



Processus de Rabat

Dialogue Euro-Africain sur la
Migration et le Développement

Réunion Thématique de Haut Niveau

« La coopération entre États, clé du succès en matière de migration de travail »

29-30 Septembre 2022

Malaga, Espagne

Musée de l'Automobile et de la Mode

Avenida de Sor Teresa Prat 15, 29003 Málaga

**Document
final**



Sous la Co-présidence de l'Espagne et du Nigeria

Projet financé par l'Union européenne



Projet mis en œuvre par l'ICMPD



Dans le cadre du programme de soutien au Dialogue Afrique-UE sur les migrations et la mobilité (MMD)

Introduction

Réunion thématique de haut niveau sur la coopération dans le domaine de la migration de travail :

- Co-présidée par l'Espagne et le Nigéria ;
- Fait écho aux priorités du domaine 2 du Plan d'action de Marrakech 2018-2020 sur la migration légale et la mobilité ;
- La réunion s'inscrit dans la continuité de la réunion thématique du Processus de Rabat sur la migration de travail, qui s'est déroulée virtuellement les 16 et 17 décembre 2021, sous la coprésidence du Portugal et du Cabo Verde ;
- La réunion a attiré un public varié d'une centaine de participants, provenant de 32 pays européens et africains.

Objectifs de la réunion :

- Renforcer un dialogue ouvert entre les pays européens et africains sur la migration de travail ;
- Analyser les perspectives africaines et européennes en matière de migration de travail ;
- Identifier les besoins des pays d'origine et de transit, les défis à relever, les bonnes pratiques et les domaines d'amélioration et de consensus ;
- Réfléchir aux voies actuelles et futures de la migration de travail basées sur la collaboration et la coopération entre les États.

Résultats attendus de la réunion :

- Identifier les défis, les priorités et les opportunités en matière de migration de travail afin de mieux soutenir l'élaboration des politiques ;
- Analyser les bonnes pratiques et les informations pertinentes sur la migration légale et la migration de travail afin de mettre en œuvre les politiques et les programmes de façon adéquate.

Le présent document donne un aperçu des principales **conclusions de la réunion**, ainsi que des **bonnes pratiques, défis et opportunités** liés à la coopération en matière de migration de travail.

• Cérémonie d'ouverture de haut niveau

La cérémonie d'ouverture de haut niveau a réuni Isabel Castro, Secrétaire d'Etat à la migration de l'Espagne, Sadiya Umar Farouq, Ministre des Affaires humanitaires, de la Gestion des catastrophes et du Développement social du Nigéria, Johannes Luchner, Directeur général adjoint de la Migration et des Affaires intérieures (DG HOME) de la Commission européenne et Monica Zanette, Coordinatrice principale du Projet d'appui au dialogue UE-Afrique sur la migration et la mobilité (MMD) de l'ICMPD.

Au cours de la cérémonie d'ouverture, les intervenants se sont accordés à dire que le Processus de Rabat était un **Processus clé qui constituait un lieu de rencontres, de débat et de solidarité** afin de renforcer les liens entre les pays européens et africains, de mieux comprendre les défis à relever et de concevoir une politique migratoire globale et intégrée. Il a été rappelé qu'il était nécessaire de se concentrer sur **la protection des droits des travailleurs migrants**, notamment la protection sociale, afin d'éviter toute forme d'exploitation, qu'il s'agisse de trafic de migrants, de traite des êtres humains ou encore de xénophobie. Enfin, les intervenants ont tous reconnu l'importance de la migration légale, et plus particulièrement de la migration de travail, comme **rempart à la migration irrégulière** et comme enjeu majeur dans les sociétés européennes vieillissantes.

• Quelles sont les perspectives africaines sur la migration de travail ?

Partage d'expériences des pays africains en matière de migration de travail

Cette séance a permis à plusieurs pays africains de détailler leur politique en matière de migration de travail et de partager leurs **bonnes pratiques** :

- **Le Maroc** a construit une stratégie nationale pour la mobilité professionnelle internationale qui se décline pour trois types de population : 1) les Marocains désireux de travailler à l'étranger (environ 30 à 40 000 personnes). Pour cela, 12 accords de main d'œuvre ont été passés dont 5 avec l'Europe et 7 avec des pays arabes ; 2) les ressortissants étrangers qui souhaitent travailler au Maroc (environ 10 000 personnes) qui peuvent notamment passer par un Portail dématérialisé pour les visas et les contrats de travail ; 3) les personnes régularisées par le Maroc (50 000 personnes) pour lesquelles il n'existe pas d'opposabilité de la situation de l'emploi.
- **Le Nigéria** est un pays pionnier en matière de migration de travail. Il a mis en place des accords bilatéraux avec l'Arabie Saoudite, la Namibie et bientôt l'Éthiopie et souhaiterait mettre en place des accords avec les pays européens. Le Nigéria est confronté au départ de nombreux médecins nigériens, situation qui a été d'autant plus difficile lors de la crise du Covid-19.
- **Le Sénégal** dispose d'une expérience diversifiée en matière de migration de travail : 1) mise en place d'accords et de partenariats avec divers pays sur les continents africain, européen, asiatique et américain ; 2) respect du principe de non-discrimination pour les travailleurs étrangers au Sénégal, en ligne avec les conventions internationales (accès aux mêmes services que les Sénégalais quel que soit leur statut migratoire).
- **Le Cameroun** ne dispose pas encore d'une politique formelle sur la migration de travail mais a mis en place de nombreux accords bilatéraux avec des pays européens, notamment la Belgique, la France et la Suisse, mais également avec l'Union africaine et plusieurs pays africains. Il serait nécessaire selon le Cameroun de développer davantage les accords bilatéraux entre pays d'Afrique centrale.
- **Le Niger** axe sa politique sur l'identification des compétences, le profilage des migrants (entretiens et orientation vers des structures de formation) et l'accompagnement vers le marché de l'emploi et la création d'entreprises.
- **Le Burkina** a signé plusieurs conventions avec des pays voisins qui accueillent un nombre important de travailleurs burkinabés, comme par exemple le Gabon et la Côte d'Ivoire. Certains accords mériteraient néanmoins d'être revus et actualisés pour prendre en compte les évolutions récentes. Le Burkina travaille actuellement sur une stratégie nationale migratoire qui inclura les enjeux liés à la migration de travail.
- **Le Mali** a mis en place un nombre important de conventions mais ne dispose pas de mécanisme de suivi pour leur mise en œuvre, ce qui a été identifié comme un défi par de nombreux pays.
- **Le Ghana** dispose également d'accords bilatéraux avec des pays du Golfe et signera dans le courant de l'année des accords avec l'Espagne et l'Italie. Il serait utile de développer des modèles standardisés pour les accords.

Bien que des progrès aient été réalisés dans l'adoption de cadres politiques pour la migration de travail et le renforcement des capacités des services publics pour l'emploi, **plusieurs recommandations** ont été émises :

- Il faut adopter une **approche intégrée** pour une bonne coopération en matière de migration de travail en réfléchissant à trois moments clés : 1) le processus de sélection et la préparation des candidats ; 2) les conditions d'accueil et de travail ;
- Il est nécessaire d'inscrire la migration de travail comme **outil de lutte contre la migration irrégulière** ;
- Dans la mesure où il existe un fort de chômage pour les jeunes et les femmes en Afrique, il convient de **cibler ces deux publics** dans les projets et les politiques de migration de travail, tout en donnant la priorité

au développement économique et social des pays africains pour répondre à la demande d'emploi sur place ;

- Il faut également **renouveler en tant que de besoin les partenariats** pour s'adapter aux besoins du marché du travail qui évoluent constamment.

Quelques projets phare mis en place en partenariat dans les pays africains

Remédier aux pénuries de main d'œuvre en Europe et améliorer l'employabilité et les compétences des travailleurs qualifiés en Afrique : le projet MATCH

Le projet MATCH mis en œuvre par l'OIM vise à remédier aux pénuries de main d'œuvre dans quatre États membres de l'UE en permettant à de **jeunes diplômés du Nigeria et du Sénégal de travailler pour des entreprises en Belgique, en Italie, au Luxembourg ou aux Pays-Bas**, où des pénuries de main d'œuvre sectorielles spécifiques ont été identifiées (dans les domaines de l'agriculture, de la santé, de la mécanique et des infrastructures notamment). Ce programme vise à améliorer les compétences des jeunes migrants et à accroître leur employabilité, tout en répondant aux pénuries du marché du travail de l'UE et en contribuant, à plus long terme, au développement du Nigeria et du Sénégal. Outre les placements professionnels, MATCH met également en œuvre des activités complémentaires telles que le développement des compétences, le renforcement des capacités des services publics pour l'emploi (notamment sur la question du profilage des travailleurs) et le partage des connaissances entre les pays européens et africains participants.

Projet pilote pour la mobilité des entrepreneur.e.s entre la Belgique et le Sénégal

Ce projet financé par l'UE a pour objectif de contribuer au dialogue sur la gouvernance de la migration entre le Sénégal et la Belgique en testant une approche innovante de mobilité professionnelle circulaire entre les opérateurs économiques du Sénégal et de la Belgique. Il vise plus spécifiquement à offrir aux jeunes entrepreneurs et aux employés ayant des idées prometteuses un accès efficace aux services de mentorat, d'apprentissage, de développement des compétences, tant en Belgique qu'au Sénégal. Ce projet comprend deux dimensions : d'une part, le soutien à l'entrepreneuriat ; d'autre part, la mobilité internationale dans le cadre d'un projet individuel ou collectif visant à améliorer les performances de l'entreprise et/ou les compétences des employés. Le projet ciblera spécifiquement environ 60 entrepreneurs innovants - sur la base de leur projet d'entreprise et/ou des modalités d'entrepreneuriat et de la possibilité de les mettre en relation avec des entreprises intéressées en Belgique et/ou avec des programmes adaptés proposés par des incubateurs d'entreprises belges.

Projet de mobilité intra régionale des jeunes en Afrique centrale comme facteur de développement : une entrée par le Cameroun

Ce projet, financé par l'OCDE, vise à dresser un état des lieux de la mobilité des jeunes en Afrique centrale dans un contexte de libre circulation. Il offrira des outils de compréhension pour la capitalisation des compétences en vue de soutenir le développement économique en Afrique centrale et donnera un meilleur aperçu des profils et des besoins en termes de compétences de la jeunesse, susceptibles d'améliorer l'intégration et le développement économique dans la sous-région.

- **Quelles sont les perspectives de l'UE et des États membres en tant que pays de destination de la migration de travail ?**

Partage d'expériences des pays européens en matière de migration de travail

Au niveau européen, les défis communs sont la population vieillissante et les pénuries de compétences à plusieurs niveaux (travailleurs peu, moyennement, très qualifiés) dans différents secteurs tels que la construction, l'agriculture, la santé, les TIC. Ces défis sont d'autant plus importants qu'il n'existe pas de législation européenne spécifique pour la migration de travail.

Cette séance a permis à plusieurs pays européens de détailler leur politique en matière de migration de travail et de partager leurs **bonnes pratiques** :

- **La politique espagnole** est organisée autour de plusieurs priorités : 1) l'importance de relations de confiance entre les pays d'origine et de destination pour identifier les secteurs et les besoins de toutes les parties ; 2) la nécessité de mettre en place des programmes de réintégration dans les pays d'origine pour éviter la fuite des cerveaux ; 3) l'importance de changer les cadres normatifs pour s'adapter aux besoins du marché du travail ; 4) la nécessité d'avoir une communication claire sur les politiques menées auprès des citoyens, tant dans les pays d'origine qu'en Espagne.
- **La France** dispose depuis 2016 d'un « Passeport Talents » qui permet aux personnes diplômées mais également aux personnes qui disposent de compétences recherchées de séjourner 4 ans en France. La France a passé une quinzaine d'accords avec des pays africains qui intègrent tous des comités de suivi, ce qui a été identifié comme une bonne pratique. Enfin, la France a passé des accord « jeunes professionnels » avec plusieurs pays africains qui permettent à de jeunes diplômés d'approfondir leurs compétences lors d'une mobilité (expérience dans une entreprise en France).
- **L'Italie** a identifié plusieurs priorités en matière de migration légale après avoir mené des consultations avec les acteurs institutionnels, les partenaires sociaux, les organisations non gouvernementales et les universités. Ces priorités économiques se trouvent dans les domaines de la transition digitale et de l'économie verte. Un programme sur la migration circulaire entre l'Italie, la Tunisie et le Maroc est actuellement en discussion avec l'UE et l'OIT.

Partenariats destinés à attirer les talents : vers une coopération renforcée entre l'UE et les pays partenaires

Dans le cadre du nouveau Pacte européen sur la migration et l'asile, des partenariats globaux, équilibrés et sur mesure avec les principaux pays d'origine et de transit de l'UE seront mis en place : il s'agit des Partenariats destinés à attirer les talents. Ils visent à fournir un cadre politique global ainsi qu'un soutien financier pour stimuler une mobilité internationale mutuellement bénéfique, fondée sur une meilleure adéquation des besoins du marché du travail et des compétences entre l'UE et les pays partenaires. Ils seront ouverts aux étudiants, aux diplômés et aux travailleurs qualifiés. La Commission a annoncé qu'elle lancerait les premiers Partenariats pour les talents avec les partenaires d'Afrique du Nord, en particulier l'Égypte, le Maroc et la Tunisie.

Quelques projets phare mis en place en partenariat avec les pays européens

Les projets soutenus par l'Espagne en matière de migration de travail

Le programme GECCO qui existe depuis les années 90 vise à recruter des travailleurs (principalement des femmes) originaires de pays tiers, afin de remédier aux pénuries de main d'œuvre dans certains secteurs en Espagne, principalement le secteur agricole. Ce programme de migration circulaire permet chaque année à des milliers de femmes marocaines de venir travailler en Espagne. Dans le prolongement de ce programme et en complémentarité avec ce dernier, est née **l'initiative WAFIRA** qui est un projet pilote entre l'Espagne et le Maroc dont l'objectif est de maximiser l'impact de la migration circulaire et de la mobilité sur le développement. WAFIRA formera et soutiendra 250 femmes participant au programme GECCO pour une réintégration socio-économique durable dans leurs communautés d'origine. D'autre part, WAFIRA renforcera les institutions marocaines pour qu'elles puissent fournir des services aux travailleurs migrants en vue de leur réintégration sur le marché du travail marocain.

Le projet MigraSafe Africa, financé par l'UE, vise à soutenir une migration sûre, ordonnée et régulière par la promotion de voies légales vers l'UE. Le projet sera mis en œuvre sur deux ans dans huit pays africains : Maroc, Sénégal, Cabo Verde, Tunisie, Égypte, Ghana, Nigeria et Éthiopie. Il favorisera l'accès à l'information sur la migration légale parmi les acteurs institutionnels et les organisations de la société civile, qui agissent comme des sources informelles d'information auprès des migrants potentiels, en particulier dans les zones reculées.

Les défis et les opportunités identifiés par les pays européens et africains en matière de migration de travail

Défis et opportunités identifiés par les pays européens et africains en matière de migration de travail

Coordination et coopération entre l'ensemble des acteurs :

- Les politiques doivent être élaborées dans un **esprit de co-construction** entre les pays d'origine et de destination, tout en tenant compte des besoins des acteurs sur le terrain. Toutes les décisions, dès le départ, doivent être discutées conjointement et adoptées sur la base d'une coopération et d'une confiance mutuelles, afin que tout le monde soit gagnant. Certains éléments transversaux doivent être pris en compte, comme l'évolution de la démographie et les besoins de main d'œuvre.
- Une **approche multipartite et inclusive** est la clé du succès de la coopération en matière de migration de travail :
 - Les acteurs et la gouvernance doivent être clairs dès le départ ;
 - Il est nécessaire d'impliquer toutes les parties prenantes (notamment les administrations publiques, les services publics pour l'emploi, le secteur privé, les associations d'employeurs, les syndicats, les organisations de la société civile) pour développer des politiques concertées en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
 - Plus encore, l'implication du secteur privé est centrale et doit être envisagée dès la phase de conception des projets et des accords, en privilégiant les partenariats publics-privés ;
 - La coordination interministérielle et intersectorielle est essentielle à la réalisation de politiques efficaces.

Actions de communication et d'échanges d'informations et d'expériences :

- Les activités de **communication et de sensibilisation** des migrants sur les voies légales de migration devraient être renforcées.
- Il faut promouvoir des **échanges d'expériences** (notamment des visites d'études) pour échanger sur les programmes de migration de travail Nord/Sud mais également Sud/Sud.
- Il convient de mieux **préparer la phase de départ des travailleurs migrants** en renforçant leur connaissance des conditions de travail et leur connaissance des règles sociales et culturelles des pays d'accueil.

Mieux connaître les besoins des entreprises et le profil des travailleurs :

- Il est nécessaire de mieux **faire correspondre les profils et les compétences des travailleurs migrants aux besoins de main d'œuvre** des pays de destination.
- Il faut renforcer la **qualité et la diversité des formations** pour améliorer le recrutement des travailleurs dans les pays de destination, tant dans les pays de départ que dans les pays de destination.
- Il convient de mener un travail plus approfondi en amont, notamment sur les étapes de recrutement et le placement des migrants à l'international.
- Il est important de renforcer le **profilage des travailleurs migrants**, plus particulièrement des jeunes, pour mieux répondre aux besoins des employeurs.
- En outre, les **cadres juridiques** doivent être adaptés aux besoins, afin de garantir la clarté tant pour le migrant que pour l'employeur qui l'embauche.
- Il convient de développer des projets non seulement à destination des travailleurs qualifiés et hautement qualifiés mais également des **travailleurs peu qualifiés** qui sont nombreux notamment dans les secteurs agricole, du tourisme, de la santé et de la construction.

Défis transversaux :

- Il est important de disposer de **données fiables** pour élaborer des politiques et des programmes de migration de travail.
- **La durabilité et la pérennité des projets** sont essentielles.
- **L'évaluation et le suivi sont essentiels** : il s'agit à la fois d'un cadre de suivi et d'évaluation des conventions et des accords avec des objectifs et des indicateurs qualitatifs mesurables, mais aussi des résultats et des enseignements tirés des projets pilotes déjà développés.
- Afin de **limiter la fuite des cerveaux**, il est nécessaire de :
 - Echanger des informations sur les secteurs, tant en Afrique qu'en Europe, où les besoins sont urgents ;
 - Dispenser des formations professionnelles non seulement dans le pays de destination mais aussi dans le pays d'origine, avant le départ ;
 - Elaborer des projections démographiques, tant en Afrique qu'en Europe ;
 - Intégrer aux accords et aux projets un volet sur le retour volontaire et la réintégration des migrants.
- **Les programmes de migration circulaire de la main d'œuvre**, y compris la migration saisonnière, sont essentiels. Avec ces programmes, le retour et la réintégration sont assurés (formation, nouvelles compétences en matière d'entrepreneuriat, nouveaux liens personnels, etc.) et une confiance mutuelle a été instaurée permettant la continuité du programme.
- Il est essentiel de favoriser et de faciliter la **reconnaissance rapide des compétences, des qualifications et de l'expérience professionnelle**, au moyen d'instruments appropriés et innovants, afin que tous puissent en bénéficier : le migrant, le pays d'origine et le pays de destination. De nombreuses améliorations sont encore possibles, notamment en ce qui concerne l'élaboration de normes.
- Il est nécessaire de **respecter les droits des travailleurs migrants**, et de protéger ceux qui sont plus vulnérables aux abus potentiels. Les conditions de travail et les droits en matière de sécurité sociale, sont autant d'éléments qui doivent être pris en compte.
- Le défi de la **mise à l'échelle des projets pilotes** est central pour répondre aux besoins des pays de départ et de destination, tout en prenant en compte la capacité d'absorption des administrations.

- **Etat de la coopération euro-africaine et intra-africaine en matière de migration de travail**

Les partenariats pour la mobilité des compétences au cœur de la migration de travail

Selon l'OCDE, les partenariats pour la mobilité des compétences (Skills Mobility Partnerships - SMP) permettent :

- Le partage des coûts et des avantages de la migration ;
- Des voies de migration légale supplémentaires ;
- Un réservoir de compétences plus important dans les pays d'origine et de destination ;
- Une meilleure capacité de formation dans les pays d'origine ;
- Un alignement des compétences sur les marchés du travail (axé sur la demande).

Les défis identifiés dans le cadre de ces partenariats pour la mobilité des compétences sont les suivants :

- Mener des recherches sur la demande du marché du travail et l'inadéquation des compétences ;
- Collaborer entre les parties prenantes des secteurs public et privé ;
- Établir une relation de confiance entre les partenaires de coopération ;
- Former des partenariats avec l'ensemble des parties prenantes ;
- Mettre en relation les candidats et les employeurs ;
- Favoriser un cadre politique et gouvernemental clair ;
- Renforcer la reconnaissance des compétences, notamment les *soft skills*.

Quelques exemples de coopération euro-africaine et intra-africaine en matière de migration de travail

L'accord sur la mobilité entre Etats membres de la Communauté des pays de langue portugaise (9 pays)

Cet accord, signé en juillet 2021, vise à promouvoir et favoriser la mobilité des citoyens au sein de ses territoires. Le Portugal a récemment modifié sa loi sur l'immigration concernant l'octroi de visas et le droit au séjour de façon à favoriser la mobilité et la migration légale. Par ailleurs, le Portugal a renforcé sa coopération avec d'autres pays par le biais d'accords de mobilité des travailleurs, d'un centre commun des visas de Praia au Cabo Verde et de la modification de sa loi sur les étrangers. La réforme en cours du SEF (Service des étrangers et des frontières) permettra la création au sein du ministère de l'Intérieur d'une agence pour gérer la migration et l'asile.

L'expérience du Cabo Verde en matière de migration de travail

Le Cabo Verde dispose de nombreux accords de gestion des flux migratoires et de migration de travail avec des pays de destination (Portugal, Angola, France, Luxembourg, Sénégal, etc.) Récemment, il y a plusieurs avancées dans le domaine de la migration de travail au Cabo-Verde : 1) création de la Haute Autorité pour la Migration dont la mission principale est de définir des politiques d'accueil des immigrés et de promouvoir leur intégration ; 2) adoption d'une nouvelle loi sur la nationalité ; 3) proposition d'amendement de l'accord de migration de travail avec le Portugal ; 4) entrée en vigueur de l'amendement de l'Accord de Facilitation de visa avec l'UE pour des séjours de courte durée et de l'Accord de Mobilité dans l'espace de la Communauté des pays de langue portugaise ; 5) mission conjointe de l'OIM, des responsables gouvernementaux et du secteur privé du Portugal au Cabo Verde (juillet 2022) dans le cadre du projet « Promouvoir la migration de travail avec le Portugal » dans le secteur du tourisme.

L'expérience de la Suisse : bonne pratique de migration circulaire africaine dans l'industrie hôtelière

La Suisse soutient un projet de formation dans le domaine de l'hôtellerie depuis plusieurs années. Il s'agit de formations de six mois à Nairobi dans une école hôtelière destinées à des Nigériens, Gambiens, Camerounais et prochainement Tunisiens. La formation est suivie d'un stage de six mois dans un hôtel 5 étoiles dans le pays

d'origine. L'école hôtelière (<https://www.bihc.ac.ke>) est partenaire de la Croix-Rouge kenyane et d'une école hôtelière suisse réputée à Lucerne (B.H.M.S. Business & Hotel Management School). Il a été précisé qu'il pourrait être intéressant de développer ces écoles dans d'autres pays africains francophones au cours d'une deuxième phase du projet.

L'initiative THAMM (Vers une approche holistique de la gouvernance de la migration et de la mobilité de travail en Afrique du Nord) : **un modèle de migration de travail entre l'UE et l'Afrique du Nord**

Les pays bénéficiaires du projet sont l'Égypte, le Maroc, la Tunisie ouvert à d'autres pays d'Afrique du Nord pour les activités régionales). Ce projet est mis en œuvre par quatre partenaires : l'OIT, l'OIM, la GIZ, Enabel et l'OFII.

L'objectif général du projet THAMM est de **permettre des opportunités mutuellement bénéfiques de migration et de mobilité de main d'œuvre sûres, régulières et ordonnées** pour les pays d'Afrique du Nord.

Pour cela, le projet vise à promouvoir 5 aspects importants :

- **La gouvernance** : renforcer les législations, politiques et cadres stratégiques nationaux afin d'intégrer la migration de travail
- **Les compétences** : renforcer les services publics de l'emploi dans leur capacité régulatrice et promouvoir la reconnaissance des qualifications et des compétences pré-départ et au moment du retour
- **Les données** : appuyer les institutions publiques dans la collecte de données sur les migrations internationales de main d'œuvre.
- **Les schémas de mobilité** : renforcer la capacité institutionnelle à gérer les processus de migration de main d'œuvre et améliorer les connaissances des partenaires sur la reconnaissance des qualifications pour les marchés étrangers. Cette composante est mise en œuvre par la GIZ, Enabel et l'OFII. La GIZ adopte une approche multisectorielle incluant les acteurs étatiques (ministères, Services Publics pour l'Emploi, institutions de formation professionnelle), le secteur privé (chambres de commerce et d'industrie, associations professionnelles, entreprises) et la société civile (services d'intégration, diaspora).
- **La coopération régionale** : renforcer le dialogue et la coopération entre les pays partenaires sur la migration de main d'œuvre et la mobilité.

• **Renforcer la coopération en matière de migration de travail par une approche multipartite**

Au cours de ce Panel, les discussions ont porté sur les défis pratiques rencontrés par les différents acteurs en charge des questions de migration de travail, notamment le secteur privé.

L'approche politique de l'OIM en matière de migration de travail

L'OIM reconnaît qu'une politique de migration de travail réussie est nécessairement :

- **Une politique de long terme** qui prend en compte l'impact de la mondialisation et de la digitalisation des marchés du travail ainsi que la transition vers des économies plus vertes ;
- **Une politique adaptée au marché du travail** qui repose sur des données précises et fiables sur le marché du travail dans les pays d'origine et de destination ainsi que l'implication du secteur privé et des employeurs depuis la conception d'une politique jusqu'à sa mise en œuvre ;
- **Une politique basée sur les droits humains et les droits du travail** des travailleurs migrants fondée sur un recrutement équitable et éthique ;

- **Une politique mutuellement bénéfique** pour les pays de départ et de destination ainsi que pour les migrants et leurs communautés, notamment par le biais d'initiatives locales de développement des compétences et de mécanismes de transferts de fonds.

Les aspects pratiques des projets bilatéraux liés à la migration : l'expérience de l'Espagne

Il existe plusieurs défis et opportunités pendant le cycle de vie d'un projet, et notamment : 1) **la relation bilatérale** offre une sécurité aux deux pays lorsqu'il s'agit de concevoir et de mettre en œuvre des projets, utilité des conventions bilatérales et multilatérales de sécurité sociale (Maroc, Sénégal) ; 2) **l'identification des besoins réciproques** à l'initiative de l'Espagne et du pays partenaire ; 3) **la conception d'un projet de migration** : type de migration, avantages et inconvénients des différents types de migrations ; 4) **les acteurs et la gouvernance** : importance du rôle de l'administration locale et de la participation du secteur privé ; 5) **le processus de sélection des travailleurs** (procédures transparentes, accès à l'information sur les réglementations des pays de destination, rôle de l'administration d'origine pour la pré-sélection des candidats, par exemple le rôle de l'ANAPEC dans les projets bilatéraux avec le Maroc) ; 6) **le voyage et le travail** : énorme potentiel de la migration circulaire, au-delà des transferts de fonds ; 7) **le retour dans le cadre d'une migration circulaire** ; 8) **l'évaluation** ; 9) **le nouveau modèle de migration circulaire en Espagne** qui permet l'octroi d'autorisations pluriannuelles, d'une durée de 4 ans, qui permettent de travailler pendant un maximum de 9 mois par an.

La migration internationale au cœur de l'expansion et de la croissance de la chaîne hôtelière RIU

La mobilité géographique des employés de la chaîne hôtelière Riu est vivement encouragée. Cette mobilité de travail circulaire a permis à certains employés basés aux Canaries d'aller travailler au Cabo Verde et à certains employés du Cabo Verde d'aller travailler au Sénégal. Par la suite, ces mêmes employés peuvent retourner dans le pays où ils travaillaient précédemment ou restent travailler dans leur nouvelle destination. De plus, du personnel local est recruté dans chaque ville d'implantation de la chaîne hôtelière.

Analyse de la participation à la réunion*

- L'évènement a attiré un public varié d'une centaine de participants provenant de 32 pays.
- La réunion thématique a pleinement répondu aux attentes des participants.
- Les participants ont mis en lumière quelques recommandations, notamment le fait d'organiser régulièrement de telles réunions afin de promouvoir des voies de migration de travail régulières entre les pays d'origine et d'accueil ou encore l'intérêt de projeter des vidéos ou documents audiovisuels sur des expériences concrètes lors de ces réunions.

* Cette analyse se fonde sur les réponses fournies par les participants aux formulaires d'évaluation.