité est donnée aux ressortissants de la CEEAC, dont fait partie la Guinée équatoriale.

La cadre législatif national s'inscrit fortement dans une logique de migration choisie et ne prend pas en compte pour son exécution : i) la faiblesse du cadre institutionnel ; ii) la rotation excessive des cadres supérieurs de l'appareil d'Etat ; iii) le manque d'effectifs des services chargés de ses application, suivi et évaluation ; iv) le faible niveau de compétences des agents de l'Etat (les inspecteurs du travail chargés entre autres d'établir le profil sociodémographique de l'effectif des entreprises inspectées rapportent des informations partielles parfois tronquées[4]) ; v) l'importance de la statistique (manque de compétences globales en matière de production de statistiques ; les données sont disséminées dans les services, difficiles d'accès, agrégées, donc difficiles à traiter pour rendre compte du phénomène migratoire).

En replaçant la Guinée équatoriale dans un contexte régional, son statut de membre de la Communauté économique des Etats de l'Afrique centrale (CEEAC) et de la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC) pourrait **constituer une opportunité pour renforcer et partager les compétences** afin de mieux appréhender les flux migratoires de la région. Le gouvernement, après des années d'hésitation, a ratifié les accords de libre circulation des biens et des personnes lors de la conférence de N'Djamena le 30 octobre 2017. La signature des accords s'est

4 En 2019, la DGPEFP a professionnalisé la fonction d'inspecteur du travail et édicté une charte déontologique encadrant les modalités d'inspection.

assortie d'un décret-loi stipulant que les ressortissants des pays membres peuvent circuler librement sans visa, munis **d'un passeport biométrique,** et que leur séjour ne **doit pas excéder trois mois**. Ces conditions tendent à réguler les potentiels flux migratoires.

Politique de l'emploi

La politique de l'emploi est sous la tutelle du MTPESS, composé de : i) la Direction générale du travail, en charge de l'ordonnance du travail en termes de normes, contrats, échelle salariale par secteur, salaire minimum réévalué tous les deux ans ; ii) la Direction générale de la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle (DGPEFP), incluant l'Office national de l'emploi et de l'orientation professionnelle (ONE), instance exécutive de la loi sur le travail ; iii) l'Institut national de la sécurité sociale (INSESO), service chargé de la réglementation et de la mise en place de la couverture sociale des personnes affiliées ; iv) la Direction Générale de Statistique et d'Analyse sociale de l'Emploi (DGSA) créée début 2019, dont le mandat consiste à renforcer la culture statistique des différents services, et à renforcer le suivi-évaluation des politiques de l'emploi et les résultats obtenus. Par ailleurs, le gouvernement a procédé à une profonde restructuration du ministère, passant par une redéfinition les rôles de chaque direction. Cette période de transition prétérite le fonctionnement des différents services du ministère (rupture de la continuité d'actions, abandon de projets, faiblesse d'appropriation par les acteurs de la vision stratégique).

Le PNDES 2008-2020 souhaite promouvoir la diversification économique et transformer la Guinée équatoriale en une économie émergente à l'horizon 2020. Pour atteindre cet objectif, le PNDES est articulé autour des quatre axes suivants : i) la mise en place d'infrastructures de classe mondiale ; ii) le renforcement du capital humain et l'amélioration de la qualité de vie de chaque citoyen ; iii) la diversification de l'économie en s'appuyant sur le secteur privé ; et iv) la mise en place de la bonne gouvernance au service du citoyen. La politique nationale de l'emploi s'articule autour des objectifs de l'axe 2, à savoir le renforcement du capital humain et l'amélioration de la qualité de vie de chaque citoyen. Cette ambition de développement inclusif est matérialisée par le programme « Un trabajo para todos » (« Un travail pour tous »), qui souhaite favoriser l'accès des populations vulnérables au marché du travail (jeunes, femmes, populations rurales et non alphabétisées).

Sur le plan réglementaire, le monde du travail est réglementé par le *Bulletin officiel de l'Etat* et l'Ordonnance générale du travail, qui est en conformité avec l'ensemble des engagements pris à l'international par le gouvernement (notamment les conventions de l'OIT ratifiées). Le préambule du texte de loi énonce les défis auxquels est confrontée la Guinée équatoriale, à savoir le maintien de l'équilibre entre les droits des salariés et des entreprises, le maintien de la paix sociale, l'efficacité du marché du travail et **le renforcement des compétences de la main-d'œuvre nationale pour la rendre plus concurrentielle sur le marché de l'emploi afin de réduire le recours à la main-d'œuvre internationale.** Au travers de ce texte, le gouvernement souligne la problématique des migrants, du travail et de la formation professionnelle. En parallèle, le ministère a initié une collaboration tripartite, de nature récente, entre l'Association patronale et l'Union syndicale des travailleurs[5], qu'il associe aux débats nationaux et conférences internationales afin d'initier le dialogue social. En effet, l'adéquation entre les besoins du marché du travail et les compétences de la main-d'œuvre constitue un enjeu majeur en période de récession économique et de diversification des secteurs productifs, et ces mutations passent par le renforcement de l'intermédiation entre les différents acteurs du système.

La DGPEFP est l'instance chargée de l'opérationnalisation de la politique du travail à travers le *Bulletin officiel de l'Etat : travail et emploi* réactualisé en septembre 2011 et la mise en place des offices nationaux de l'emploi et de l'orientation professionnelle, avec lesquels elle collabore étroitement.

[5] L'Union syndicale des travailleurs est la seule association de défenses des travailleurs inscrite au registre du commerce. Créée début 2019, elle a encore un rôle de milice.

Sa mission consiste en :

- l'amélioration de l'employabilité à travers une connaissance continue des besoins du marché par secteur et région, en adéquation avec les programmes de formation et d'orientation professionnelle ;
- la promotion des filières productives porteuses de développement économique et la visibilité des offres d'emploi et des tendances du marché ;
- la constitution de bases de données fiables et utilisables pouvant servir de base à la création d'un observatoire des besoins du marché et des compétences disponibles et/ou à prévoir ;
- la gestion ordonnée des flux migratoires par région et secteur d'activité ;
- le renforcement du pilotage de la formation professionnelle qualifiante en étroite collaboration avec le système d'EFTP, afin d'améliorer la mise en place d'actions ciblées pour l'insertion des catégories les plus démunies en collaboration avec l'INSESO (appui financier, bourses) ;
- l'amélioration des conditions de travail des travailleurs au travers un système de suivi, du contrôle de l'application et du respect du nouveau Code du travail dans les entreprises (profil sociodémographique des employés, application des normes de sécurité et salubrité, promotion de la formation continue dans l'entreprise, enregistrement des salariés à l'INSESO).

2.3.2 Services et conseil d'orientation

Le conseil et l'orientation professionnelle sont assurés par l'Office national de l'emploi et de l'orientation professionnelle (ONE), opérant sous la tutelle de la DGPEFP. Les principales missions de l'ONE sont : i) d'organiser le système d'intermédiation du marché de l'emploi ; ii) de mettre en place des actions de formation visant l'amélioration de l'employabilité des catégories de population vulnérables (femmes, jeunes sortant de formation, personnes sans qualification) ; iii) d'appuyer les projets de développement des filières productives régionales.

L'axe stratégique majeur de l'ONE concerne l'amélioration de l'employabilité de la population active équato-guinéenne. Pour réaliser son objectif, il a mis en place un certain nombre de mesures et actions :

- **Renforcement du maillage territorial.** L'ONE est organisé selon un principe de décentralisation régionale et de proximité des acteurs du marché de l'emploi et de la formation professionnelle. A cet égard, son agence principale, située dans la province du Littoral, possède des relais locaux à travers des agents décentralisés de l'ONE qui sont placés au sein des mairies dans les autres provinces du territoire. **C**ette nouvelle organisation favorisera l'accompagnement sur le terrain des projets de diversification économique et la prise en compte des spécificités régionales et sectorielles qui autrefois n'étaient pas réellement prises en compte par l'ONE.
- **Renforcement des compétences des agents chargés de l'orientation professionnelle**. Il s'agit de professionnaliser, par le biais de modules de formation, les prestations fournies par l'ONE en matière de conseil et d'orientation (bilan de compétences des demandeurs d'emploi, projet d'insertion ou réinsertion professionnelle tenant compte des besoins réels des entreprises, promotion de certains corps de métiers jugés stratégiques par le PNDES[6]).
- **Informatisation des ONE** (en cours de réalisation) pour améliorer la centralisation et la visibilité des postes vacants et pouvoir mieux identifier les difficultés de recrutement de certaines catégories de population. En effet, le passage du registre papier à un système informatisé de transmission de l'information permettra une communication plus fluide et rapide entre les agences principales et les représentations décentralisées. Par conséquent, les populations

6 Le PNDES définit les branches professionnelles agricoles, piscicoles, du tourisme, de l'hôtellerie et du BTP comme étant celles à développer pour favoriser la diversification économique.

marginalisées vivant dans les communautés rurales et/ou périphériques bénéficieront d'un accès relativement similaire aux informations sur le marché du travail et aux offres d'emplois disponibles.

- **Pilotage du système de formation professionnelle qualifiante** en étroite collaboration avec les centres de formation EFTP régionaux. L'intégration de ce dispositif de formation au cœur du système de conseil et d'orientation est un atout majeur pour la mise en adéquation offres d'emploi et compétences, et pour l'ajustement des programmes de formation en fonction du développement de filières productives dans le milieu rural. La présentation de ces différents dispositifs de formation sera développée dans la prochaine section.
- **Mise en place d'un système normatif partagé en matière d'emploi** avec les pays membres de la CEMAC pour une meilleure gestion des flux migratoires.

Malgré le nombre important de projets de déploiement de l'ONE sur le territoire national, force est de constater que jusqu'à présent la portée de ses prestations demeure relativement limitée. En effet, les statistiques de la DNT sur les nouveaux contrats de travail enregistrés au cours du premier semestre 2019 indiquent que seules 250 demandes d'emploi sont passées par l'ONE sur un total de **582 contrats de travail** signés sur la même période (42,9 pour cent). Pourtant, selon les dispositions réglementaires en vigueur, l'ensemble des entreprises désireuses de recruter du personnel doivent informer l'ONE du poste à pourvoir et celui-ci doit faciliter l'identification des candidats potentiels. Dans la pratique, moins de 50 pour cent des entreprises respectent ces procédures et préfèrent utiliser leurs propres canaux de recrutement (Internet, cooptation via le réseau interpersonnel, agence privée de placement). Ces stratégies de contournement sont encore beaucoup plus accentuées au sein des petites entreprises informelles, qui échappent à toute forme de contrôle, de régulation de leur processus de recrutement.

2. Système de développement des compétences

2.1 Politiques et stratégies de réforme

Depuis 1995, le pays dispose d'une loi générale de l'éducation complétée et réactualisée en octobre 2007, assortie d'un décret assurant la mise en conformité des programmes éducatifs selon les standards internationaux respectant les recommandations de l'**UNESCO.** Cette loi réglemente toute l'activité du système éducatif équato-guinéen, principalement administré par le MEEU, exception faite pour la formation professionnelle qualifiante qui est basée sur une collaboration interministérielle.

Le Plan national stratégique de l'éducation en Guinée équatoriale se déploie autour de deux grands axes : i) Le Plan national de développement de l'éducation pour tous et ii) l'harmonisation de l'ensemble du processus éducatif des cycles de formation techniques et universitaires dans l'optique d'assurer leur adéquation avec les besoins du marché de l'emploi.

- Le Plan national de développement de l'éducation pour tous (« Educacion para todos »), via la mise en place en 2007 du Programme de développement de l'éducation en Guinée équatoriale (PRODEGE)[7]. Il consiste en une restructuration de l'éducation préscolaire et primaire avec pour objectif d'améliorer en profondeur le niveau d'instruction de base de la population. Pour cela, PRODEGE axe son intervention sur : i) la construction/modernisation d'écoles préscolaires et primaires au maillage très fin sur l'ensemble du pays ; ii) l'amélioration des compétences des enseignants ; iii) l'augmentation du ratio enseignants/élèves ; iv) la réduction des inégalités de genre ; v) la diminution du redoublement et surtout de l'abandon de la scolarité ; et pour finir vi) la mise en place d'un système de suivi-évaluation continu via la production annuelle d'indicateurs statistiques *(Anuario Estadistico del Educacion).*

  PRODEGE est assorti de deux sous-programmes :

  + **Le programme pour l'éducation des femmes adultes, des jeunes filles et des adolescentes,** porté par le ministère de l'Action sociale et de la Promotion de la femme. Ce programme souhaite promouvoir l'égalité de genre à travers des mesures et actions ciblées favorisant la réintégration en tout temps des différentes catégories de femmes ayant décroché du système éducatif de base. Il est structuré autour de trois composantes, à savoir : i) l'alphabétisation/éducation ; ii) la formation professionnelle qualifiante (couture, métiers de la santé, secrétariat) ; et iii) l'octroi de microcrédits.
  + **Le programme transversal d'alphabétisation des adultes,** diffusé par l'ensemble des acteurs publics et privés (administration publique, partenaires sociaux, organisations internationales, entreprises).

- **L'harmonisation de l'ensemble du processus éducatif des cycles de formation techniques et universitaires,** dont l'enjeu majeur est d'adapter les programmes de formation aux besoins du marché du travail. Il s'agit de : i) ouvrir des voies pour les initiatives orientées vers le développement de l'EFTP ; ii) impliquer le secteur privé dans le processus de formation et de qualification ; iii) renforcer le maillage territorial des centres EFTP ; et iv) développer les compétences requises pour la diversification et la compétitivité de l'économie nationale.

La loi sur l'éducation de portée générale donne des orientations sur le fonctionnement global de la Direction générale de l'EFTP :

- assurer la supervision et le contrôle des centres publics et privés de formation sur l'ensemble du territoire national ;

[7] PRODEGE est un programme qui a été mis en place en 2007 au travers d'un partenariat public-privé sur la période 2007-2017 (entreprise Hess et MEEU). Prolongé sur la période 2017-2019, il est actuellement mis en suspens du fait du retrait de l'entreprise Hess du financement des activités.

- définir les plans et programmes de formation en collaboration avec les ministères dans le cadre de formations spécifiques à leur secteur d'activité ;
- déterminer les modalités d'accès aux cycles de formation EFTP selon un principe d'égalité ;
- superviser le processus de certification et de validation des compétences.

La formation EFTP ne bénéficie pas de plan national stratégique et de programme de développement spécifique. Cependant, dans le cadre du programme de formation des cadres moyens et supérieurs en République de Guinée équatoriale (2019-2023) avec le soutien de la Banque africaine de développement (BAD), il est prévu la construction de cinq instituts polytechniques régionaux (IPR) dans chaque capitale provinciale, situés respectivement à Luba, Bata, Ebebiyin, Mongomo et Evinayong, d'une capacité d'accueil d'environ 4 000 étudiants. Le choix de ces implantations s'effectue selon trois critères que sont la démographie de la localité, l'activité économique actuelle et le potentiel de développement économique. Les programmes de formation envisagés, conçus de manière modulaire, seront structurés autour de huit secteurs (extraction pétrolière/pétrochimie, BTP, agriculture, pêche, élevage, foresterie, technologie et tertiaire) et de 42 filières. Il s'agit de développer les compétences techniques et scientifiques requises pour la diversification de l'économie du pays par le biais de la formation professionnelle.

Ce projet de construction accuse lui aussi un dépassement des délais lié en grande partie aux difficultés de décaissement du gouvernement et aux manques de compétences des agents de l'appareil d'Etat.

2.2 Principales institutions responsables de sa gouvernance et de sa réglementation

Sur le plan institutionnel, l'éducation de base formelle (préscolaire, primaire), l'enseignement secondaire général, technique et professionnel et l'enseignement universitaire sont tous gérés par le MEEU[8]. En outre, la validation et la supervision des programmes de formation pour adultes formulés par les secteurs d'activité et les centres de formation sont sous sa responsabilité.

La formation professionnelle qualifiante, visant l'insertion et la réorientation sur le marché du travail, est basée sur une collaboration interministérielle avec une délégation de compétence du MEEU dirigée vers différents ministères dépendant des branches professionnelles et des filières de formation :

- Les filières du BTP et du secteur des services sont pilotées par le ministère de la Promotion de l'emploi et de la Formation professionnelle pour les secteurs du BTP et des services.
- Le ministère des Affaires sociales et de la Promotion de la femme gère le sous-programme pour l'éducation des femmes adultes, des jeunes et des adolescents. Il est ciblé sur les métiers « dits féminins » du secteur tertiaire (couture, coiffure, secrétariat) et du primaire (petites unités d'agro-transformation, cultures maraîchères).
- Les autres filières métiers (mines et hydrocarbures, agriculture et élevage, pêche et ressources hydriques) sont pilotées par les ministères de tutelle de ces différentes branches d'activité.

En application de ce dispositif institutionnel, l'offre en formation se décline selon cinq dispositifs comme suit :

La formation de base du système éducatif pour les études secondaires est structurée selon deux modalités : la formation secondaire générale, débouchant sur le baccalauréat (composée de deux cycles d'études ESBA puis baccalauréat) ; et la formation technique et professionnelle, comprenant deux niveaux, à savoir le cycle de niveau moyen pour les auxiliaires techniques et le cycle de niveau supérieur pour les techniciens supérieurs.

8 Le ministère est divisé comme suit : Direction générale de l'enseignement préscolaire et primaire, Direction générale de l'enseignement secondaire, Direction générale de l'enseignement universitaire, Direction générale de l'enseignement technique professionnel, Direction générale de la planification et du développement éducatif et de l'éducation pour tous.

La formation professionnelle qualifiante s'adresse à deux catégories de population : les adultes n'ayant pas de formation initiale et souhaitant faire valider leurs compétences acquises par la pratique professionnelle ; et les jeunes ayant décroché du système éducatif de base au niveau primaire. Elle permet, par l'apport de connaissances théoriques, d'obtenir un CAT (certificat d'aptitude technique). Cette formation est dispensée dans les centres EFTP publics ou privés reconnus par le MEEU. Dans leur projet d'insertion professionnelle, les apprenants peuvent bénéficier de stages en entreprise et de bourses. Les modules sont adaptés au cursus professionnel de la personne encadrée par les formateurs spécialisés dans les centres et les entreprises. Ce dispositif de formation repose sur une étroite collaboration entre les centres EFTP et le secteur privé.

La formation qualifiante par module de formation relève initialement d'une offre de formation qualifiante de proximité, conçue par le programme PRODEGE pour la formation et/ou la certification des instituteurs. Cette formation, focalisée sur la pratique et l'expérience professionnelle (80 pour cent), est complétée par des apports théoriques (20 pour cent) dispensés par des unités pédagogiques. Pour ce faire, ces dernières se déplacent pour assurer la formation en fonction du besoin (fort maillage territorial). Par la suite, la FAO a souhaité capitaliser sur cette réussite en la généralisant aux secteurs de l'agriculture et de la pêche afin de professionnaliser les filières et de favoriser l'intégration des femmes dans la valorisation des produits locaux. Ce dispositif comprend trois étapes : i) *la phase d'initiation*, pendant laquelle les apprenants sont initiés à la pratique du métier par le formateur ; ii) *la phase d'expérimentation*, pendant laquelle on laisse les apprenants appliquer les compétences acquises lors de l'initiation sous la supervision du formateur ; iii) *la phase d'autonomisation*, au niveau de laquelle les apprenants ont acquis des compétences qui leur permettent d'être productifs et de mener des activités.

La formation duale est un système qui allie en alternance la théorie et la pratique. Le centre de formation assure la partie théorique (20 pour cent) et l'entreprise dispense la pratique (80 pour cent). L'organisation de cette formation basée sur les compétences métiers requiert : i) l'implication des entreprises dans l'ensemble des étapes du processus de formation (élaboration, suivi, certification) ; ii) la proximité des acteurs du secteur (éducatifs privés) ; iii) l'élaboration de référentiels métier. Trois exemples positifs se distinguent, illustrant le potentiel de la formation duale : ce sont les programmes conjoints de formation élaborés entre l'école hôtelière et l'hôtel Sofitel, l'Institut national des hydrocarbures et des entreprises pétrolières et pour finir la centrale électrique de Mongomo (localité proche de Mongomo) et l'Institut d'électricité. Ce modèle favorise l'employabilité des jeunes, car ils apprennent la culture du travail, allient théorie et pratique et se constituent un réseau professionnel.

A ces acteurs institutionnels de l'EFTP s'ajoutent des institutions qui dispensent des modules de formation spécialisée en entrepreneuriat et des programmes d'accompagnement à l'auto-emploi. Les structures décrites ci-dessous ont pour principal objectif de diffuser cette culture entrepreneuriale des différentes strates de la population et de favoriser la mise en place d'initiative privée.

L'Institut national pour la promotion et le développement de l'entrepreneuriat (INPYDE), structure autonome créée en 1998 par décret[9], organise des **modules de formation en entrepreneuriat** qui sont intégrés au dispositif de formation de l'EFTP. En prolongement de ces formations entrepreneuriales, l'INPYDE offre un appui technique et financier aux personnes souhaitant créer une PME afin d'accompagner l'élaboration et le lancement de leur projet jusqu'à ce que ces nouvelles entreprises atteignent leur seuil de rentabilité. De plus, depuis 2013, l'INPYDE dispose d'un fonds de financement mis en place par l'Etat pour octroyer des crédits aux PME locales. Pour appuyer cette dynamique et favoriser l'accès à un financement, l'INPYDE possède un fonds de garantie qui couvre 60 pour cent du risque financier. L'Etat s'est aussi employé à simplifier les démarches administratives requises pour la création d'entreprise par la mise en place d'un guichet unique pour toutes les démarches administratives, fiscales et juridiques liées à l'activité des PME.

9 Décret n° 137 daté du 12 août 1998.

La formation spécialisée, pour les jeunes souffrant de handicaps physiques ou psychiques qui ne peuvent pas suivre l'éducation de base, est dispensée selon deux modalités : soutien et accompagnement individualisé dans le système de base ou dans des centres spécialisés.

2.3 Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs et dialogue social dans la gouvernance de la formation professionnelle

Le niveau de prise en compte du secteur privé dans l'élaboration, la réalisation et la supervision de l'EFTP est relativement faible en Guinée équatoriale. La plupart des dispositions qui sont prises par les instances régulatrices ne tiennent pas compte des doléances du secteur privé. Par exemple, l'Etat a décidé de manière unilatérale d'imposer des quotas de travailleurs nationaux lors du recrutement des entreprises sans prise en compte de leurs besoins en ressources productives[10].

Pour résultat, les organisations patronales et professionnelles représentant les intérêts du secteur privé indiquent que celui-ci est confronté à une double contrainte : i) l'inadaptation de la main-d'œuvre nationale aux exigences du marché du travail (faible ethos professionnel et manque de compétences professionnelles) ; et ii) la présence de quotas imposés en matière de recrutement de main-d'œuvre étrangère (le Code du travail réglemente la proportion de travailleurs internationaux par rapport aux effectifs totaux). Pour surmonter ces contraintes en ressources humaines productives, les entreprises adoptent différentes stratégies de formation afin de disposer des profils de compétences adaptés à leurs activités productives.

Les dispositifs de formation sont conçus respectivement en fonction du niveau de compétences requis : hautement qualifié, qualifié et semi-qualifié.

- **La formation dans l'entreprise destinée aux travailleurs hautement qualifiés,** majoritairement implantée dans le secteur des hydrocarbures. Pour disposer de techniciens de niveaux moyen et supérieur, l'entreprise conçoit un dispositif de formation interne qu'elle gère de manière autonome et qui consiste en la mise en place in situ de programmes pédagogiques, d'outils didactiques et d'équipes de formateurs qui assurent l'ensemble du processus éducatif.
- **La formation à l'étranger destinée aux travailleurs à niveau de qualification intermédiaire** travaillant au sein des multinationales qui opèrent sur plusieurs pays et sont dotées de dispositif interne de transmission de compétences spécialisées. Le système de rotation du personnel sur les différentes unités de production favorise la diffusion de connaissances et savoir-faire techniques et participent ainsi à l'amélioration des compétences globales.
- **La formation poste à poste destiné aux travailleurs peu qualifiés.** Ce processus formatif est couramment appliqué en Guinée équatoriale dans le secteur du BTP. Les entreprises mettent en place un système de transmission de compétences entre les nouveaux venus et les professionnels expérimentés, basé sur le savoir-faire pratique. Cette approche favorise la fidélisation et l'intégration de personnel non qualifié et garantit une homogénéité de compétences au sein de l'entreprise.

Par ces dispositifs de formation intégrés, les entreprises disposent d'une main-d'œuvre dont les compétences sont en adéquation avec leurs besoins réels.

« El association de trabajadores » (première centrale syndicale) conduit depuis 2019 des actions de sensibilisation pour : i) développer l'ethos professionnel des apprenants dans les centres EFTP ; ii) informer sur les droits des travailleurs (salaire minimum par filière) et les obligations des entreprises (affiliation des travailleurs à l'INSESO, respect des quotas d'emploi des jeunes, soit 15 pour cent de l'effectif total de l'entreprise).

10 Selon la législation du travail, les entreprises doivent respecter certains quotas dans leur effectif de travailleurs, qui ne doit pas comporter plus de 10 pour cent de travailleurs internationaux (exception faite de l'agriculture et des hydrocarbures, ayant un taux de 30 pour cent) et doivent intégrer au moins 10 pour cent de jeunes sortant de formation.

En Guinée équatoriale, le dialogue social est récent et souffre de l'absence de formalisation du cadre de coopération entre les organisations d'employeurs, les organisations de travailleurs et l'administration publique. Néanmoins, ce constat général mérite d'être nuancé dans certaines branches d'activité et filières de formation. En effet, des initiatives sont prises pour assurer une meilleure inclusion des organisations professionnelles dans la gouvernance de la formation professionnelle. Ces avancées sont perceptibles dans les secteurs des hydrocarbures, de l'exploitation électrique et de l'hôtellerie. Pour améliorer l'efficacité systémique de la formation professionnelle et contribuer à résorber l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences, il est nécessaire de pouvoir généraliser ce partenariat public-privé et de l'étendre à d'autres métiers/filières de formation en l'institutionnalisant.

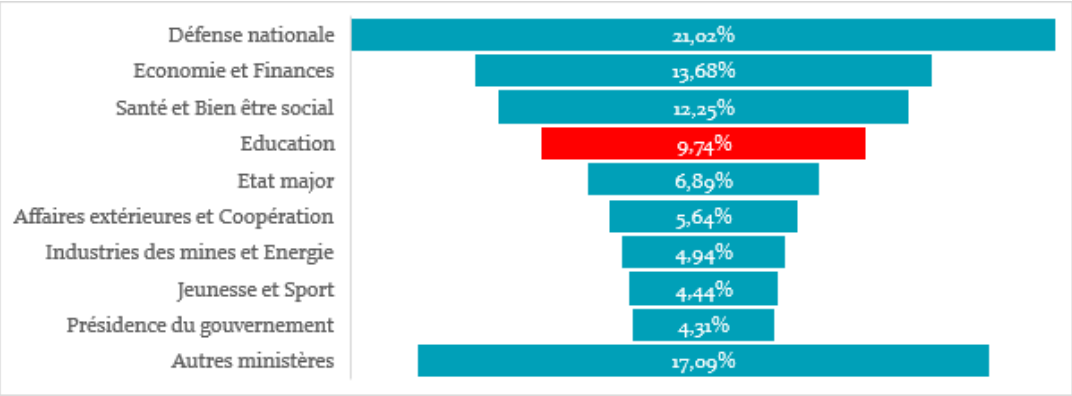
2.4 Financement de l'EFTP

Depuis 2003, la promotion de l'éducation en Guinée équatoriale devient un des axes prioritaires du Plan stratégique de développement économique et social du pays (PSDES), avec pour objectifs l'amélioration du capital humain et le renforcement de l'adéquation entre la formation et l'emploi. Les éléments chiffrés et les principaux constats de cette partie sont issus de cette revue documentaire.

2.4.1 Limitation budgétaire

De manière globale, le budget alloué à l'éducation a régulièrement progressé au cours des vingt dernières années. En 2015, les dépenses courantes du ministère de l'Education représentaient **9,74 pour cent** de la totalité des dépenses publiques, soit le quatrième poste de dépenses publiques.

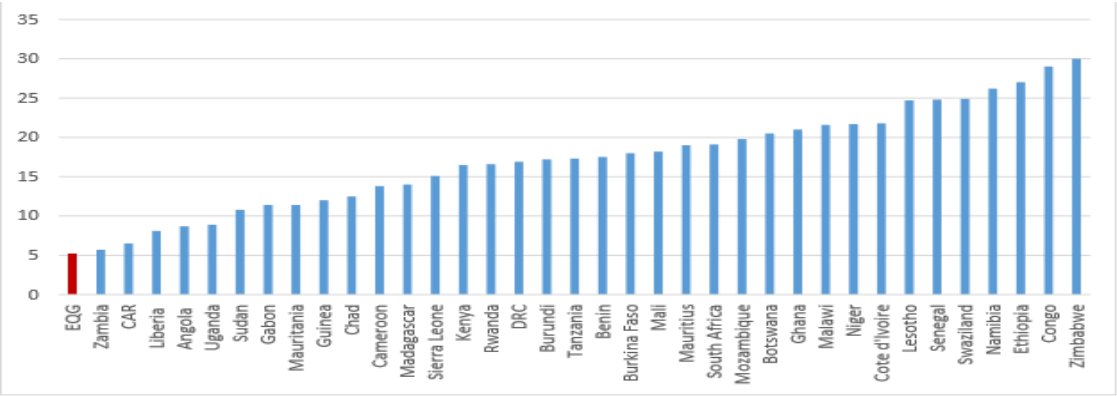
Figure 15 : Répartition des dépenses courantes par ministère, 2015



Source : Construction par l'auteur selon les données du ministère des Finances et du Budget 2016.

Cependant, en comparant la Guinée équatoriale avec 40 autres pays africains, on remarque que la part des dépenses publiques consacrée à l'éducation est relativement faible. En effet, le ratio budget de l'éducation/PIB est le plus faible des 40 pays africains étudiés (figure 16). Ce classement atteste du potentiel de progression du pays en matière d'investissement éducatif.

Figure 16 : Part de l'éducation par rapport au PIB national (en %)



Source : Institut de statistique de l'UNESCO.

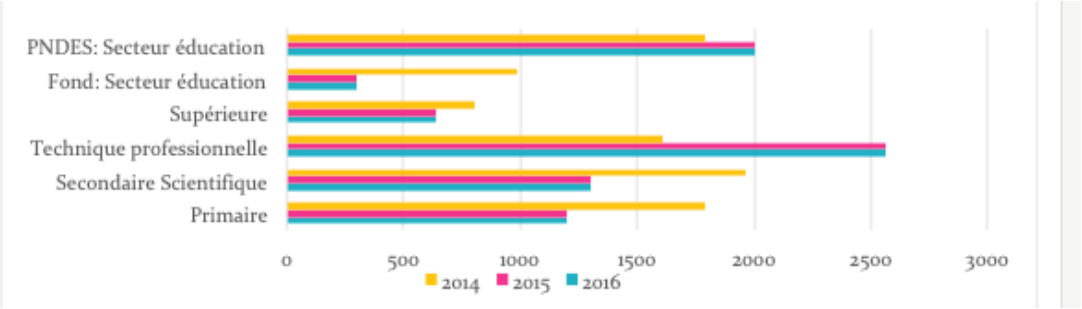
Pourtant, la modernisation du système éducatif et la formation des ressources humaines constituent les principaux piliers pour acquérir les compétences adaptées à l'évolution des besoins du marché.

2.4.2 Priorisation de la formation EFTP

Considérons à présent la répartition du budget de l'éducation en fonction des différents secteurs de formation. Dans un premier temps, une grande partie du budget de l'éducation est dévolue au programme Education pour tous (EPT), axé sur l'amélioration de l'éducation préscolaire et primaire au détriment d'autres cycles de formation (éducation générale secondaire, formation technique et professionnelle, études universitaires).

A partir de 2015 la tendance s'inverse, le budget alloué à formation EFTP est doublé (18 pour cent en 2014, contre 32 pour cent en 2015). Cette décision fait suite d'une part aux différents rapports d'évaluation portant un regard très critique sur cette offre en formation qui en relèvent les carences, et d'autre part à l'importance accordée à l'acquisition de compétences nécessaires pour encadrer le développement des secteurs d'activité porteurs de la diversification économique.

Figure 17 : Projets institutionnels du MEEU et évolution de la répartition budgétaire, 2014-2016



Source : Construction par l'auteur selon les données du MEEU.

2.4.3 Forte implication des ménages et des entreprises dans le financement de l'EFTP

Le système équato-guinéen de formation EFTP repose majoritairement sur des centres privés de formation qui, opérant sans subventions publiques, reportent la totalité de leurs frais de formation sur les familles des apprenants. Le rapport diagnostique de la Banque mondiale (2017) indique que la fourchette tarifaire pratiquée dans les dispositifs d'enseignement et de formation privés vont de 320 000 à 1 100 000 FCFA, un chiffre largement supérieur aux frais de scolarité du secteur public, qui s'étalent de 8 000 à 15 000 FCFA. Selon le rapport du PNUD, cette contrainte financière, en l'absence de régulation, génère un système éducatif fortement inéquitable pour les raisons suivantes : i) ces

coûts très élevés de formation empêchent l'accès à l'EFTP de certaines catégories de population ; ii) les données sur les effectifs des centres font état d'un taux d'abandon élevé en cours de cursus pouvant s'expliquer par l'incapacité de financer l'ensemble de la formation ; iii) il n'existe pas de système national de bourses, institutionnalisé et diversifié, pour répondre à l'hétérogénéité des situations socio-économiques des familles et des différents dispositifs de formation.

Pour finir, le Code du travail prévoit dans son article 64 de reporter sur les entreprises une partie du financement des formations professionnelles au travers de la constitution d'un Fonds de protection du travail (FPT) alimenté comme suit : 1 pour cent prélevé sur la masse salariale brute des employeurs et 0,5 pour cent prélevé sur le salaire net des travailleurs. Ce FPT, piloté par la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle, a pour objectif de soutenir des programmes de formation professionnelle qualifiante destinés à l'intégration et/ou à la réinsertion professionnelle de catégories de populations vulnérables et de promouvoir des actions et mesures visant le plein-emploi.

2.4.4 Contribution des différents PTF au financement de l'EFTP

Actuellement, des bailleurs de fonds contribuent au développement du système éducatif équato-guinéen par le biais de coopérations bilatérales (Espagne, France, Cuba, Algérie, Maroc, UNESCO, UNICEF, PNUD, FAO, etc.), ainsi que des partenaires privés ou confessionnels tels que :

- la coopération espagnole, qui apporte un appui au MEEU dans le projet d'élaboration des programmes de formation et reconnaissance des compétences des enseignants et la réalisation d'une étude diagnostique sur l'offre en EFTP ;
- la Banque africaine de développement, qui soutient le projet de formation des cadres moyens et supérieurs et apporte un appui technique pour le projet de construction de cinq IPR, et finance l'élaboration des programmes de formation et des outils pédagogiques de ces nouveaux établissements ;
- la compagnie pétrolière Hess, qui contribue pour moitié au programme PRODEGE, chargé de la formation des enseignants du préscolaire et du primaire et de la production de statistiques éducatives ;
- la coopération française, qui intervient notamment dans des actions de promotion et de diffusion de la langue française et de coopération universitaire.

2.5 Cartographie des centres EFTP

Afin de pouvoir évaluer l'effet global produit par le renforcement budgétaire du secteur de l'éducation technique professionnelle sur la période 2014-2018, il convient de prendre en compte l'évolution des structures et des effectifs d'étudiants sur la période.

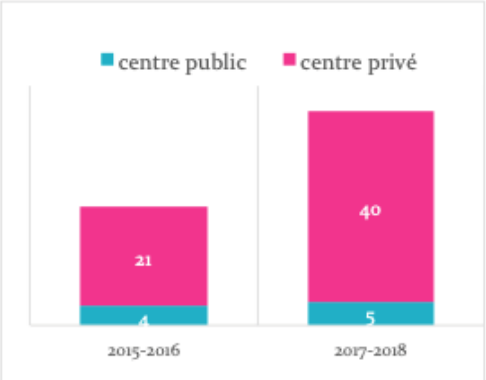
2.5.1 Evolution de l'offre en centres EFTP

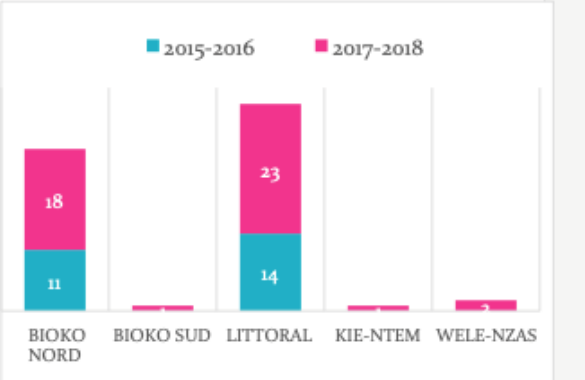
Le programme PRODEGE, via son annuaire statistique annuel, produit depuis 2015 des informations relatives à la formation technique professionnelle. Avant cette date, les données sur l'EFTP sont très partielles et elles rapportaient la présence de 22 centres EFTP (deux centres EFTP publics contre 20 privés). Cette offre en structures éducatives EFTP connaît une forte croissance depuis 2016, surtout au niveau des centres privés, qui contribuent à l'essentiel de cette hausse. Cette période coïncide avec le renforcement budgétaire de la formation EFTP, estimée prioritaire pour l'acquisition des compétences nécessaires au projet de diversification économique. En outre, le gouvernement équato-guinéen mène à moyen terme le projet d'envergure de construction de cinq IPR et soutient à court terme le déploiement de centres privés de formation qu'il subventionne.

Néanmoins, la répartition géographique montre une forte disparité régionale et une concentration urbaine (pour la région insulaire et sa capitale Malabo, 14 centres sur 15 sont répertoriés ; pour la région continentale et sa capitale Bata, 23 centres sur 26). Cette pénurie d'offre en EFTP dans six

provinces du pays questionne sur la capacité de professionnalisation des filières productives régionales.

Figure 18 : Statut des centres EFTP **Figure 19 : Evolution EFTP/répartition régionale**





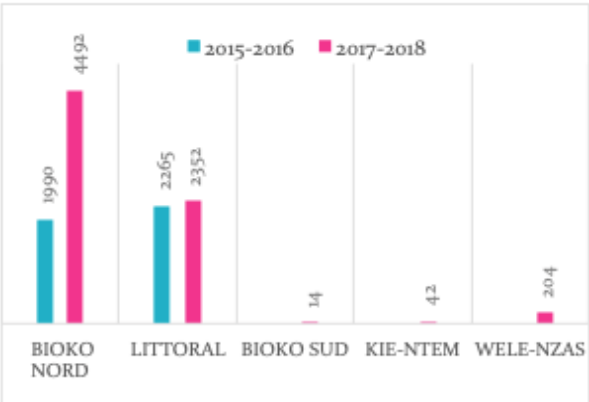
Source : Construction par l'auteur selon les données des annuaires statistiques PRODEGE.

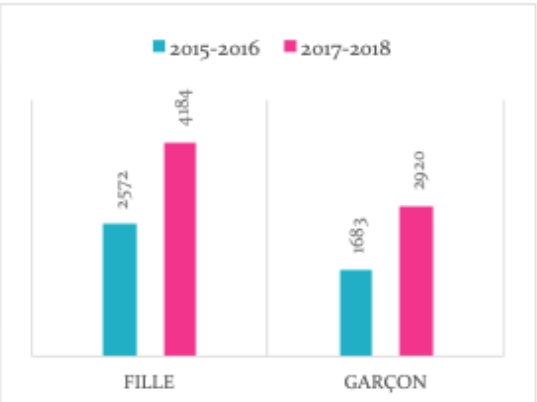
2.5.2 Croissance des effectifs de l'EFTP

L'ouverture de nombreux centres EFTP privés a permis une augmentation significative de l'offre en EFTP. Celle-ci s'est à son tour traduite mécaniquement par une augmentation importante des effectifs de l'EFTP, qui sont passés de 4 255 apprenants en 2016 à 7 104 en 2018 (plus 66 pour cent). La croissance des effectifs se caractérise par éléments suivants :

- **Une concentration géographique**, la province de Bioko Nord ayant connu une multiplication par huit du nombre d'apprenants entre 2014 et 2017 (518 inscrits en 2014 contre 4 492 en 2017) (figure 20). Cette concentration des effectifs est encore plus accentuée qu'auparavant, avec les villes de Bata et Malabo qui cumulent à elles seules 6 844 apprenants, soit 96 pour cent du total national.
- **La prépondérance des centres privés**, qui s'est accentuée en valeur absolue et également relative. En 2017, les centres privés représentent 87,5 pour cent des effectifs, contre 83 pour cent en 2017.
- **La féminisation des effectifs**, en particulier dans certaines filières de formation où les filles représentent 60 pour cent des effectifs (métiers du tertiaire) (figure 21).

Figure 20 : Répartition régionale des effectifs **Figure 21 : Répartition des effectifs par sexe**





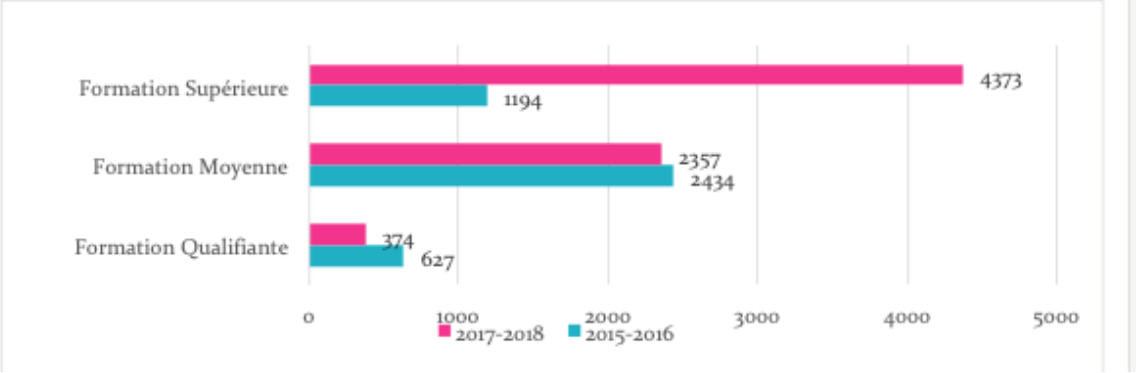
Source : Construction par l'auteur selon les données des annuaires statistiques PRODEGE.

2.5.3 Répartition des effectifs par cycle de formation

Le système de formation EFTP comprend trois cycles de formation certifiée : **le niveau supérieur,** auquel on accède après avoir suivi les deux cycles d'éducation générale secondaire et qui débouche sur un diplôme de **technicien supérieur** ; **le niveau moyen,** qui s'adresse aux étudiants ayant suivi le cycle ESBA (éducation secondaire de base) et permet d'obtenir un diplôme de **technicien auxiliaire** offrant la possibilité de se raccorder au cycle supérieur ; et le **niveau professionnel qualifiant,** directement accessible en fin de cycle primaire ou sur demande d'un agent de l'ONE, qui se termine par un **certificat d'aptitude au travail** (CAT) et est prévu pour favoriser l'intégration/réintégration dans le marché du travail.

Si l'on se réfère aux effectifs des apprenants, la figure 22 indique une nette hausse du nombre d'étudiants immatriculés au cycle de niveau supérieur entre les deux périodes, l'effectif ayant doublé (1 194 étudiants en 2015 contre 4 373 en 2017). Le cycle moyen reste relativement stable, et le cycle professionnel qualifiant a perdu quasiment la moitié de son effectif (il est passé de 627 apprenants en 2015 à 374 en 2017).

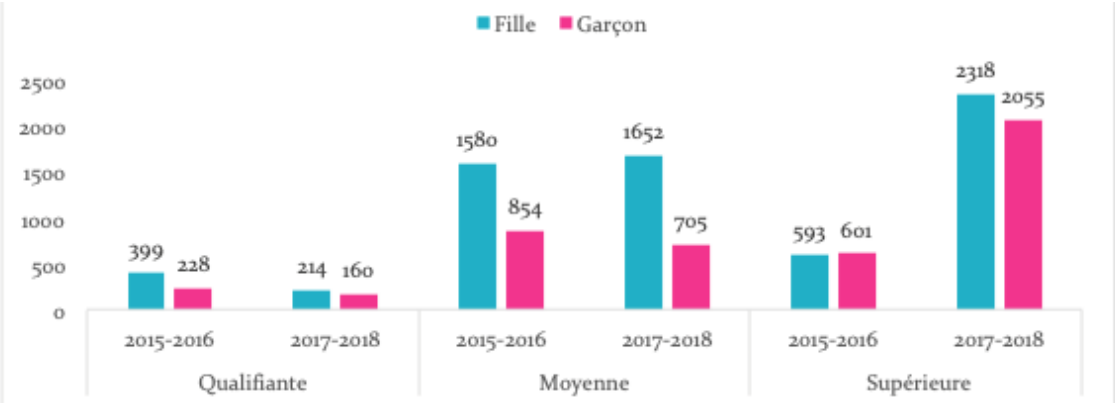
Figure 22 : Répartition des effectifs par cycle de formation



Source : Construction par l'auteur selon les données des annuaires statistiques PRODEGE.

La prise en compte de la dimension genre de ces effectifs indique un élément positif, à savoir la part des filles aux cycles moyen et supérieur par rapport à celle des garçons : respectivement, 63,6 pour cent pour le cycle moyen et 64,9 pour cent pour le cycle supérieur en 2015 ; 70,1 pour cent pour le cycle moyen et 53 pour cent pour le cycle supérieur en 2017.

Figure 23 : Répartition des effectifs par sexe et cycle de formation

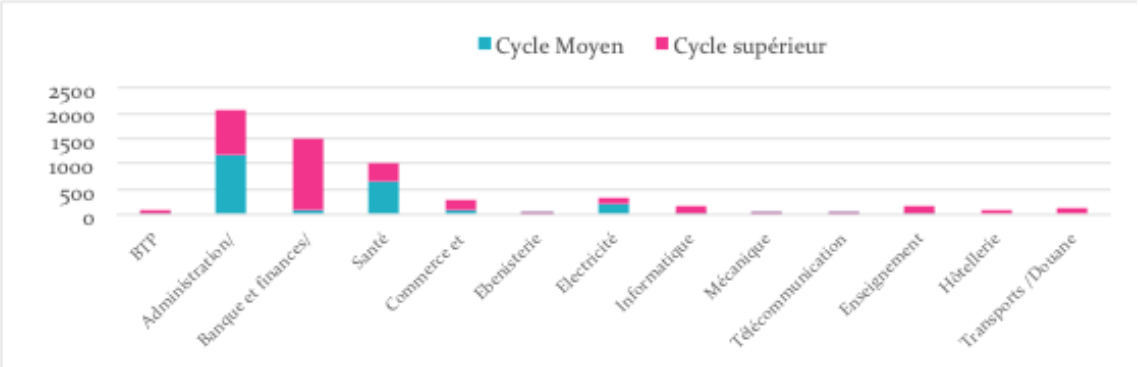


Source : Construction par l'auteur selon les données des annuaires statistiques PRODEGE.

2.5.4 Répartition par filière de formation

Si l'on considère les filières préférentielles de la formation professionnelle qualifiante, la tendance reste identique entre 2015 et 2016. Cependant, certaines filières ont des effectifs relativement conséquents : la restauration, le BTP, la couture et l'aviation (hôtesses de l'air). L'enjeu principal de cette orientation est de s'assurer que ces tendances sont cohérentes avec les besoins prospectifs de l'économie nationale, et, dans cette perspective, il conviendrait de pouvoir impliquer plus fortement le secteur privé dans l'identification des besoins actuels et futurs en matière de compétences techniques et professionnelles. Force est de constater que les programmes ne sont pas en adéquation avec les opportunités économiques (secteurs de la pêche, de l'agriculture, de l'hôtellerie) afin d'assurer une insertion socioprofessionnelle réussie des apprenants. Il apparaît par conséquent essentiel qu'ils soient repensés et restructurés (les programmes) par rapport aux filières prioritaires définies en réponse aux projets de diversification économique pour répondre aux besoins du marché.

Figure 24 : Répartition des effectifs par filière de formation



Source : Construction par l'auteur selon les données des annuaires statistiques PRODEGE.

2.6 Forces et faiblesses de l'EFTP

Le diagnostic global de l'EFTP en Guinée équatoriale indique la volonté politique de développement de la formation professionnelle technique (doublement des centres de formation, forte croissance des effectifs, amélioration globale de compétences des enseignants). Cependant, le système éducatif démontre son incapacité à répondre aux besoins quantitatifs et surtout qualitatifs du marché du travail. En effet, on remarque que l'ensemble des filières concernent prioritairement les métiers du tertiaire (administration, services) et ne tiennent pas compte des besoins en compétences des secteurs secondaire (manufacture du bois, industrie extractive, agro-transformation) et surtout primaire avec les secteurs porteurs de la diversification économique que sont les secteurs agropastoral et halieutique. Pour cette raison, le taux de chômage élevé dans le pays semble plus lié à la faible employabilité de la population active qu'à une offre d'emploi insuffisante.

Ce chapitre vise à identifier les forces et les faiblesses des différents systèmes de formation EFTP.

La formation de base du système éducatif gérée par le MEEU présente comme avantage de dispenser des diplômes reconnus par les entreprises et l'administration. Ce rattachement institutionnel favorise à terme l'implantation d'un système de suivi-évaluation des programmes éducatifs et d'harmonisation des méthodes pédagogiques. Néanmoins, même si les effectifs croissent chaque année, ce dispositif éducatif présente certaines faiblesses, à savoir : i) la concentration des centres dans les zones urbaines et périurbaines de Bata et Malabo ; ii) leur taux élevé de privatisation (le coût de formation élevé pèse sur le budget des familles) ; et iii) la modestie du système de bourses pour compenser l'iniquité du système éducatif. Ces caractéristiques constituent un facteur non inclusif, car elles prétéritent l'accès à la formation des jeunes des zones rurales et/ou de ceux qui ne possèdent pas de capital social et financier.

De plus, la forte affiliation du système au MEEU présente également quelques désavantages liés : i) à l'aspect très théorique des formations, qui ne favorisent pas le renforcement de l'ethos professionnel très peu développé en Guinée équatoriale ; ii) au manque de concertation avec les acteurs du secteur privé pour l'adaptation des programmes de formation aux besoins du marché (comme vu précédemment, les filières de formation se polarisent sur le secteur tertiaire) ; et pour finir iii) à l'absence de structure de conseil et d'orientation pour guider les apprenants dans leur choix d'études et promouvoir les secteurs productifs porteurs d'opportunités professionnelles. L'ensemble de ces éléments entrave l'employabilité des jeunes.

La formation professionnelle qualifiante fait partie des mesures facilitant l'insertion professionnelle à travers son offre plus flexible et accessible, ciblée sur les adultes n'ayant pas de formation initiale et les jeunes ayant décroché du système éducatif. Cette formation est intéressante par son approche personnalisée. Néanmoins, son affiliation aux centres EFTP prétérite sa diffusion alors qu'elle nécessiterait un fort maillage territorial pour la mise en adéquation offres d'emploi et compétences au niveau régional, l'ajustement des programmes de formation en fonction du développement de filières productives dans le milieu rural. En outre, son système de cogestion interministérielle nécessite une forte coordination et supervision des acteurs impliqués (services de l'Etat, entreprises, centres de formation). La formation qualifiante a connu une baisse sensible de ses effectifs, qui sont passés de 627 certifiés en 2015 à 374 en 2017. Au vu de cette tendance baissière, sa participation au renforcement des compétences nationales mérite clairement d'être accentuée pour répondre au besoin de qualification des « décrocheurs précoces »[11].

Pour l'heure, la formation qualifiante concerne principalement les secteurs du BTP et des services et pourrait s'étendre à ceux de la manufacture du bois ou de la mécanique automobile. Cette formation débouche sur un CAT peu reconnu par les entreprises si l'étudiant n'a pas suivi un stage en cours de formation. Pour faire un état des lieux du fonctionnement et de l'efficacité de ce dispositif de formation, la DGPEFP a produit un rapport diagnostique très critique sur les performances du système, qui n'a jamais été diffusé. Par conséquent, il est difficile d'évaluer l'efficacité de cette offre en formation, en l'absence de données sur le taux d'intégration professionnelle des personnes ayant bénéficié de cette formation et le nombre de bourses ou subsides qui ont été alloués.

La formation qualifiante par module de formation consiste en une offre de formation de proximité, basée sur les connaissances pratiques consolidées par des apports théoriques. Dispositif éducatif souple et innovant, il reste marginalement implanté même s'il a démontré son efficacité dans le cadre du programme PRODEGE pour la qualification des enseignants. Ce type de formation est plébiscité par la FAO dans le déploiement du projet de professionnalisation des filières agropastorale et piscicole. Cependant son implémentation repose préalablement sur la formation professionnelle des unités pédagogiques et le renforcement de leur ancrage institutionnel. L'objectif de ce rattachement au système éducatif permettra le développement de référentiels métier, de programmes et d'outils pédagogiques souples et adaptables en fonction des réalités du terrain afin d'assurer le système de certification et de reconnaissance des compétences acquises dans la pratique professionnelle.

La formation duale, alliant en alternance la théorie et la pratique, est un système intégré de formation qui a fait ses preuves dans des secteurs bien définis. Les synergies de collaboration ont bénéficié de la proximité géographique des instituts de formation et des entreprises du secteur. Les partenariats se sont instaurés en réponse à des opportunités économiques, pour pallier le manque chronique de main-d'œuvre nationale qualifiée dans les secteurs des hydrocarbures et de l'électricité ou développer une nouvelle filière économique (tourisme). Le dispositif éducatif repose sur la formation d'éducateurs qui assurent le suivi transverse de l'apprenant dans l'entreprise en étroite collaboration avec le centre de formation, selon un programme d'enseignement construit pour répondre aux exigences du marché du travail. Il est adapté pour les entreprises industrielles qui ont des moyens logistiques et des ressources humaines compétentes, mais difficile à appliquer dans les secteurs de production artisanale

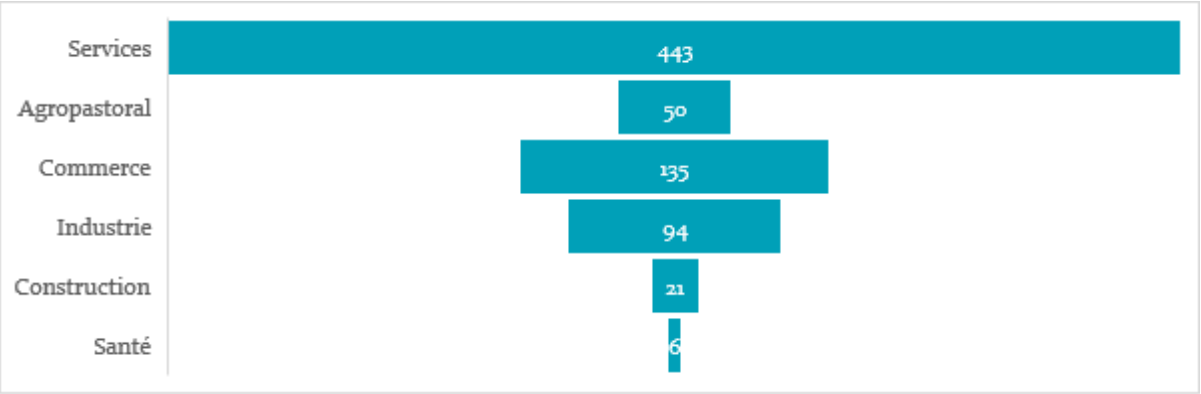
11 Elèves quittant précocement le système éducatif sans obtenir le moindre diplôme ni avoir suivi la moindre formation qualifiante.

(agropastoral, piscicole ou de la sylviculture). Ce type de formation est peu utilisée en Guinée équatoriale car il repose sur la collaboration des acteurs impliqués. Ce modèle favorise l'employabilité des jeunes, qui apprennent la culture du travail, allient théorie et pratique et se constituent un réseau professionnel.

La formation à l'entrepreneuriat et à l'auto-emploi propose un module de formation intégré au programme d'enseignement des centres EFTP dispensant des formations en lien avec l'entrepreneuriat et des séances de sensibilisation pour les autres centres EFTP. L'objectif est de renforcer la culture entrepreneuriale en Guinée équatoriale et de promouvoir l'auto-emploi comme opportunité professionnelle. Chaque année, un concours est proposé qui sélectionne les meilleurs projets des étudiants. En parallèle, l'INPYDE offre un appui technique et financier aux personnes souhaitant créer une PME (élaboration et suivi du projet jusqu'à sa rentabilité). L'institut dispose d'équipes mobiles qui interviennent sur tout le territoire national et d'un fonds de crédit assurant la couverture du risque financier. Ce type de formation souple et innovante présente certaines faiblesses telles que : la diminution progressive du fonds de garantie, qui entrave son déploiement ; une culture entrepreneuriale embryonnaire en Guinée équatoriale ; et le manque d'innovation de la part des futurs entrepreneurs (tendance à investir dans les mêmes secteurs d'activité).

Le graphique ci-dessous illustre la tendance préférentielle des jeunes Equato-Guinéens, dont plus de la moitié se déploient dans les secteurs des services et du commerce (sur 749 projets, 443 concernent les services et 135 le commerce). De plus, les femmes sont peu attirées par l'auto-emploi (29 pour cent pour les femmes contre 71 pour cent pour les hommes).

Figure 25 : Secteurs d'activité pour la création de PME



Source : Construction par l'auteur selon les données de l'INPYDE.

Cet inventaire reste toutefois très partiel puisqu'il ne considère pas les effectifs dans les centres privés non reconnus par le MEEU, dans les entreprises et l'éducation informelle (transfert de technologie, formation poste à poste). En l'absence de données globales sur la formation EFTP, l'Agence espagnole de coopération internationale et de développement (AECID) réalise actuellement une cartographie exhaustive de la formation EFTP (centres, programmes de formation, outils et méthodes pédagogiques, niveau de formation des enseignants) avec pour objectif d'élaborer des actions ciblées pour renforcer les compétences du système EFTP.

En résumé, le tableau synoptique ci-dessous propose une évaluation schématisée de l'offre d'EFTP en Guinée équatoriale.

Tableau 9 : Synthèse des formations EFTP

	Affiliation institutionnelle	Titres délivrés (durée de la formation)	Forces	Faiblesses
FP diplômante	MEEU	Technicien auxiliaire (2 ans) Technicien supérieur (2 ans)	Nombre d'établissement de formation en nette augmentation (41) Capacité à former un nombre croissant d'étudiants (7 104, dont 4 373 techniciens supérieurs) Bonne intégration des filles (4 184 en 2017) Reconnaissance satisfaisante des titres délivrés, avec possibilités de passerelle dans les différents niveaux du cursus	Faible maillage territorial Accès à la formation limitée, avec inclusion sociale limitée pour les jeunes en zone rurale Contenu trop théorique de la formation Vétusté des infrastructures, obsolescence des équipements Hétérogénéité des formations Employabilité moyenne à faible car les programmes ne sont pas en adéquation avec les opportunités économiques
FP qualifiante	MEEU/Autres ministères	Formation duale avec certificat de fin de formation (12 mois maximum) Formation modulaire avec certificat de fin de formation (12 mois maximum) Formation professionnelle qualifiante avec CAT (entre 3 et 12 mois)	Formation flexible et de courte durée (modulable) Inclusion du secteur privé et des partenaires sociaux dans le processus de formation (forte employabilité) Accent mis sur la pratique et la reconnaissance des compétences acquises (forte employabilité) Inclusion favorisée de populations marginalisées	Nombre limité (trois expériences), nécessite la proximité géographique des partenaires et s'adapte peu aux activités artisanales Faiblesses des moyens humains, institutionnels et d'encadrement Faible maillage territorial Hétérogénéité des formations Faible supervision

Source : Auteur.

3. Identification et anticipation des compétences

3.1 Institutions responsables

La principale structure publique en charge de l'identification et de l'anticipation des compétences est la Direction générale de la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle (DGPEFP), rattachée au MTPESS.

A ce titre, les principales missions assignées à la DGPEFP sont :

- d'élaborer un système d'information permanent et systématique des besoins quantitatifs et qualitatifs de main-d'œuvre au plan national et régional, en tenant compte du développement des filières productives régionales ;
- de mettre en place un programme national de formation et d'orientation afin d'optimiser l'intégration de la main-d'œuvre sur le marché du travail ;
- de garantir la coordination entre la DGPEFP, les autres départements ministériels chargés de la planification économique du pays et les associations patronales et syndicales afin d'améliorer la mise en application de la politique de l'emploi et du dialogue social ;
- d'organiser et orienter les mouvements de travailleurs nationaux et internationaux vers les zones géographiques et/ou les secteurs d'activité en adéquation avec les besoins en compétences.

L'ONE, rattaché à la DGPEFP, est chargé de l'opérationnalisation des directives légales selon les objectifs suivants :

- produire des données statistiques sur la répartition géographique et sectorielle des travailleurs nationaux et internationaux ;
- suivre l'évolution du taux de chômage et en analyser les causes ;
- planifier la force de travail nécessaire pour les besoins du marché du travail ;
- promouvoir la création d'emplois ;
- développer la formation des travailleurs par le biais de mesures de perfectionnement ou d'acquisition de compétences.

Cependant, même si le cadre légal est posé, l'ONE ne dispose pas à ce jour de données globales, désagrégées, concernant l'identification et l'anticipation des compétences. En effet, la DGPEFP et l'ONE souffrent d'un déficit institutionnel et technique de moyens financiers et d'un manque de compétences impactant la mise en application des directives gouvernementales. L'absence de données sur l'emploi ne permet pas d'établir des plans adéquats de développement de l'emploi et d'ajustement quantitatif et qualitatif de la formation professionnelle.

Toutefois, grâce à la revue de la littérature, certaines tendances se dégagent sur les besoins et pénuries de compétences qui seront développées dans la section qui suit.

3.2 Besoins et pénuries de compétences

Depuis plusieurs années, la Guinée équatoriale souffre d'un problème structurel de manque de compétences pour répondre aux exigences du marché du travail. Cette pénurie est en grande partie due à l'inadaptation du système de formation EFTP tant dans ses programmes que dans ses méthodes pédagogiques. En effet, comme nous l'avons constaté dans le chapitre consacré à la cartographie de l'EFTP, les filières éducatives proposées ne sont pas en adéquation avec les projets de développement économique du tissu productif. La formation des ressources humaines constitue donc un pilier primordial pour encadrer les différents secteurs d'activité porteurs de la diversification économique,

reposant sur la professionnalisation de filières de production comme moyen de renforcer l'employabilité des jeunes et des femmes et de diminuer le recours à la main-d'œuvre étrangère. Les besoins de compétences sont nombreux et diversifiés dans les trois secteurs d'activité, en premier lieu dans les **secteurs secondaire et tertiaire.**

Le PNUD a procédé à une enquête auprès d'entrepreneurs dont les résultats confirment cette tendance de pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs secondaire et tertiaire. Ils estiment que le pays va manquer à court terme des compétences répertoriées dans le tableau ci-après.

Tableau 10 : Liste des métiers ou profils professionnels recherchés

Métier et/ou profil professionnel recherchés
Technicien spécialisé en électromécanique
Conducteur d'engins
Ouvrier semi-qualifié
Personnel administratif avec une formation informatique
Gérant ou directeur de production
Personnel spécialisé dans les systèmes d'information
Gérant ou directeur avec une formation de gestion

Source : Construction par l'auteur selon le rapport du PNUD 2015.

Cette difficulté d'accès à de la main-d'œuvre qualifiée voire hautement qualifiée risque de s'accentuer à moyen terme, car le gouvernement projette une restructuration en profondeur de son système productif via la mise en place du PEGI 2012-2020. Les secteurs porteurs prioritaires nécessitent une main-d'œuvre locale importante et bien formée dans les branches professionnelles décrites ci-après : pétrole et énergie, agriculture, élevage et agro-industries, pêche et aquaculture, services (tourisme et services financiers). Le Plan équato-guinéen de l'industrialisation (PEGI) comprend un axe stratégique qui consiste en l'identification des domaines industrialisables en tenant compte des nécessités et des possibilités de chaque région. Le succès de cette restructuration repose sur l'inévitable investissement dans la formation et se caractérise par la construction dans cinq capitales provinciales d'instituts polytechniques régionaux (IPR) destinés aux secteurs agroalimentaire, de la pêche et de la transformation des produits de la pêche ainsi que du tourisme.

En parallèle, le pays se dotera d'une université spécialisée dans les formations aux métiers de l'agriculture, de la pêche, de l'élevage et de la foresterie afin de combler le déficit de professionnels qualifiés dans ces différents domaines. Ce projet d'envergure conduit par le gouvernement équato-guinéen avec l'appui de la BAD repose sur des compétences de cadres moyens et supérieurs qui ne sont pas mobilisables au niveau national. En effet, le manque de ressources humaines qualifiées prétérite grandement sa capacité opérationnelle. Face à cette situation, la formation des compétences représente un défi majeur pour tirer profit des ressources en hydrocarbures et pour conduire la diversification de l'économie.

En adoptant une approche de nature qualitative se référant au rapport d'évaluation de la BAD relatif au programme de formation des cadres moyens et supérieurs en Guinée équatoriale, on peut anticiper la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et hautement qualifiée. Le tableau ci-dessous en présente la synthèse.

Tableau 11 : Compétences à prévoir à moyen terme

Qualification	Secteur
Ingénieur Technicien spécialisé	Hydrocarbures, électricité, construction, sylviculture, agropastoralisme, halieutique, maintenance, aviation, NTI
Cadre supérieur Cadre moyen	Institutions étatiques, organisations internationales, enseignement, production de données statistiques
Commercial	Instituts financiers, tourisme, gestion entrepreneuriale
Médecin	Santé

Source : Construction par l'auteur selon le rapport de la BAD.

Cet investissement dans la formation bénéficiera à moyen terme aux étudiants d'EFTP et à la population rurale des secteurs agricole et piscicole. A travers les compétences qu'il va former, le programme constitue un investissement rentable pour l'individu, l'employeur et l'économie. Par ailleurs, le développement des filières agropastorale et halieutique prévu dans le PNDES entraînera un important besoin de main-d'œuvre dans le **secteur primaire**.

En effet, l'agriculture et la pêche, secteurs sous-exploités, présentent de grandes potentialités économiques. Ils se limitent actuellement à une activité de subsistance, de nature familiale et peu productive. De plus, l'essor de ces secteurs est limité par l'absence de coopératives agricoles[12], des moyens financiers limités et un manque de formation de la main-d'œuvre, notamment concernant les processus de conservation, de transformation et de commercialisation des produits agricoles et piscicoles. Le gouvernement prévoit d'une part de bâtir une agriculture moderne garantissant la sécurité alimentaire et le développement de zones rurales, et d'autre part de développer l'industrie halieutique à des fins d'exportation compte tenu de la demande en Afrique centrale et dans l'Union européenne et de la taille critique du marché national.

Les petits métiers de l'informel constituent également un pilier important de l'économie et du marché équato-guinéen, occupés en grande partie par des migrants internationaux. Le besoin de compétences existe compte tenu de la désaffection des jeunes Equato-Guinéens et du manque de programmes de formation pour ces activités qui demeurent dans l'informel telles que certains métiers de la construction (plomberie, menuiserie, mécanique auto) et des biens et services (confection, coiffure, change et transfert d'argent, teinturerie) qui constituent la base du tissu entrepreneurial local.

3.3 Politique migratoire et développement des compétences

La Guinée équatoriale a construit son développement économique sur l'utilisation de la main-d'œuvre étrangère, qui a partiellement comblé le déficit quantitatif et qualitatif de la main-d'œuvre nationale. La loi sur la migration encadre les flux migratoires de main-d'œuvre formelle en fonction des profils de compétences nécessaires pour couvrir les besoins du secteur privé (trois catégories de permis de travail) et de la vérification de non-disponibilité de celles-ci au niveau national.

En parallèle, compte tenu la faiblesse du système éducatif, de nombreux Equato-Guinéens émigrent pour compléter leur formation à l'étranger sur fonds propres, grâce à une bourse ou dans un cadre professionnel. La prochaine section présentera comment ce double mouvement de population contribue au développement de compétences.

3.3.1 Besoins en main-d'œuvre internationale

Le Code du travail met à contribution la main-d'œuvre internationale et les entreprises au travers son **article 64 : transfert de technologie.** Cette mesure instaurée par le ministère de la Promotion de

[12] Le gouvernement de Guinée équatoriale n'a pas ratifié la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002.

l'emploi pour capitaliser les compétences des migrants internationaux relève de la responsabilité de l'entreprise. Cette dernière s'engage à mettre en place les conditions d'apprentissage pour former un travailleur national à l'interne de manière à ce qu'il puisse occuper le poste laissé vacant par le migrant international une fois son contrat de travail terminé.

Par ailleurs, la récession économique que connaît le pays depuis 2013 a entraîné une précarisation des migrants peu ou pas qualifiés suite à la fermeture de nombreuses entreprises, notamment dans le secteur du BTP. La migration agit comme une variable d'ajustement de l'économie en fonction des cycles conjoncturels. En réponse directe au fléchissement économique, l'Etat envisage de durcir le dispositif réglementaire encadrant la migration par le biais de la loi d'«empadronamiento » (enregistrement des habitants), qui limite le droit et l'accès aux prestations de base (éducation, santé) des migrants internationaux ayant perdu leur emploi.

En raison de ce départ massif des migrants internationaux, la Guinée équatoriale souffre toujours d'une pénurie de cadres moyens et supérieurs (enseignants universitaires, ingénieurs, spécialistes en gestion de projet et statistiques, etc.) pour encadrer le développement des filières productives régionales (agropastorale, halieutique, des hydrocarbures, forestière). Pour surmonter ce déficit de compétences, les bailleurs de fond proposent une double stratégie : l'envoi de professionnels équato-guinéens à l'étranger pour se former et le recours ponctuel à des compétences internationales au travers d'accords bilatéraux de coopération.

3.3.2 Migration de retour

La faible adéquation entre la formation et l'emploi favorise l'émigration de la population nationale dans le but d'acquérir les compétences adaptées aux besoins du marché du travail. L'absence de mécanisme d'accompagnement des migrants de retour entrave leur réintégration socioprofessionnelle malgré les compétences acquises à l'extérieur. Ceci s'explique notamment par les conditions d'accès à l'emploi des agences de recrutement, exigeant une expérience professionnelle de cinq ans minimum. Ces conditions ne sont pas adaptées au profil des migrants de retour, qui sont pour la plupart des primo-demandeurs emploi. Cette déperdition de talents formés à l'extérieur remet en cause l'efficacité de ce système de bourse, qui s'avère peu profitable au développement du niveau de capital humain national malgré l'ampleur des investissements financiers consentis.

4. Système de reconnaissance des compétences

La reconnaissance des compétences, gérée par le MEEU, est inscrite dans la loi sur l'éducation (section II, articles 67-70), qui réglemente le système d'homologation des études et de reconnaissance des diplômes, des certificats et des titres acquis sur le territoire national ou à l'étranger.

4.1 Système de reconnaissance des compétences acquises sur le territoire national

Selon l'appareil législatif, article 69, le MEEU est le seul organe habilité pour l'octroi de titres, diplômes, certificats quelle que soit la manière de les acquérir **sauf des exceptions qui figurent dans des lois spécifiques.** *« En el reconocimiento de certificados y titulos oficiales que acrediten conocimientos academicos, profesionales o tecnicos correspondientes a calquier nivel o modalidad del Sistema Educativo Nacional, seran otorgados por el Ministerio de Educacion, Ciencias y Deportes, salvo las exceptiones en esta ley o leyes especiales.*[13]*»*

Dans le contexte équato-guinéen, le système de reconnaissance de la **formation professionnelle diplômante** est bien structuré et dispose de moyens financiers et matériels à l'image de l'enseignement général. En effet, il existe une Commission nationale de certification, sous l'égide du MEEU, qui est chargée de la validation de l'ensemble des titres délivrés par les centres publics et privés (homologués) de formation diplômante. A l'instar de l'enseignement général, la commission organise une évaluation annuelle des apprenants.

A contrario, la formation professionnelle qualifiante repose sur une collaboration interministérielle mal négociée qui entraîne une faible lisibilité des mécanismes d'évaluation et de reconnaissance des compétences pratiques acquises par l'apprenant au cours de sa formation. Indubitablement, cette faiblesse du système de reconnaissance nuit gravement à l'attractivité et à la crédibilité de ces formations qualifiantes.

4.2 Système de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger

La loi prévoit un système de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger. Le processus d'homologation des études est géré par la Commission nationale d'homologation des études (MASIG). Pour obtenir une validation d'un titre ou d'un diplôme acquis à l'étranger, la commission se base sur les documents légalisés du pays d'origine. Elle porte sur l'enseignement supérieur comme secondaire, général comme technique et professionnel. Ce système bien rodé favorise la mobilité internationale des étudiants équato-guinéens, de même qu'il est fortement utilisé par les immigrés étrangers pour faire valider leurs titres obtenus dans leur pays d'origine afin de satisfaire les exigences du ministère du Travail.

4.3 Assurance qualité de la prestation de formation, de l'évaluation et de la certification nationale

Le MEEU est l'organe responsable de l'ensemble du système éducatif formel public et privé. La création de centres de formation est soumise aux critères de planification sectorielle du MEEU, qui délivre les autorisations si les conditions suivantes sont réunies : la présentation d'un projet éducatif (plan et programme de formation, cycle d'études), une infrastructure physique adaptée avec un terrain de sport, une équipe d'enseignants avec les titres et l'expérience requis en fonction des cycles de formation dispensés, le respect du ratio enseignants/élèves, et des effectifs en fonction des places d'accueil.

Les centres de formation bénéficient d'une totale autonomie de gestion et de fonctionnement, la supervision et le contrôle du MEEU s'effectuant par le biais d'une inspection par un agent de l'Etat.

[13] Le MEEU s'occupe de la reconnaissance de l'ensemble des formations dispensées à l'exception des formations spécifiques dans certaines filières professionnelles fortement régulées qui restent sous l'apanage du ministère technique de tutelle (exemple : formation médicale sous la supervision du ministère de la Santé).

Cependant, les services d'inspection possèdent un rayon d'action et des moyens limités, avec les répercussions négatives qui constituent autant de défis par rapport à la préservation de certains standards de qualité au sein des centres EFTP (l'ensemble de ces contraintes seront décrites plus en détail dans la partie suivante).

5. Identification des principaux défis et analyse de partenariats pour les compétences et la migration

Depuis 2015, le gouvernement a montré l'importance accordé à l'EFTP en renforçant le budget alloué à ce segment de formation. Cependant, la défiance portée par les employeurs et la société civile à la qualité de la formation professionnelle persiste, elle est encore jugée peu performante et qualifiante.

5.1 Principaux défis de l'EFTP concernant l'offre en formation

Les principaux défis du système d'EFTP sont essentiellement d'ordres institutionnel, organisationnel et matériel :

- **Le déficit de compétences techniques et de capacités institutionnelles des agents de l'Etat** chargés de l'exécution des décrets, directives, programmes en lien avec la formation professionnelle et la promotion de l'emploi. Le système pâtit de l'absence de mesures d'accompagnement au changement de ses structures confrontées à un système productif en pleine évolution.
- **La mise en adéquation formation-emploi**. Le manque de plan stratégique concerté et intégré, porté par tous les acteurs concernés, de production de données et d'analyses sectorielles ne permet pas la planification et les ajustements de l'offre en EFTP.
- **Le manque de confiance accordée à la qualité de la formation EFTP par le secteur privé.** Il s'explique par la forte disparité de la qualité de la formation des centres professionnels, leur autonomie de gestion et la faible supervision effectuée par le MEEU. En effet, le système d'évaluation de l'offre en EFTP est caractérisé par : i) un manque de moyens financiers pour déployer un système continu d'évaluation sur l'ensemble de l'offre de formation ; ii) un déficit en ressources humaines qualifiées pour conduire les inspections ; iii) un système partiel d'évaluation qui porte essentiellement sur les effectifs, le ratio enseignants/élèves et le niveau de formation des enseignants. Ce dernier ne tient pas compte des programmes et méthodes pédagogiques, des outils didactiques utilisés, de l'état des infrastructures et des équipements disponibles. Pour exemple de la disparité de l'offre : selon l'annuaire PRODEGE 2017-2018, si l'on considère le niveau d'études des enseignants en centre EFTP, on note que 45 pour cent sont titulaires d'une licence universitaire, 26 pour cent ont bénéficié d'une formation qualifiante de validation des compétences acquises dans la pratique professionnelle, 16,7 pour cent ont suivi une formation de technicien supérieur. Cette diversité de curricula, en l'absence d'harmonisation du système éducatif, peut prétériter la cohérence et l'efficacité des formations EFTP, et leur pleine reconnaissance par les acteurs du secteur privé et la société civile équato-guinéenne. Les centres de formation sont critiqués pour la faiblesse de leurs ressources humaines, la modicité et l'obsolescence de leur équipement, les programmes et filières proposés ne préparant pas suffisamment les apprenants au monde du travail.
- **L'inadaptation des formations proposées par l'EFTP par rapport aux besoins du marché du travail.** C'est la résultante directe de l'absence de cadre de concertation public-privé pour la conception partagée d'un processus de formation professionnelle (élaboration, mise en œuvre, certification) pour assurer un enseignement de qualité en adéquation avec les exigences du marché du travail. La phase qualitative de l'étude a révélé que les acteurs s'accordent tous sur les méthodes et programmes d'enseignement trop théoriques de la formation EFTP et soulignent l'importance de mettre en place un système de stages en entreprise. Par la pratique professionnelle en entreprise, les apprenants pourront développer une culture du travail et adapter leurs comportements au milieu professionnel.
- **La concentration spatiale de l'EFTP en milieu urbain et périurbain** de Malabo et Bata, ajoutée à la **prédominance des centres privés.** Cette situation montre la nature inéquitable et peu

inclusive de ces dispositifs éducatifs pour les raisons suivantes : i) le coût de l'éducation en centre privé pèse sur le budget des familles et n'est pas compensé par un système de bourses institutionnalisé pour favoriser l'accès à la formation des catégories socio-économiques les plus faibles de la population ; ii) le maillage territorial de l'offre présente une contrainte géographique qui limite l'accès à la formation pour les catégories de population vivant en zone rurale et/ou dans les provinces éloignées des villes de Bata et Malabo.

- **L'inadéquation entre les programmes de formation** dispensés dans l'EFTP et **les filières identifiées pour la diversification économique des activités productives régionales**. Cette inadéquation risque de freiner leur développement, à savoir : i) l'absence d'anticipation provoquera une pénurie de compétences de la main-d'œuvre en temps voulu ; ii) le manque de centres de formation EFTP spécialisés dans le secteur à développer freinera le processus de professionnalisation de la filière (reconnaissance des compétences acquises dans la pratique) ; iii) l'effet vertueux escompté d'amélioration des conditions de vie de certaines catégories de population se verra amoindri (opportunités de travail, amélioration de l'inclusion sociale) ; iv) le recours à la main-d'œuvre étrangère pour pallier les manques de compétences persistera.
- **La fragilité du système de reconnaissance des compétences.** Elle ne favorise pas l'intégration professionnelle de certaines catégories de population. Pour pallier le manque de compétences, l'Etat a mis en place des mesures d'acquisition de compétences gérées par le secteur privé. Ces mécanismes formatifs (transfert de technologie, formation poste à poste) apportent des réponses immédiates aux besoins des entreprises, cependant la portée de ces mesures est très limitée car elles ne débouchent pas sur une certification reconnue en dehors de l'entreprise. Cette non-reconnaissance empêche la mobilité et la réorientation professionnelles des apprenants.
- **La gestion multipartite de la formation professionnelle qualifiante** d'autre part, qui nécessite une forte coordination entre les différents acteurs concernés. Par ailleurs, Les données statistiques montrent une baisse importante des effectifs et son caractère peu attractif (627 apprenants en 2015-2016 contre 374 en 2017-2018). De plus, le CAT obtenu en fin de formation est peu reconnu par le secteur privé et de ce fait renforce peu l'employabilité et la réorientation professionnelle des apprenants, surtout en période de récession économique.
- **Les carences en matière d'ingénierie de formation.** Elles freinent le processus de professionnalisation de filières productives sous-exploitées. Il s'agit d'une part de mettre en place des référentiels et des unités mobiles professionnelles chargées de renforcer les acquis de la pratique par des apports théoriques, et d'autre part d'institutionnaliser un système embryonnaire de reconnaissance de compétences en usage. Les formations de base dans les métiers agricoles et piscicoles ne sont pas suffisamment étoffées et valorisées, alors que ces dernières demeurent fortement plébiscitées par les femmes des milieux ruraux afin de renforcer leurs pratiques agricoles.

5.2 Principaux défis liés à l'intégration professionnelle et au renforcement des compétences des migrants

Le profil migratoire de Guinée équatoriale est marqué par trois caractéristiques majeures, à savoir : i) la diversité des profils socio-économiques et éducatifs des migrants internationaux ; ii) la mobilité internationale pour études des Equato-Guinéens, qui sont nombreux à poursuivre leur cursus dans des universités étrangères ; et pour finir iii) l'urbanisation rapide de la société équato-guinéenne, provoquant des mouvements importants des populations rurales vers les zones urbaines.

Dans ce cadre, le renforcement des compétences nationales constitue un enjeu politique majeur pour le projet de développement économique du pays. La prise en compte des besoins spécifiques de ces différentes catégories de migrants pour assurer leur intégration professionnelle et leur permettre de renforcer leurs compétences présente les défis particuliers suivants :

- **L'approfondissement de la participation des migrants internationaux** dans les différents secteurs de l'économie, qui nécessite une amélioration de la régulation publique des flux migratoires. En effet, les clauses légales réglementant le recours à de la main-d'œuvre étrangère devraient être de nature temporaire le temps que la main-d'œuvre nationale acquière lesdites compétences en adaptant l'offre en formation. La tendance montre que ce transfert progressif peine à s'effectuer, ceci pour plusieurs raisons : i) la faiblesse des mécanismes de suivi et de supervision de l'évolution des pratiques de recrutement du secteur privé, qui favorise le contournement du Code du travail ; ii) la difficulté de planification pour la mise en adéquation formation-emploi.
- **La faible mise en application de la libre circulation** des migrants originaires des pays de la zone CEMAC, dont les données migratoires montrent le faible volume. L'intégration régionale du pays est inévitable pour le développement de sa politique de diversification économique (faible marché intérieur) et de la recherche de débouchés commerciaux. L'accroissement de cette intégration régionale peut également être promu via le développement des coopérations et des interactions entre les différents systèmes éducatifs nationaux au moyen de la mise en place de cadres d'échange et de partenariat entre les différents pays membres.
- **L'absence de mécanisme favorisant l'intégration** des Equato-Guinéens ayant étudié à l'étranger, qui entraîne une déperdition de compétences. La mobilité internationale pour études est une pratique très courante en Guinée équatoriale grâce au système de bourses (bourses nationales ou provenant d'accords de coopération bilatérale : Espagne, France, Cuba, Chine, Russie, Portugal, etc.). Dans un contexte de manque de compétences, il s'agit d'opérer une réorientation des bourses vers les formations dans les filières porteuses (agriculture, pêche, construction, tourisme) et d'informer la population sur l'évolution du marché du travail afin d'orienter le choix des disciplines.

6. Conclusion

Après plusieurs années d'embellie liée aux activités extractives, le pays connaît une récession économique qui impacte fortement le marché du travail. Cette situation économique peu favorable à la création voire au maintien d'emplois a pour conséquences le départ contraint des migrants internationaux mais aussi la précarisation de ceux qui restent et basculent dans l'irrégularité. La Guinée équatoriale se voit confrontée à un double défi : renforcer sa gouvernance migratoire et opérer l'inévitable diversification économique de son tissu productif. Ce projet de transformation économique repose en grande partie sur la valorisation de filières productives sous-exploitées demandant un renforcement et une réorientation des compétences de la main-d'œuvre nationale.

Dans ce contexte, la formation EFTP constitue un pilier fondamental pour assurer cette transition et il s'avère nécessaire de pouvoir pallier l'ensemble de ces faiblesses précédemment mentionnées. En effet, la formation professionnelle se doit de participer davantage à la création d'un ethos du travail au sein de la jeunesse équato-guinéenne, qui d'un avis général demeure pour le moment peu compatible avec l'instauration d'une économie compétitive. Au-delà de la construction d'infrastructures éducatives de haut standing (exemples : université internationale américaine, institut polytechnique, etc.), il s'avérerait plus judicieux d'opérer une amélioration de la gouvernance de l'EFTP afin de pouvoir délivrer des formations qualifiantes correspondant aux besoins du plus grand nombre (femmes, jeunes, milieu rural). En particulier, les secteurs agricole et piscicole demeurent jusqu'à présent négligés malgré le fait qu'ils continuent d'occuper plus de 50 pour cent de la population active qui n'ont pas bénéficié de formation adéquate. La valorisation de ces ressources et de ces compétences locales constituerait un moyen efficace d'atténuer la dépendance du pays face au recours généralisé à de l'expertise étrangère, qui demeure très volatile en fonction de la conjoncture économique et de la variation des cours du pétrole. Dans cette optique, miser sur l'éducation en général et la formation professionnelle en particulier représenterait une stratégie très opérante pour améliorer les indicateurs de développement humain, atténuer les inégalités socio-économiques (la Guinée équatoriale possède un indice de Gini parmi les plus élevés du monde) et favoriser l'inclusion des populations marginalisées.

7. Références

Banque africaine de développement (BAD). 2008a. Perspective économique en Afrique, p. 361. Disponible en ligne : https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Perspectives_economiques_en_Afrique_2016_Ebook.pdf [18 mai 2019].

—. 2008b. Programme de formation des cadres moyens et supérieurs pour la République de Guinée équatoriale. Disponible en ligne : https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Project-and-Operations/30771486-FR-GUINNE-EQUATORIALE-CADRES.PDF [4 avril 2019].

BDEAC. 2015. Document de stratégie pays pour le développement du secteur privé et des PME (République de Guinée équatoriale), pp. 11-15. Disponible en ligne : http://docplayer.fr/67311246-Document-de-strategie-pays-pour-le-developpement-du-secteur-prive-et-des-pme.html [1 avril 2019].

Bulletin officiel de l'Etat : travail et emploi (El boletín del estado: trabajo y empleo).

Bureau international du Travail (BIT). 2018. Department of Statistics : Guidelines concerning statistics of international labour migration: 20th International Conference of Labour Statisticians (Genève), pp. 10-19. Disponible en ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648922.pdf [23 May 2019]

—. 1949. Formulaire de rapport relatif à la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 20 p. Disponible en ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:51:0::NO:51:P51_CONTENT_REPOSITORY_ID:2543400:NO [21 mai 2019].

Instituto Nacional de Estadística de Guinea Ecuatorial (INEGE). 2018a. Anuario estadisticos de Guinea Ecuatorial 2018, sección 5. Disponible en ligne : http://www.inege.gq/wp-content/uploads/2019/03/ANUARIO-ESTADISTICO-DE-GUINEA-ECUATORIAL-2018-.pdf [9 avril 2019].

—. 2018b. Anuario estadisticos de Guinea Ecuatorial 2018, secciones 3,5 et 7 Disponible en ligne : http://www.inege.gq/wp-content/uploads/2019/03/ANUARIO-ESTADISTICO-DE-GUINEA-ECUATORIAL-2018-.pdf [9 avril 2019].

MASPM et MECD. 2009. El Desarrollo y el Estado de la cuestión sobre el aprendizaje y la Educación de Adultos (AEA). Disponible en ligne : https://uil.unesco.org/fileadmin/multimedia/uil/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Spain.pdf [1 avril 2019].

Organisation des Nations Unies. 2018. Cadre de coopération pour l´émergence de la Guinée équatoriale (CCEGE), section 3. Disponible en ligne : https://www.unicef.org/about/execboard/files/2018-Equitorial_Guinea_CCEGE_2019-2023.2018.10.17.pdf [16 mai 2019].

—. 2016. Perfil de Pais 2016, p. 18. Disponible en ligne : https://www.uneca.org/sites/default/files/uploaded-documents/CountryProfiles/2017/equatorial_guniea_cp_esp.pdf [16 mai 2019].

Programme de développement des Nations Unies (PNUD). 2014. Empleo juvenil en Guinea Ecuatorial: la dinámica del mercado laboral y la educación. Disponible en ligne : https://www.gq.undp.org/content/equatorial_guinea/es/home/library/poverty/_empleo-juvenil-en-guinea-ecuatorial--la-dinamica-del-mercado-la.html [6 juin 2019].

Programa de Desarrollo Educativo de Guinea Ecuatorial (PRODEGE). Educación para todos.

—. 2015. Adenda al Perfil de la Enseñanza Técnica y Profesional.

Serge, L. 2010. La libre circulation des personnes au sein de l'espace de la CEMAC : entre mythes et réalités. Disponible en ligne : https://journals.openedition.org/belgeo/7096 [6 juin 2019].

United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA). 2017. International migration 2017: Migration Wall Chart. Disponible en ligne : https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/wallchart/docs/MigrationWallChart2017.pdf [22 May 2019].

Union africaine. 2017. Report on labour migration statistics in Africa in 2015. Disponible en ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis_ababa/documents/publication/wcms_575651.pdf [11 May 2019].

United Nations Children's Fund (UNICEF). Migration Profile Guinée équatoriale. Disponible en ligne : https://esa.un.org/miggmgprofiles/indicators/files/EquatorialGuinea.pdf [9 avril 2019].

World Bank. 2017. Equatorial Guinea Education Sector Diagnostic. Disponible en ligne : http://documents.worldbank.org/curated/en/356311499340208347/Equatorial-Guinea-education-sector-diagnostic [2 May 2019].