



Rabat Process
Euro-African Dialogue on
Migration and Development

Document final Réunion conjointe de haut niveau Processus de Khartoum et Processus de Rabat

Renforcer la coopération UE-Afrique :
des voies innovantes pour la mobilité des compétences

16-17 octobre 2024
Lisbonne, Portugal



REPÚBLICA
PORTUGUESA



AGÊNCIA PARA A
INTEGRAÇÃO
MIGRAÇÕES E ASILO



Sous la co-présidence du Portugal et de l'Égypte

Projet financé par l'Union européenne



Mis en œuvre par l'ICMPD



Dans le cadre du programme de soutien au dialogue UE-Afrique sur la migration et la mobilité (MMD)

Aperçu

- Co-présidé par le Portugal et l’Egypte, cette Réunion conjointe de haut niveau s’est appuyée sur la longue collaboration entre le Processus de Khartoum et le Processus de Rabat, reflétant un engagement partagé par les deux dialogues régionaux à faire face à des défis communs, à renforcer les synergies et à échanger des bonnes pratiques.
- La réunion s’aligne sur le domaine 2 du PACV, portant sur la migration légale et la mobilité, qui met en avant le besoin de promouvoir des voies régulières pour la migration et la mobilité depuis et entre les pays européens et africains.
- Avec des représentants des 53 pays partenaires des Dialogues, et la présence d’organisations internationales et régionales, la réunion a réuni une diversité de points de vue, suscitant des discussions approfondies sur les défis démographiques, la réponse à des besoins communs, et la création d’opportunités à travers les deux continents.

Objectifs de la réunion

- Favoriser une plateforme de dialogue sur la migration de travail, le développement des compétences et la mobilité au sein des régions du Processus de Khartoum et du Processus de Rabat.
- Analyser les perspectives européennes et africaines en matière de migration de travail et de mobilité des compétences, et partager les leçons apprises et bonnes pratiques dans la gestion de la migration de travail.
- Identifier les besoins, priorités, obstacles et opportunités en matière de migration de travail et de développement des compétences pour soutenir l’élaboration de politiques publiques et renforcer la coopération entre pays européens et africains.

Résultats attendus

- La réunion a cherché à formuler des conclusions politiques et des recommandations conjointes pour le Processus de Khartoum et le Processus de Rabat, ainsi que des propositions pour des actions de suivi et des plans pour de prochaines réunions conjointes entre les Dialogues.

1) Cérémonie d’ouverture de haut niveau

Les remarques d’ouverture ont été présentées par des fonctionnaires de haut niveau, y compris Cesar Texiera, membre du Bureau de l’Agence pour l’Intégration, la Migration et l’Asile (AIMA) du Portugal, l’Ambassadeur Dr Wael Badawi, Ministre assistant adjoint du Ministère des Affaires étrangères égyptien; Johannes Luchner, Directeur général adjoint de la Direction Générale pour la Migration et les Affaires intérieures (DG HOME) de la Commission européenne; Dr. Sabelo Mbokazi, Responsable de la Santé, des Affaires humanitaires et du Développement social à la Commission de l’Union africaine (CUA) ; Albert Siaw-Boateng, Directeur de la Libre circulation des personnes et de la Migration au sein de la Communauté Economique des Etats d’Afrique de l’Ouest (CEDEAO) ; et Sedef Dearing, Directrice des Dialogues migratoires et de la Coopération au Centre International pour le Développement des Politiques Migratoires (ICMPD).

Les représentants de haut niveau ont réaffirmé être engagés à renforcer la migration de main-d’œuvre en tant que vecteur de développement durable, soulignant l’importance d’une collaboration continue entre les gouvernements, le secteur privé, la société civile et d’autres parties prenantes importantes.

Cesar Texeira a souligné la nécessité d’efforts continus afin de garantir des voies de mobilité qui promeuvent une migration sûre, ordonnées, et régulière, et pour travailler à l’intégration digne de ceux qui migrent vers d’autres pays pour y vivre et travailler. Il a également souligné l’importance des initiatives et outils qui contribuent à une meilleure et plus efficace adéquation entre les besoins des marchés et les compétences des migrants. Cela est essentiel pour assurer que la migration soit bénéfique pour toutes les parties prenantes et qu’elle contribue à l’épanouissement personnel et professionnel des migrants.

Prenant acte de cet engagement, l’ambassadeur Wael Badawi, président actuel du Processus de Khartoum, a souligné le rôle essentiel des dialogues migratoires en tant que plateformes de coordination des efforts entre les pays partenaires. Il a insisté sur le fait que la migration devrait être reconnue comme un puissant outil de développement durable, bénéficiant aux migrants et aux communautés dans les pays d’origine, de transit et de destination.

Johannes Luchner a évoqué les défis communs à l'Europe et à l'Afrique, tels que la compétitivité, les conflits, l'adaptation au changement climatique, et la transition numérique. Il a insisté sur la nécessité pour l'UE d'attirer les talents, en soulignant des initiatives récentes telles que la série de mesures « Mobilité des compétences et des talents », qui vise à simplifier les procédures d'immigration légale. M. Luchner a insisté sur le rôle du secteur privé pour combler les lacunes en matière de talents et stimuler les économies locales, défendant, à travers la promotion de voies de mobilité sûres et organisées, le gain de cerveaux plutôt que la fuite des cerveaux.

En qualifiant la réunion d'appel à un partenariat Afrique-Europe renouvelé, Dr. Sabelo Mbokazi a insisté sur le besoin d'adopter une approche coordonnée en matière de gestion des migrations, en alignant les initiatives de développement de l'UE avec l'Agenda 2063 de l'Union africaine pour créer des synergies bénéfiques aux deux continents.

Albert Siaw-Boateng a également illustré le rôle des efforts régionaux en présentant les initiatives de la CEDEAO en matière de facilitation de la mobilité de travail, dans le cadre plus large de l'intégration régionale. M. Siaw-Boateng a insisté sur le besoin d'aligner les stratégies locales avec des initiatives continentales et internationales plus larges afin de garantir des politiques migratoires efficaces et inclusives.

Sedef Dearing est revenue sur les progrès réalisés par les Processus de Khartoum et de Rabat, soulignant que les deux Dialogues ont bâti des fondations solides pour saisir des opportunités et faire face à des défis communs. Elle a également insisté sur la coopération renforcée et la confiance qui s'est développée depuis la création de ces deux dialogues régionaux.

2) Façonner l'avenir : perspectives clés sur l'attraction des talents et la mobilité des compétences

▪ La perspective africaine

L'ambassadrice Dr. Namira Negm, de l'[Observatoire africain des Migrations \(OAM\)](#), a délivré une allocution inaugurale qui a mis en avant le besoin de politiques justes, basées sur des données probantes, permettant à la fois d'augmenter le potentiel des talents africains et de faire face à des défis tels que la fuite des cerveaux et les perceptions négatives liées à la migration.

Si la migration africaine est essentiellement intracontinentale, un nombre croissant de professionnels et de travailleurs africains cherchent des opportunités à l'étranger, en particulier en Europe et dans le Golfe. Toutefois, les données montrent que seulement 3 % de la population africaine vivait en dehors de son pays d'origine en 2020¹, ce qui souligne que l'Afrique n'est pas un continent d'émigration massive, et que les migrants africains ne sont pas non plus en train de submerger d'autres régions.

La mobilité de la main-d'œuvre africaine souligne le rôle croissant du continent dans la satisfaction des besoins mondiaux en main-d'œuvre, mais la fuite des cerveaux reste un défi de taille, en particulier dans les secteurs clés. Pour y remédier, l'OAM préconise des voies de migration circulaire structurées qui permettent aux professionnels qualifiés d'apporter leur contribution à l'étranger tout en conservant des liens étroits avec leur pays d'origine, grâce à une approche fondée sur les données.

En outre, le profil démographique unique de l'Afrique, plus jeune continent au monde, représente à la fois un défi pressant et une occasion unique de stimuler la croissance économique, d'alimenter l'innovation et de positionner l'Afrique en tant que leader sur la scène internationale. Des investissements stratégiques dans l'éducation, le développement des compétences et la formation adaptée aux besoins du marché permettront à la jeune population africaine de devenir des leaders dans des secteurs compétitifs à l'internationale, transformant ainsi des potentiels en prospérité.

Les principales recommandations incluent :

- **Plateformes d'échange de compétences de continent à continent** : Développer des plateformes numériques qui mettent en relation les travailleurs africains qualifiés avec les opportunités offertes dans les deux régions, en utilisant l'IA pour aligner les compétences et les besoins du marché et en garantissant des formations accessibles aux étudiants des universités et des centres de recherche africains. Ces plateformes doivent contribuer au transfert de connaissances et de compétences vers les pays d'origine.

¹ Mo Ibrahim Foundation, 2022, https://mo.ibrahim.foundation/sites/default/files/2022-02/aef_summit_african-migrations.pdf (dernier accès le 12 novembre 2024).

- **Mettre en œuvre et étendre les programmes de double certification** : Plaider en faveur de programmes de double certification qui permettent aux professionnels africains d'obtenir des qualifications reconnues dans les deux régions, facilitant ainsi les transitions et une meilleure acceptation des compétences africaines. Il s'agit notamment de mettre en lumière les programmes existants et de partager les bonnes pratiques.
- **Investir dans des programmes de migration circulaire et dans l'amélioration des voies légales de migration** : Promouvoir les initiatives de migration circulaire qui permettent de travailler temporairement à l'étranger tout en bénéficiant d'une garantie de retour et d'une aide à la réintégration. Cela encouragera l'amélioration des compétences et les contributions économiques tout en facilitant la participation avancée des étudiants africains à des projets conjoints qui profitent à leur pays d'origine.
- **Développer des programmes holistiques de soutien** : Etablir des programmes qui favorisent le développement personnel, social et culturel des migrants, en les aidant à maintenir des liens avec leurs racines tout en contribuant à la fois aux pays d'accueil et d'origine.
- **Protéger les droits des migrants** : Créer des cadres pour protéger les droits des migrants tout au long de leur voyage, en promouvant un recrutement éthique et en garantissant un traitement équitable pour lutter contre la discrimination.
- **Étendre la recherche sur la migration et la mobilité et le lien entre migration et développement** : Investir dans la recherche afin d'approfondir la compréhension des dynamiques migratoires à travers le continent, en veillant à ce que les politiques soient fondées sur des données probantes et axées sur l'optimisation des avantages de la migration pour le développement.
- **Encourager les mécanismes permettant d'intégrer des données** sur la mobilité des compétences dans les bases de données sur les migrations et les modules d'enquête.

■ La perspective européenne

Jo Antoons, directrice associée chez Fragomen Global LLP, a offert une perspective européenne en matière d'attraction des talents et de mobilité des compétences, soulignant qu'une approche globale, intégrant l'immigration et les innovations en matière de main-d'œuvre, est essentielle pour faire face à l'avenir démographique et économique de l'Europe.

Pour répondre à d'importantes pénuries de main d'œuvre, l'UE s'est concentrée sur la création de voies souples afin d'attirer et de retenir les professionnels étrangers, renforçant ainsi la résilience et le potentiel de croissance de sa main d'œuvre. La stratégie d'attraction des talents comprend des initiatives telles que la [Carte Bleue européenne](#), la plateforme de [Réservoir de Talents de l'UE](#) qui soutient aussi les Partenariats pour les Talents avec des pays non-européens, et la [Directive résidence de long-terme](#).

Les pays européens ont adopté des mesures variées de rétention des talents, en se concentrant sur l'élargissement des opportunités d'emploi, l'amélioration des processus de naturalisation et de regroupement familial, et l'embauche des ressortissants étrangers déjà présents. L'Allemagne a introduit une série de politiques, telles qu'une carte d'opportunité à points, des règles de résidence assouplies et des extensions indéfinies de son règlement sur les Balkans occidentaux, tandis que l'Irlande a étendu son système de permis de travail à la fin de l'année 2023. La Wallonie, en Belgique, a assoupli les exigences en matière de permis de travail pour les travailleurs peu ou moyennement qualifiés en septembre 2024. La Suède a réorganisé son processus de demande de permis de travail pour les travailleurs qualifiés.

En outre, de nombreux pays assouplissent les procédures de naturalisation et de résidence à long terme, l'Allemagne autorisant les citoyennetés multiples et la Norvège assouplissant les conditions de résidence permanente. Plusieurs pays, dont le Danemark et l'Allemagne, ont également simplifié les procédures de regroupement familial, tandis que l'UE renforce les libertés d'emploi des travailleurs étrangers en modifiant les directives relatives au permis unique et à la Carte Bleue européenne. Ces efforts reflètent une tendance plus large à la création de systèmes de migration plus inclusifs et plus souples, destinés à attirer et à retenir les talents.

Par ailleurs, l'Europe progresse en matière de digitalisation complète des processus d'immigration. Ainsi, la Suisse délivre des visas physiques et des code-barres digitaux depuis février 2024, tandis que la Finlande automatise ses services d'immigration. Le Royaume-Uni envisage l'élimination des documents physiques d'immigration et leur remplacement par des eVisas dès la fin de 2024.

Les **principales recommandations** pour maintenir la compétitivité de l'Europe et attirer les talents nécessaires à la croissance et à l'innovation sont les suivantes :

- Améliorer les systèmes de reconnaissance **des compétences et des diplômes**.
- Élargir les voies dédiées aux **emplois peu qualifiés et techniques**, particulièrement pour les professions faisant face à des pénuries, et passer d'une approche académique à une approche axée sur **l'expérience professionnelle**.
- Promouvoir une plus grande utilisation des **options de résidence à long terme**.
- Un **engagement sérieux** et déterminé avec les PME, pour garantir l'implication du secteur privé dans leur développement, la facilitation des processus de reconnaissance des compétences, et l'introduction d'un permis de recherche d'emploi à l'échelle européenne.
- Assurer la **mise en œuvre effective des mesures relatives à la Carte Bleue européenne**.

▪ **Réflexions initiales des pays partenaires du Processus de Khartoum et du Processus de Rabat**

Les premières réflexions ont porté sur les dynamiques complexes de la migration, soulignant la nécessité de politiques qui équilibrent la fuite et le gain de cerveaux, améliorent la reconnaissance des compétences et favorisent les opportunités de réintégration pour soutenir le développement.

- Plusieurs pays, tels que le **Nigeria**, ont exprimé des inquiétudes quant à la perte de travailleurs qualifiés, particulièrement dans le secteur de la santé, en raison de l'existence limitée de voies de migration qui favorisent la rétention des compétences à long terme. Un appel a été passé aux pays d'accueil européens à reconnaître la valeur des professionnels qualifiés africains, et aux ambassades à faciliter une migration à valeur ajoutée pour toutes les parties prenantes.
- Le **Soudan du Sud** a relevé l'existence d'une demande globale pour des talents africains et a souligné le rôle du secteur privé dans la stimulation de la croissance économique.
- **L'Égypte** a souligné l'importance de promouvoir les voies légales ainsi que de soutenir la création d'emplois dans les pays d'origine, afin que la migration soit un choix. Il est aussi nécessaire que les partenaires européens promeuvent des outils de réintégration, en particulier pour des migrants souhaitant revenir au pays et fonder des entreprises. La migration circulaire a été mise en avant pour son approche flexible, mutuellement bénéfique avec un potentiel prometteur sur le long terme.
- La **Somalie** a plaidé pour la création de voies légales de migration, particulièrement pour les pays touchés par des conflits, comme stratégie de réduction de la migration irrégulière. Elle a également souligné le rôle critique de la réintégration, particulièrement à travers la création d'emplois, afin de pallier l'impact économique d'une réduction de transferts de fonds lorsque les migrants reviennent.
- **L'Autriche** a noté des défis liés à la reconnaissance des qualifications étrangères, relevant notamment des disparités importantes au sein-même des systèmes d'éducation nationaux. Une approche standardisée pourrait répondre à ces variations et favoriser un traitement équitable.
- Le **Togo** a mis en lumière le besoin pour les populations européennes de comprendre le rôle essentiel des migrants dans la réduction des pénuries de main-d'œuvre et leur contribution à la croissance économique.

Plan d'action conjoint de la Valette (PACV)

Resat Ozkan, de l'équipe de [suivi du PACV](#) (ICMPD), a présenté les efforts collaboratifs entrepris dans le cadre des Processus de Khartoum et de Rabat depuis le Sommet sur la Migration de la Valette de 2015, en se concentrant sur la migration de travail et à partir d'enseignements tirés de la base de données du PACV.

- La migration de la main-d'œuvre occupe une place centrale, avec 522 initiatives sur 3 451 projets et politiques financés et mis en œuvre dans ces régions.
- Depuis 2015, 286 politiques, y compris des accords internationaux, des lois et des règlements, ont été adoptées. Parallèlement, 236 projets se concentrent sur le domaine 2 du PACV qui est axé sur la migration légale et la mobilité, avec un financement total de 891 millions d'euros provenant principalement du FFUE, de l'Allemagne, de l'ENI et de l'AMIF, parmi d'autres partenaires financiers.
- Les principales organisations de mise en œuvre comprennent le HCR et la GIZ. L'Éthiopie, la Tunisie, le Kenya, l'Égypte, le Maroc et le Mali comptent parmi les principaux pays de mise en œuvre.
- Les politiques et les projets figurant dans la base de données du PACV couvrent des sujets tels que la diaspora, la migration circulaire, l'enregistrement des migrants, les visas et la sécurité sociale. Les fréquents amendements des politiques publiques reflètent un environnement en constante évolution, ce qui exige une capacité d'adaptation de la part des autorités.
- Bien que les partenaires du PACV puissent avoir des approches différentes basées sur des normes légales, économiques et sociales, la coopération reste solide, et les projets multilatéraux reçoivent le plus de financement.

Mécanisme de Subvention MMD

Marcello Giordani, Coordinateur du Mécanisme de financement MMD à l'ICMPD, a présenté la nouvelle composante du programme soutenant l'implication d'acteurs non étatiques, en se concentrant sur le rôle stratégique du Mécanisme de financement du MMD (ICMPD) vis-à-vis des initiatives liées à la migration et la mobilité à travers l'Afrique. Avec un financement d'environ 10 millions d'euros, le mécanisme s'aligne sur les engagements des Processus de Rabat et de Khartoum pour faire face aux questions migratoires par des actions durables et le renforcement des capacités. Destiné à renforcer la société civile africaine, il soutient des organisations de la société civile, des organismes de recherche, des groupes de la diaspora et des acteurs non étatiques, en collaboration avec les autorités locales.

Les projets menés dans le cadre de ce mécanisme sont axés sur des domaines clés, notamment la migration légale, la mobilité et la lutte contre la migration irrégulière. Le mécanisme de subvention privilégie un processus d'évaluation transparent et inclusif, et a reçu plus de 100 candidatures de divers secteurs, notamment d'universités, d'ONG et d'organisations privées d'Afrique et d'Europe. La plupart des demandes impliquent des consortiums, ce qui témoigne d'une forte collaboration. Les projets éligibles sont évalués sur la base de critères techniques et administratifs afin de garantir qu'ils correspondent aux objectifs et aux priorités des Dialogues.

Les prochaines étapes comprennent la finalisation des évaluations d'ici le quatrième trimestre 2024, les phases de contractualisation et de mise en œuvre devant commencer au premier trimestre 2025 et s'achever au deuxième trimestre 2026.

3) Stratégies pour cultiver le développement des compétences et l'attraction des talents

Lors de la première table ronde, les participants ont examiné les perspectives africaines et européennes en matière d'attraction des talents et de mobilité des compétences, en explorant des programmes innovants tels que le Partenariat européen pour les Talents, la série de mesures « Mobilité des compétences et des talents » et diverses initiatives d'attraction des talents et de développement des compétences.

- Le [Mécanisme de Partenariat pour les Migrations](#) (MPF), financé par l'UE et mis en œuvre par l'ICMPD, cherche à renforcer le dialogue et la coopération en matière de migration et de mobilité entre les Etats membres de l'UE et les pays partenaires. S'appuyant sur une large expérience de développement et de gestion de programmes de mobilité de la main-d'œuvre, le

MPF a présenté les éléments clés dans la conception et la mise en œuvre de telles initiatives, à savoir la recherche, la formation et les compétences, le renforcement des capacités institutionnelles, et la connexion des marchés.



- **La perspective de la Commission européenne : une approche de mobilité de travail et du développement des compétences en évolution**

Bien que le développement de nouvelles voies légales demeure une compétence des Etats membres de l'UE, la Commission européenne a insisté sur l'importance de développer une perspective européenne en la matière. Dans cette perspective, le lancement du Mécanisme de Partenariat pour les Migrations a été une initiative particulièrement innovante. Il a pris de l'ampleur ces dernières années, les états membres présentant de nouveaux projets et des idées innovantes pour favoriser la mobilité légale. Forte de ces expériences, l'UE travaille à développer de nouvelles voies légales, s'appuyant sur les leçons apprises afin de répondre aux principaux obstacles et défis rencontrés.

Deux initiatives méritent d'être soulignées: (1) [MOVE GREEN](#): une initiative collaborative entre le Maroc et l'Espagne qui propose des opportunités de réseautage et des qualifications professionnelles aux Marocains souhaitant travailler dans le secteur de l'économie verte et des énergies renouvelables et (2) [ProMob PlastSkills](#): un partenariat entre la France et la Tunisie qui vise à former des tunisiens dans le secteur du plastique pour qu'ils aillent ensuite travailler en France.

La CE a mis en avant une série de priorités pour **développer les programmes existants** :

- **Mettre en œuvre la législation européenne existante**, telle que la Directive Carte Bleue européenne.
- Augmenter le nombre de projets qui se **concentrent sur la mise en œuvre**.
- **Etendre les voies légales** pour attirer des compétences par-delà celles régies par la Directive Carte Bleue européenne.
- **Faciliter les procédures** d'accès au territoire de l'UE, particulièrement les procédures de visas.
- **Collaborer avec le secteur privé**, avec une attention particulière pour les petites entreprises dont les ressources limitées ne leur permettent pas nécessairement de soutenir les programmes de mobilité du travail mais qui peuvent largement bénéficier de cette coopération internationale.
- Soutenir la **recherche et la collecte des données** pour développer des initiatives sur mesure.

La CE préconise également la diversification de ces initiatives et l'élargissement de leur portée géographique. La première génération de partenariats était étroitement liée aux intérêts des États membres. Aujourd'hui, il est essentiel de **s'appuyer sur les bases établies** pour **renforcer les partenariats** avec les pays qui entretiennent déjà des relations de mobilité et pour développer les projets existants.

La CE vise également à **développer des stratégies cohérentes** dans des régions telles que l'Afrique du Nord et l'Afrique de l'Ouest, où les niveaux de migration irrégulière sont élevés et où les voies légales pourraient contribuer à atténuer ces tendances. Dans l'ensemble, l'approche européenne devrait être globale et alignée sur les objectifs plus larges de l'UE, tout en tenant compte des besoins et des réalités des pays d'origine en termes de rétention et de développement de leurs talents et de leur main-d'œuvre.

- **La perspective de la Commission de l'Union africaine (CUA) : favoriser la libre circulation des personnes et la migration de travail à travers l'Afrique**

La CUA croit fermement à la portée transformative que l'éducation et le développement des compétences peuvent avoir sur le développement. En lien avec cette vision, la CUA a fait de l'éducation et du développement des compétences une priorité clé, et son thème pour 2024 est « Education et compétences pour l'Afrique au XXIe siècle ». Pour soutenir ces efforts, la CUA promeut des cadres de formation technique et d'harmonisation des qualifications, tout en promouvant des politiques de migration de travail qui encourage la mobilité des compétences à travers le continent. Ces initiatives sont en accord avec les objectifs plus larges de [l'Agenda 2063 de l'Union africaine](#), qui soulignent que l'éradication de la pauvreté ne pourra être possible qu'à travers un investissement dans le capital humain, particulièrement en renforçant les compétences de la main-d'œuvre africaine.

Bien que ces cadres et stratégies existent, le **défi consiste à garantir leur mise en œuvre effective** sur le terrain. En collaboration avec les chefs d'État de l'UA, la CUA a mis en place le [Programme conjoint sur les migrations de main-d'œuvre](#) (PCMM), auquel participent des partenaires de mise en œuvre tels que l'OIM et l'OIT. Cette collaboration aide les États membres à améliorer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre sur l'ensemble du continent, aux côtés des communautés économiques régionales (CER). L'un des principaux domaines d'intervention consiste à aider les États

membres à améliorer la mobilité de la main-d'œuvre, notamment en renforçant les systèmes d'information relatifs au marché du travail afin de soutenir le développement des compétences dans toute l'Afrique.

Le PCMM a mis en évidence de précieuses **leçons**, particulièrement dans l'assistance aux Etats membres de l'UA pour le développement des Accords bilatéraux de travail (ABT). En 2021, la CUA a introduit des [Lignes directrices sur l'élaboration d'ABT](#) pour renforcer la capacité des Etats membres et des CER à **négoier et conclure des ABT** de manière efficace, et qui garantissent la protection des droits des migrants. Par ailleurs, le PCMM fournit un soutien aux CER dans le développement des politiques de migration de travail aux échelles régionale et nationale. Ceci est complété par l'utilisation au sein du programme de **systèmes d'information relatifs au marché du travail et la production de statistiques relatives à la migration du travail de haute qualité et mises à jour**, qui soutiennent l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes.

Parallèlement, la CUA a mis en place le [Cadre continental africain des certifications](#), un outil de politique publique conçu pour relever les défis de l'harmonisation des qualifications et de la reconnaissance des compétences dans toute l'Afrique. En outre, la CUA a introduit le [protocole relatif à la libre circulation des personnes](#), essentiel à la réalisation de l'intégration socio-économique et politique et de la prospérité envisagées dans l'Agenda 2063 de l'Union africaine, afin d'aider les États membres à faciliter la circulation des personnes à travers le continent, mais également des biens et des services, pour favoriser l'intégration régionale et faciliter les échanges commerciaux.

La CUA a également apporté **un soutien opérationnel et technique relatif au portefeuille lié à la migration de main-d'œuvre des CER**. Par exemple, la Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE) a mis en œuvre des initiatives telles que le [protocole du marché commun de la CAE](#), qui promeut l'égalité d'accès aux marchés et facilite la circulation des professionnels au sein des États partenaires. De même, la CEDEAO a adopté une stratégie de développement humain axée sur l'éducation, le développement des compétences et la participation au marché du travail. La CEDEAO travaille également à l'harmonisation de la reconnaissance des compétences techniques dans ses États membres.

- **La perspective du Portugal : une approche pangouvernementale pour la migration de travail et l'intégration**

Le Portugal reste fermement attaché à la **promotion de la coopération, de l'intégration et de la reconnaissance** en tant qu'éléments essentiels de son approche de la mobilité de la main-d'œuvre et des compétences. Ces principes sous-tendent la stratégie du pays, qui souligne l'importance d'adopter une approche holistique et de travailler à des solutions de collaboration durables. Le Portugal reconnaît que le renforcement de la migration régulière et la résolution des problèmes démographiques ne peuvent être réalisés que par des efforts collectifs. Cela inclut la coopération entre les secteurs public et privé, les universités, les organisations non gouvernementales et les syndicats, qui jouent tous un rôle essentiel dans le développement des compétences, l'attraction des talents et la mobilité de la main-d'œuvre.

Aligner l'offre et la demande sur le marché du travail est au cœur du **Plan national pour la Migration** du Portugal, en veillant à ce que les compétences et les talents soient effectivement mis en adéquation pour répondre aux besoins nationaux. Adopté en juin 2024, le plan s'articule autour de l'immigration régulière, de l'attraction des talents étrangers, de l'intégration humaniste et de la réorganisation institutionnelle. Les actions clés comprennent le renforcement des postes consulaires avec des agents de liaison pour l'immigration, l'amélioration de la coopération entre les institutions publiques, les confédérations d'entreprises et les employeurs, et la promotion du développement professionnel par le biais de formations ciblées. En outre, il s'agit d'améliorer la reconnaissance des qualifications et des compétences étrangères pour soutenir l'intégration des talents. Le Plan se concentre également sur l'attraction des talents et inclut des mesures afin de favoriser l'attraction d'étudiants étrangers dans les institutions d'enseignement supérieur.

Le Portugal soutient également les [Partenariats pour les Talents](#) et le [Réservoir de Talents de l'UE](#) de la Commission européenne. A l'échelle nationale, le Portugal a pris des mesures importantes en signant un ABT avec le Maroc et plusieurs mémorandums d'entente avec les pays lusophones, tels que le Timor Oriental, Cabo Verde, et le Mozambique. Ces accords sont centraux dans la facilitation des mouvements de talents issus de pays ayant des liens historiques, linguistiques et culturels avec le Portugal.

Le Portugal reconnaît qu'il ne suffit pas de faire coïncider l'offre et la demande de main d'œuvre pour obtenir de bons résultats en matière de migration. L'intégration joue un rôle clé car elle garantit la contribution économique des migrants ainsi que leur intégration réussie dans la société portugaise, ce qui est essentiel pour le succès à long terme des politiques migratoires et la durabilité du marché du travail. Dans cette perspective, le Portugal a mis en place diverses **initiatives axées sur l'intégration des migrants**, y compris leur inclusion effective dans le marché du travail. Au cœur de ces efforts, le réseau

des **centres d'aide aux migrants** sert de guichets uniques et offre des services tels que des cours de portugais, une aide à la rédaction de CV, une aide au placement et une aide à la reconnaissance des qualifications étrangères.

Le Portugal met également **l'accent sur la promotion de l'entrepreneuriat** et a développé des programmes dirigés par l'Agence pour l'intégration, la migration et l'asile (AIMA), avec le soutien du Ministère du Travail, afin d'aider les migrants à créer et à développer des entreprises. En outre, plusieurs programmes menés par la société civile sont axés sur la formation en cours d'emploi, ce qui permet non seulement de renforcer les compétences professionnelles, mais aussi d'aider les migrants à développer les *soft skills* nécessaires à l'intégration culturelle.

- **La perspective du Kenya : tirer profit des nouvelles technologies pour une meilleure mobilité des compétences**

Au Kenya, la **jeunesse représente 63% de la population en âge de travailler** et est confrontée à des niveaux disproportionnellement hauts de chômage. Bien que le pays ait travaillé au développement de politiques et stratégies pour répondre à ce problème, leur mise en œuvre est insuffisante et la traduction de ces politiques en opportunités d'emploi concrètes a été difficile.

Parallèlement, on assiste à un changement de tendance, avec un nombre croissant de Kényans à la recherche d'opportunités d'emploi à l'étranger. Prenant la mesure de cette évolution, le gouvernement du Kenya a fait de **la migration de la main-d'œuvre et de la mobilité des compétences une stratégie politique centrale** pour lutter contre des taux de chômage importants, comme souligné dans le [Programme de transformation économique par le bas \(BETA\)](#). Pour soutenir ces objectifs, diverses réformes juridiques, politiques et institutionnelles sont mises en œuvre, telles que la [Politique nationale sur la Migration de la main-d'œuvre](#) et le [projet de loi sur la gestion nationale du travail](#). Ces efforts s'inscrivent dans un contexte régional plus large. Depuis janvier 2020, le [Forum ministériel régional sur les migrations pour l'Afrique de l'Est et la Corne de l'Afrique](#) réunit les États membres pour échanger des bonnes pratiques sur les migrations de main-d'œuvre et faciliter l'harmonisation des politiques de migration de main-d'œuvre dans la région.

Le Kenya s'est engagé à **soutenir le développement et l'adéquation des compétences**, conformément aux [Lignes directrices sur les Partenariats pour la mobilité des compétences](#). Sa stratégie comprend le développement **d'outils numériques innovants pour la mobilité des compétences**, tels que :

- Le [système de gestion intégré de l'Autorité nationale pour l'Emploi](#) (NEAIMS), une plateforme numérique centralisant les services publics de l'emploi et les processus liés à la migration de la main-d'œuvre, avec des agences accréditées pour protéger les droits des travailleurs et prévenir la fraude. Le Kenya est également en cours d'élaboration d'un inventaire national des compétences afin de répertorier les compétences disponibles, de favoriser l'adéquation des compétences et de combler les lacunes en matière de formation.
- [Le programme digital Ajira](#), mené par le Ministère de l'Information, de la Communication et de l'Economie digitale (MICDE) vise à autonomiser plus d'un million de jeunes Kényans en leur fournissant un accès à des opportunités d'emplois digitaux.
- [L'Université ouverte du Kenya](#), inaugurée en août 2023, est la première université publique virtuelle du pays, et vise à augmenter, à l'échelle nationale, l'accès à l'éducation supérieure et à la formation en les rendant abordables.

En plus de la digitalisation, le Kenya a développé un **mécanisme de financement innovant** pour partager les coûts liés au développement des compétences. Le **fonds de solidarité pour le bien-être des travailleurs migrants** est pensé pour fournir aux travailleurs migrants une protection, une couverture de sécurité sociale, et une assistance au cours de leur parcours migratoire, lors de leur séjour à l'étranger, et lors de leur retour.

- **La perspective du Ghana : stratégies pour le développement des compétences, l'emploi des jeunes et la migration de travail régionale**

Le Ghana s'est engagé à améliorer les compétences de sa population, à créer des opportunités d'emploi de meilleure qualité et à améliorer les perspectives d'emploi pour les jeunes, qui représentent 60 % de la population. Cependant, la pression croissante sur le marché du travail, due à l'écart entre l'offre et la demande d'emploi, a entraîné un exode important de travailleurs qualifiés.

Le chômage des jeunes demeure une préoccupation centrale, avec près de 18,3 millions de travailleurs dans le secteur informel, où exploitations et abus prévalent. En réponse à ces défis, le Ghana a mis en œuvre plusieurs **stratégies pour**

stimuler la croissance économique, réduire la pauvreté et améliorer les conditions de vie. La [Loi Travail](#) de 2003 et la Politique migratoire nationale ont été centrales dans l'avancée des efforts du pays en matière de gestion efficace de la mobilité du travail.

Avec le soutien de la CEDEAO, le Ghana travaille aussi à la reconnaissance et l'harmonisation des qualifications à travers la région afin de promouvoir la mobilité des travailleurs qualifiés et d'assurer une plus grande acceptation des qualifications. Au cœur de cet effort se trouve la mise en place de formations et d'enseignements techniques et professionnels ainsi que le développement et la mise en œuvre de **systèmes d'information sur le marché du travail fonctionnels** qui fournissent des informations pertinentes et précises relatives au marché. Le Ghana montre la voie avec son [Système d'Information sur le Marché du Travail](#) centralisé, et en collaboration avec la CEDEAO, travaille à la mise en place de systèmes similaires dans la région.

Dans le cadre du projet « [Ghana Jobs and Skills](#) », qui se concentre sur le développement des compétences et la création d'emplois, le gouvernement s'efforce également de **promouvoir et de faire connaître les voies d'immigration sûres et légales**. Il s'agit notamment de fournir une orientation professionnelle pour des professions spécifiques, d'aider les employeurs dans leurs processus de recrutement et de veiller à ce que les politiques respectent les normes internationales. Le Ghana s'attache particulièrement à préserver le bien-être de ses citoyens à l'étranger, en accordant la priorité à la circulation sûre des travailleurs et à la protection de leurs droits. Dans ce cadre, le gouvernement étudie la possibilité de signer et de surveiller des ABT avec d'autres pays de la région de la CEDEAO. La coopération et la coordination régionales sont essentielles pour assurer la protection des travailleurs et faciliter la circulation des personnes, des biens et des services.

Session de questions-réponses avec les pays partenaires des deux Dialogues

- La **Belgique** a activement participé aux initiatives du MPF visant à renforcer le réservoir de talents au sein des pays d'origine, en lien avec les besoins du marché du travail. En s'appuyant sur son expérience, l'agence belge de développement (ENABEL) a insisté sur l'importance d'impliquer les employeurs dans les pays d'origine comme de destination, de collaborer avec le secteur privé afin d'identifier les lacunes du marché, et de favoriser des partenariats européens multi-pays afin de maximiser l'impact des leçons apprises.
- La **Commission européenne** a réaffirmé son engagement à soutenir la mobilité intra-africaine et la coopération sud-sud. Elle a mis en avant l'importance de la mobilité régionale des talents, y compris de la diaspora, en tant que moteur du développement.
- La **Côte d'Ivoire** a partagé son expérience en matière de protocoles de libre circulation et de mobilité des talents, notant entre autres que les non-nationaux bénéficient des mêmes droits que les citoyens, y compris en matière d'accès à la santé et à l'éducation, ce qui facilite leur intégration. La Côte d'Ivoire développe actuellement une Politique Nationale pour la Migration de Travail avec le soutien de la CUA et de l'OIT afin de répondre au nombre croissant d'Ivoiriens cherchant des opportunités professionnelles à l'étranger.
- Le **Sénégal** a insisté sur l'importance de lier la mobilité des compétences aux transferts de fonds, mettant en avant leur rôle pour assurer le futur des enfants issus de familles de migrants et encourageant la contribution de la diaspora au développement des pays d'origine.
- Le **Cabo Verde** a mis en avant plusieurs bonnes pratiques, y compris des cours de langue et des formations pour les migrants, un accès aux services de base, et la promotion de la migration circulaire à travers des programmes variés afin de limiter la fuite des cerveaux et améliorer les perspectives de développement.

4) Renforcer la mobilité des talents à travers la coopération bilatérale

La deuxième table ronde a exploré les stratégies visant à renforcer la mobilité des talents à travers la coopération bilatérale entre pays africains et européens. Les intervenants ont partagé leurs perspectives sur les cadres existants tels que les accords bilatéraux de travail (ABT), les mémorandums d'entente et les programmes de partenariat pour les compétences.

Les ABT ne sont pas un nouvel outil, mais les accords récents sont de plus en plus détaillés, se concentrant sur les compétences et les garanties en matière de droits de l'homme, conformément aux [Orientations relatives aux accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre du Réseau de l'ONU pour les Migrations](#), développées avec le soutien de l'OIM et de l'OIT. Des négociations réussies en matière d'ABT dépendent d'une approche multipartite, impliquant les syndicats, les travailleurs, les entreprises, afin de mieux répondre aux besoins du marché.

- **La perspective de l'Égypte : apprendre et bâtir à partir de cadres de coopération existants**

L'Égypte a souligné son engagement en faveur de l'élaboration de **cadres cohérents et exhaustifs pour la mobilité de la main-d'œuvre**, fondés sur des données et des preuves fiables, avec des partenaires internationaux clés en Europe, en Afrique et dans le Golfe. Cet engagement s'aligne sur la [Vision 2030 de l'Égypte](#), qui prévoit, entre autres, de promouvoir le développement social, la justice sociale et la croissance durable, de défendre les droits de l'homme, la liberté de circulation et les droits socio-économiques, et de favoriser un avenir meilleur pour les migrants et les communautés.

A cette fin, l'Égypte a négocié **plusieurs accords clés** :

- [Partenariat stratégique et global entre la République arabe d'Égypte et l'Union européenne](#) : signé en 2024, cet accord promeut une approche holistique pour gérer la migration, la migration irrégulière étant l'une des composantes qui nécessite d'élargir les voies de mobilité légale et de renforcer le système d'enseignement technique et de formation professionnelle (EFTP) en Égypte.
- Négociation de mémorandums d'entente avec plusieurs pays de destination du Conseil de coopération du Golfe (CCG), en accordant une attention particulière aux **pratiques de recrutement équitables**.

L'Égypte a également **élargi sa collaboration avec les États membres de l'UE** sur une base bilatérale. En 2022, l'**Égypte et la Grèce** ont signé un accord bilatéral pour les travailleurs agricoles saisonniers, ce qui a permis de créer une base de données de plus de 5 000 travailleurs employés dans le cadre de cet accord. En juin 2024, l'Égypte et Chypre ont signé un mémorandum d'entente permettant aux ressortissants égyptiens d'accéder au marché du travail chypriote dans divers secteurs à forte demande.

Au-delà de ces exemples de coopération bilatérale, l'Égypte a également participé au [programme THAMM](#), mis en œuvre par l'OIT, l'OIM et la GIZ. L'Égypte a souligné les **défis existants** liés aux procédures de visa, aux barrières linguistiques et à la reconnaissance des compétences, qui limitent actuellement l'accès des travailleurs égyptiens au marché du travail allemand. Le projet a connu plusieurs succès, notamment la création de programmes de formation pour les attachés du travail, des conseils sur la négociation de mémorandums d'entente, ainsi que des ateliers et des campagnes de sensibilisation sur le recrutement équitable ciblant les professionnels des médias, les agences de recrutement et le secteur privé. Le besoin de mettre à l'échelle les programmes de mobilité des compétences et de faciliter leur mise en œuvre ont aussi été soulignés, afin que les pays d'origine, de destination et les migrants eux-mêmes puissent en bénéficier.

- **La perspective de l'Espagne : élargir les projets pilotes pour une migration circulaire durable**

L'objectif primordial de l'Espagne en matière de mobilité de la main-d'œuvre est de **trouver un équilibre entre les besoins nationaux en matière de main-d'œuvre** et des **politiques migratoires équitables et humaines**, qui soient mutuellement bénéfiques pour l'Espagne et les pays d'origine. Sa stratégie en matière de migration de main-d'œuvre s'articule autour de **deux piliers clés complémentaires**.

- **Des partenariats stratégiques sous la forme d'ABT** : Les ABT sont des cadres juridiques essentiels qui renforcent la coopération avec les principaux pays partenaires, garantissant la protection des travailleurs et les droits sociaux par le biais de clauses spécifiques. Toutefois, l'Espagne suggère qu'ils soient complétés par des accords moins formels, car leur portée reste limitée.
- **Migration circulaire de la main-d'œuvre** : dans cette perspective, l'Espagne a souligné l'importance des programmes circulaires qui ne se contentent pas de combler les lacunes immédiates du marché du travail mais créent des résultats durables et mutuellement bénéfiques pour les migrants. Un exemple est [WAFIRA](#), un projet pilote financé par l'UE qui cible les femmes marocaines pour la récolte des fraises en Espagne. Bien que les projets pilotes en cours soient majoritairement axés sur le secteur agricole et que leur portée reste limitée, l'Espagne a exprimé son souhait d'étendre ces initiatives pour favoriser un changement durable.

Plusieurs stratégies ont été définies pour atteindre ces objectifs :

- **Une évaluation rigoureuse** : Collecte continue de données pour affiner les méthodologies et garantir un impact à long terme.
- **Renforcement des capacités** : Former les autorités locales et donner aux parties prenantes les moyens de gérer et de soutenir les efforts de réintégration.

- **Engagement des parties prenantes** : Impliquer les gouvernements, les ONG, le secteur privé, les communautés de migrants dès le départ.
- **Intégration des politiques** : Intégrer les résultats positifs dans les politiques nationales et régionales, telles que les ABT.
- **Modèles de financement diversifiés** : Partenariats avec le secteur privé, les organisations internationales et les gouvernements pour un financement durable.
- **Adaptabilité** : Souplesse permettant d'ajuster les stratégies en fonction de l'évolution des dynamiques migratoires et du marché du travail, pour assurer leur adéquation sur le long terme.

Des projets pilotes dans de nouveaux secteurs sont également en cours d'élaboration et devraient être reproduits dans plusieurs pays partenaires de l'Espagne, en s'appuyant sur les bonnes pratiques et les enseignements tirés de ces expériences.

▪ **La perspective de l'Ouganda : inclure le bien-être des migrants dans les ABT**

La mobilité de la main-d'œuvre est une source importante d'emploi pour les travailleurs ougandais, les voies de mobilité de la main-d'œuvre ayant été établies pour la première fois en 2005. Depuis lors, l'Ouganda a négocié quatre ABT avec l'Arabie saoudite, la Jordanie, les Émirats arabes unis et le Qatar. Toutefois, des cas de violation des droits de l'homme et d'exploitation ont été signalés, en particulier parmi les travailleurs domestiques non qualifiés. En réponse, le gouvernement ougandais a adopté en 2021 des [Régulations sur l'Emploi \(recrutement de travailleurs migrants ougandais\)](#), qui encadrent les accords bilatéraux afin de protéger les droits et le bien-être des travailleurs migrants dans les pays de destination.

Malgré ces avancées, **plusieurs défis** restent à relever. Le **processus de négociation** est long et le nombre de personnes bénéficiant d'accords bilatéraux reste limité. Par conséquent, de nombreux travailleurs migrants se rendent dans des pays où aucun accord n'a été conclu et où leurs droits ne sont pas protégés de manière adéquate. Les **mécanismes de mise en œuvre et de suivi** sont faibles, les ressources étant insuffisantes pour déployer des attachés du travail à l'étranger afin de surveiller, signaler et documenter les violations des droits des travailleurs. Cette situation a conduit à la suspension de l'ABT avec la Jordanie en raison de l'absence de mécanismes de contrôle appropriés. Les **mécanismes de sécurité sociale** pour les travailleurs migrants font défaut.

Pour relever ces défis, le ministère du Genre, du Travail et du Développement social a introduit en 2018 le [Système d'information sur la gestion de l'emploi extérieur](#) (EEMIS), un outil numérique permettant au ministère d'autoriser le départ des employés nationaux, de délivrer des licences aux agences de recrutement privées, d'évaluer les directeurs d'entreprise et d'accréditer les établissements de formation. Il facilite également la mise en relation entre les demandeurs d'emploi et les offres disponibles à l'étranger. Le ministère est en train de mettre au point une fonction supplémentaire permettant aux travailleurs migrants de signaler toute forme de violation de leurs droits dans leur pays de destination.

▪ **La perspective de la France : garantir des partenariats mutuellement bénéfiques grâce à des programmes et accords flexibles**

La stratégie de la France en matière de coopération bilatérale et régionale est axée sur des **partenariats mutuellement bénéfiques** et des **approches de mobilité circulaire**. Son objectif est d'atteindre un équilibre entre ses propres besoins et ceux de ses partenaires, en accordant une attention particulière à la fuite des cerveaux et au développement de la main-d'œuvre des pays d'origine. Pour y parvenir, la France emploie une combinaison de cadres formels et de programmes informels afin de favoriser la coopération avec les principaux pays partenaires et d'améliorer la mobilité de la main-d'œuvre.

[Les outils formels de coopération bilatérale](#) sont les suivants :

- Sept « **accords de gestion concertée** » **des flux migratoires** (AGC) avec des pays tels que le Congo, la Tunisie, le Burkina Faso, le Cabo Verde, le Bénin ou le Gabon.
- 18 accords sur la **mobilité des jeunes et des jeunes professionnels**.
- Une réforme des régimes d'immigration professionnelle a été introduite dans la loi Immigration de 2021, adoptée en 2024, qui a créé un **titre « Talent »**. Il existe actuellement 10 catégories d'appellations Talent, allant des investisseurs aux professionnels médicaux et paramédicaux.

Ces accords n'ont souvent pas atteint les objectifs visés. Leur rigidité est notamment problématique car elle les rend difficilement adaptables aux dynamiques du marché de l'emploi, en constante évolution. Par conséquent, il existe un écart important entre l'engagement initial et la mise en œuvre effective de ces accords.

Prenant acte de ces limites, la France a en parallèle priorisé de nouvelles formes de mobilité et de coopération. Le [programme THAMM](#) en Tunisie est un excellent exemple de cette approche, ayant notamment été un succès avec le projet pilote « [Polyvia](#) » qui forme des travailleurs tunisiens dans le secteur du plastique afin de répondre aux demandes des marchés du travail français et tunisien. Le projet est flexible, facilement adaptable et répond à des pénuries dans des secteurs spécifiques en France tout en développant la force de travail tunisienne. Ce projet sera étendu pour inclure les secteurs du transport, de la logistique et du textile.

▪ **La perspective du Nigeria : dépasser les ABT grâce à des outils innovants pour la coopération bilatérale et régionale**

La mobilité des compétences est essentielle au développement économique du Nigeria, car elle favorise l'échange de connaissances, l'innovation, et la compétitivité internationale. Afin de faciliter et de capitaliser sur la migration de travail, le Nigeria a adopté des politiques exhaustives et développé des outils innovants.

A l'échelle régionale, le Nigeria a été à la pointe de la coopération régionale pour le mouvement des travailleurs. Il a ratifié le **Protocole de la CEDEAO sur la libre circulation des personnes, la résidence et l'installation** en 1980, garantissant ainsi le droit d'entrée, de voyage sans visa, de résidence et d'établissement d'entreprise à tous les membres de la CEDEAO. Le Nigeria a également été pionnier dans la création du [Corps d'Aide Technique](#), un cadre de coopération sud-sud qui soutient la mobilité des compétences dans les pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP), qui déploie des professionnels nigériens afin de fournir une expertise technique et favoriser le partage des connaissances.

Sur le plan bilatéral, le Nigeria reste déterminé à développer les ABT, qui constituent un cadre juridique essentiel pour la mobilité des travailleurs, mais il est confronté à **plusieurs défis** :

- **Négociations longues et complexes** : Elles impliquent souvent plusieurs ministères, ce qui complique les procédures administratives. Par ailleurs, les principaux partenaires de mise en œuvre sont souvent absents de la table des négociations. Ces éléments entravent l'efficacité de la conception, de l'adoption et de la mise en œuvre des ABT.
- **Inadéquation des priorités** : Le Nigeria veille à limiter la fuite des cerveaux et l'exportation de ses travailleurs qualifiés, tandis que les pays de destination recherchent la main-d'œuvre qualifiée nigérienne.
- **Absence de garanties et provisions** concernant la protection des travailleurs migrants.

Le Nigeria a fait des progrès notables en matière d'adéquation des compétences internationales à travers l'utilisation des nouvelles technologies, comme le démontrent **deux initiatives récentes**. Le [Programme National d'Export des Talents \(NATEP\)](#), lancé en septembre 2023 dans le but de dynamiser la création d'emplois au Nigeria en facilitant l'export des talents à l'étranger, se concentre sur les technologies digitales, l'ingénierie et le secteur de la santé. Le [Bourse électronique nationale aux Emplois \(NELEX\)](#) est une plateforme qui connecte les demandeurs d'emploi avec les employeurs à domicile et à l'étranger tout en soutenant la collecte de données relatives au marché du travail. Globalement, au Nigeria, la coopération bilatérale formelle va de pair avec des programmes internationaux plus larges et ambitieux qui visent à positionner la main d'œuvre nigérienne en tant que leader dans la mobilité des compétences et l'externalisation des talents.

Session de questions-réponses avec les pays partenaires du PK et du PR

- Le **Soudan du Sud** a partagé son expérience positive en matière d'exploitation des avantages de la migration pour le développement, recommandant que des cycles de recrutement aient lieu tous les deux à trois ans afin d'assurer une bonne intégration des nouveaux arrivants au sein des marchés du travail des pays de destination.
- **Djibouti, l'Autriche**, et d'autres pays ont soulevé des questions concernant la prévention du trafic d'êtres humains. La CUA a mis en avant plusieurs initiatives, y compris la mise en place d'un Centre Opérationnel Continental qui vise à combattre ce phénomène.
- Le **HCR** a souligné la situation des réfugiés, recommandant le développement de voies complémentaires visant à les intégrer au sein des marchés du travail, en accord avec le Pacte Global sur les Réfugiés.
- Le **Danemark** a insisté sur les opportunités en matière de migration de travail, particulièrement pour les étudiants, les chercheurs et les professionnels du secteur de la santé. Des législations récentes permettent désormais aux docteurs et aux infirmières d'entrer au Danemark avant que leurs qualifications ne soient officiellement reconnues, répondant ainsi au défi de la reconnaissance entre pays.

- Le **Sénégal** se réjouit de la coopération existante avec l'Espagne, notant de récents accords qui incluent une dimension liée à la migration de travail.
- La **Guinée-Bissau** a souligné plusieurs accords avec l'Espagne, le Portugal et la CEDEAO, insistant sur l'importance des partenariats régionaux et internationaux en matière de migration de travail.

5) Conclusions

Cet événement de deux jours a permis de recueillir un nombre important de recommandations et de bonnes pratiques afin de faire progresser la mobilité des compétences. Ces idées seront regroupées dans un **document de référence** qui présentera les principales conclusions politiques et les recommandations conjointes, et qui sera annexé au présent document.

Quelques réflexions initiales incluent :

- L'Afrique et l'Europe reconnaissent toutes deux la nécessité du **développement des compétences pour soutenir la croissance économique et l'innovation**, en mettant l'accent sur la formation professionnelle et la mobilité régionale de la main-d'œuvre.
- Il existe un intérêt commun à faire progresser la coopération en matière de migration du travail grâce à des **partenariats pour la mobilité des compétences**, des **accords bilatéraux de travail**, et à travers la **reconnaissance des qualifications**.
- Les deux continents se sont engagés à mettre en place des **stratégies équilibrées de rétention des talents**, afin de contrer l'effet de la fuite des cerveaux, en mettant l'accent sur la migration circulaire, le soutien à l'intégration et la promotion d'un narratif positif concernant la migration dans les pays de destination, et la facilitation des voies d'immigration légales, afin d'en tirer un triple avantage.
- **Mobilité intracontinentale** : le rôle de la mobilité interne en Afrique et en Europe est essentiel pour le développement, l'attraction et la rétention des talents.
- Il est essentiel de **faire concorder les compétences avec les opportunités d'emploi** dans les pays d'origine et de destination, et d'assurer la protection des travailleurs et un soutien à l'intégration ou à la réintégration. La migration va au-delà des dynamiques de travail et d'adéquation des compétences ; elle est fondamentalement un phénomène humain.
- Les partenariats peuvent créer des **opportunités importantes pour les jeunes et les migrants**, au bénéfice des pays d'origine et de destination, à travers des échanges culturels, de compétences et d'idées.
- Les pays partenaires des Dialogues ont souligné que des efforts importants restent nécessaires afin d'améliorer la mobilité entre et au sein des deux continents, pour développer, attirer et retenir efficacement les compétences qui offrent des **avantages mutuels** à toutes les parties prenantes.

Enquête sur la vision stratégique

L'enquête en ligne a récolté 71 réponses. Les résultats reflètent un haut niveau de satisfaction, dépassant notamment 90% pour la pertinence thématique et la qualité des présentations.

Les répondants ont souligné l'importance de la réunion comme **espace de renforcement des réseaux et de la coopération** entre les partenaires africains et européens, ainsi qu'avec les organisations internationales. L'enquête révèle que les participants ont pu enrichir leur compréhension des défis contextuels, des perspectives des pays d'origine, des initiatives en cours, des partenaires impliqués et des priorités des pays. Plusieurs ont également souligné la pertinence de cette réunion afin d'adresser des défis communs entre les régions, relevant ainsi l'importance d'une approche continentale.

Dans une perspective future, **un appel clair émerge en faveur de synergies renforcées entre les deux Dialogues**, mettant particulièrement l'accent sur les échanges réguliers et l'organisation de réunions conjointes pour relever ensemble les défis communs et tirer profit des opportunités d'apprentissage à l'échelle globale et continentale. Le renforcement de la communication entre les deux Processus a également été souligné afin de tenir les pays partenaires au courant des développements pertinents.

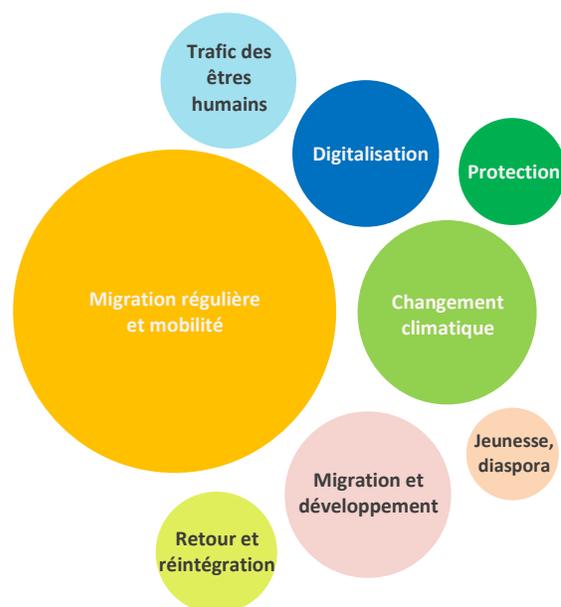
Les participants ont en outre exprimé le besoin de multiplier les actions concrètes et de mettre davantage l'accent sur des solutions pragmatiques et réalisables, y compris par le biais d'un soutien pratique à la mise en œuvre, au renforcement des capacités, à l'opérationnalisation, et à un accès renforcé aux financements et aux informations associées.

Pistes pour de futures réunions conjointes

Les priorités thématiques clés identifiées pour de futures réunions conjointes incluent le développement des compétences et des talents, la mobilité liée au réchauffement climatique, et adresser les causes profondes de la migration. Les réponses à l'enquête pointent aussi vers l'intégration de la digitalisation, des données et de la technologie, ainsi que des thématiques transversales. L'intégration des migrants est notamment ressortie comme une priorité générale.

Les principaux domaines d'intérêt identifiés par les répondants pour de futures réunions conjointes incluent :

- **Voies légales, migration régulière et mobilité**, y compris des stratégies pour promouvoir les voies de migration légale, harmoniser la reconnaissance des qualifications, soutenir le développement des compétences des migrants et la mobilité des talents, impliquer les employeurs dans la discussion, et créer des accords durables de migration qui bénéficient aux pays d'origine comme de destination.
- **Changement climatique / mobilité induite par le climat**
- **Migration et développement / adresser les causes profondes de la migration**
- **Digitalisation, technologie, collecte et partage des données**
- **Retour et réintégration**
- **Protection et asile**
- **Jeunesse et engagement avec la diaspora**



Le graphique ci-dessus illustre la distribution des priorités mentionnées par les participants.

Participation et portée

Participation

- La Réunion conjointe de haut niveau a réuni un public varié de 156 participants, y compris des représentants de 53 pays partenaires impliqués dans les deux Dialogues, ainsi que des experts seniors d'organisations régionales et internationales, telles que la Commission de l'Union africaine (CUA), la Direction Générale pour les Migrations et les Affaires intérieures (DG HOME) de la Commission européenne, la CEDEAO, l'ICMPD, l'IGAD, l'OIT, l'OIM, le HCR, et l'Union européenne. Des agences de développement telles que ENABEL et la GIZ ont également participé.

Portée

- L'événement a été largement couvert sur les **réseaux sociaux** du Processus de Khartoum et du Processus de Rabat. Durant la durée de l'activité, la couverture médiatique a généré un total de 8 970 impressions et de 246 engagements sur LinkedIn. Les profils des deux Dialogues ont également été mentionnés dans 11 publications d'autres parties prenantes discutant de la réunion sur LinkedIn. Les publications du profil du PR sur X (ancien Twitter) ont reçu 3 835 impressions, résultant en 312 engagements et 13 retweets.
- Les premiers résultats ont également été mis en avant dans un [article In-focus](#) publié sur le **site de l'ICMPD** et promu par trois publications différentes sur les réseaux sociaux.