



Processus de Rabat

Dialogue Euro-Africain sur la
Migration et le Développement

Action des pays référents

Réunion virtuelle sur la migration légale, avec un accent sur la migration de travail

16-17 décembre 2021

Via zoom

Document
final



Ministério dos Negócios Estrangeiros,
Cooperação e Integração Regional

Sous la coprésidence du Portugal et du Cabo Verde, pays référents du domaine 2 du
Plan d'Action de Marrakech sur la migration légale et la mobilité

Projet financé par l'Union européenne



Projet mis en œuvre par l'ICMPD



Introduction

Réunion virtuelle sur la migration légale, avec un accent sur la migration de travail.

- Co-présidée par le Portugal et le Cabo Verde, **pays référents** pour le domaine 2 du Plan d'action de Marrakech
- Première réunion du Processus de Rabat portant sur cette thématique
- Fait écho aux priorités du domaine 2 du Plan d'action de Marrakech 2018-2020 sur la migration légale et la mobilité
- La réunion a attiré un public varié de plus de 100 participants, comprenant 25 pays et une dizaine d'Organisations Internationales et d'organisations de la société civile
- La réunion a débuté par une cérémonie d'ouverture de haut niveau, en présence de la ministre de l'Intérieur et de la Justice du Portugal et le ministre des Affaires Étrangères, de la Coopération et de l'Intégration Régionale du Cabo Verde
- Le Secrétaire d'État aux migrations de l'Espagne (qui préside actuellement le processus de Rabat) a confirmé qu'il fera de la migration légale l'une de ses priorités en 2022 et organisera une réunion sur le sujet.

Objectif général de la réunion : Identifier les principaux défis et analyser les solutions correspondantes dans le domaine de la migration légale pour les pays du Processus de Rabat, avec un accent particulier sur la migration de travail.

Résultats attendus de la réunion : Les résultats initiaux¹ ont été revus afin de tenir compte du fait que la réunion qui devait se dérouler en présentiel s'est tenue en format virtuel, en raison du COVID 19. Cette réunion virtuelle avait comme résultats escomptés l'échange de bonnes pratiques sur l'élaboration de politiques et la mise en place de projets dans le domaine de la migration légale entre décideurs politiques, acteurs opérationnels et partenaires du Processus de Rabat.

Le présent document donne un aperçu des principales **conclusions de la réunion**, ainsi que des **défis et opportunités** liés à la migration de travail entre l'UE et ses pays partenaires.

● **Aperçu du contexte euro-africain sur la migration légale**

Cette première journée vise à donner un aperçu du contexte euro-africain sur la migration légale en présentant les cadres politiques mondiaux et continentaux existants sur la migration légale et en analysant l'impact de la pandémie du COVID-19 sur la mobilité et les dispositifs de migration légale. Par la suite, les projets pilotes de l'UE sur la migration légale lancés en 2018 et l'initiative innovante « Partenariat pour les talents » seront présentés et discutés. Enfin, cette première journée sera l'occasion pour les pays partenaires de discuter des politiques et modèles de migration de travail en tant qu'outils clés pour renforcer les relations euro-africaines.

Les cadres politiques mondiaux et continentaux sur la migration de travail en Afrique sont variés et les défis en matière de gouvernance migratoire nombreux.

La migration de travail en Afrique est largement intra-régionale (80 %) et se caractérise par la migration de travailleurs peu qualifiés dans des domaines tels que l'agriculture, la pêche, l'exploitation minière et la construction, ainsi que les services tels que le travail domestique, les soins de santé, le nettoyage, les restaurants

¹Résultats attendus initiaux : 1) Formuler des points clés à retenir pour les décideurs politiques afin d'élaborer des politiques appropriées dans le domaine de la migration légale ; 2) Formuler des points clés pour les chefs de projet afin de les guider dans la mise en œuvre d'actions liées à la migration légale

et les hôtels. **Les couloirs de migration Sud-Sud vers les marchés du travail voisins** à la recherche d'un emploi sont de plus en plus importants. A titre d'exemple, en 2019, l'Afrique de l'Est, l'Afrique de l'Ouest et l'Afrique australe ont accueilli à elles trois plus de 80 % des travailleurs migrants en Afrique.

Les cadres politiques sur la migration de travail sur le continent africain sont variés : **1) au niveau mondial** : l'Agenda 2030 pour le développement durable et le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières ; **2) à l'échelle continentale** : le Cadre révisé de la politique migratoire pour l'Afrique et plan d'action (2018-2030) de l'UA, le protocole de l'UA sur la libre circulation des personnes et le Programme conjoint de migration de main-d'œuvre adopté par les chefs d'État et de gouvernement de l'UA.

Les défis en matière de gouvernance migratoire sont nombreux : développer davantage d'accords bilatéraux entre pays d'origine et de destination qui protègent les droits des migrants en matière d'emploi, renforcer la protection sociale des travailleurs migrants, promouvoir un recrutement équitable des travailleurs et accompagner le retour et la réintégration des travailleurs migrants.

La pandémie du COVID 19 a eu un fort impact sur la mobilité et les systèmes de migration légale, notamment en termes de gouvernance migratoire

Dans le contexte actuel de pandémie, il sera nécessaire d'accorder une attention particulière à la gestion de la mobilité en prenant en compte les éléments suivants :

- **Investir dans les services consulaires** et sensibiliser les migrants aux services disponibles (la pandémie a montré que les migrants bloqués ne savaient pas à quels services ils avaient droit et vers qui se tourner pour rentrer chez eux) ;
- **Coopérer avec les pays de destination**, notamment pour coordonner le retour et la réintégration et éviter des rapatriements sans mesure de santé adéquates ;
- **Favoriser l'accès aux soins de santé pour tous**, en tant que priorité de santé publique ;
- **Renforcer les réglementations et les incitations** à respecter les réglementations pour les recruteurs ;
- **Améliorer la collecte de données**, afin d'informer les plans d'urgence dans les pays de destination et d'origine.

Plusieurs défis relatifs à la gestion de la pandémie du COVID-19 ont été identifiés :

- Les nouvelles mesures de santé publique risquent de **laisser de côté les pays à revenu faible ou intermédiaire**, avec des perspectives d'une réouverture inégalitaire entre les pays ;
- Il faudra répondre aux **pénuries de main d'œuvre** dans de nombreux secteurs en Europe ;
- **Des dialogues étroits entre pays d'origine et de destination** sont indispensables pour relancer la mobilité et éviter des mesures sanitaires non coordonnées, tant au niveau bilatéral que régional ;
- Les partenaires européens et africains doivent prendre en compte les **obstacles à la mobilité**, notamment en améliorant la qualité des formations et la reconnaissance des qualifications et en renforçant les capacités des agences nationales pour l'emploi.

• Des projets pilotes aux « Partenariats destinés à attirer les talents » : modèles de partenariats entre l'UE et l'Afrique

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 :

- **Renforcer la migration légale avec les principaux pays partenaires**, en renforçant la coopération existante
- **Développer des programmes de mobilité pour le travail et la formation**, financés par l'UE et faisant correspondre les offres d'emploi de l'UE et les besoins en compétences des employeurs
- **Renforcer les capacités** en matière de formation professionnelle et d'intégration des migrants de retour
- **Collaborer** avec les ministères, les employeurs, les partenaires sociaux, les acteurs de l'éducation et les membres des diasporas.

Les projets pilotes de l'UE sur la migration légale mis en œuvre depuis 2018 ont permis de tester des schémas diversifiés de migration de travail entre l'UE et les pays partenaires.

Ces projets pilotes peuvent inclure le secteur privé, des associations, des ONG, des universités ou tout autre acteur susceptible de contribuer à la mise en œuvre des programmes de migration de travail. Ils visent à contribuer à combler les lacunes en matière de main d'œuvre dans certains secteurs du marché du travail des États membres de l'UE, à faciliter la coopération avec les pays tiers en matière de gestion globale des flux migratoires et à réduire les flux migratoires irréguliers en offrant des alternatives sûres et légales aux personnes souhaitant migrer pour travailler ou étudier.

En termes de leçons apprises et de défis, on peut retenir les points suivants :

- Il est nécessaire d'investir du temps dans la **conception et la mise en œuvre** du projet pour instaurer une relation de confiance entre les acteurs et ancrer le projet dans la durée.
- Il est également important de créer un **cadre de suivi et d'évaluation** dédié avec des objectifs qualitatifs mesurables et des indicateurs tout au long du projet - cela permet d'ajuster le projet en cas de besoin.
- Afin de faire coïncider les besoins des entreprises avec les compétences des candidats, il convient d'adopter des **méthodes de recrutement exigeantes** (par exemple, des entretiens en face à face, des comités de sélection, etc.)
- La **reconnaissance des compétences et des qualifications est essentielle**, plus particulièrement pour les migrants hautement qualifiés.
- **L'engagement du secteur privé** doit être envisagé dès la phase de conception des projets.
- Il est nécessaire **d'impliquer l'ensemble des parties prenantes dans une approche multipartite et inclusive** et de s'assurer, pour le bon déroulement du projet, que les institutions ont la capacité de s'engager.

Projet MOVE GREEN entre l'Andalousie et le nord du Maroc

Il s'agit d'un programme de **mobilité circulaire entre la région d'Andalousie en Espagne et le nord du Maroc** qui offre des possibilités de mise en réseau et de qualification professionnelle aux talents marocains souhaitant travailler dans **le secteur des énergies renouvelables et de l'économie verte**. Le projet, d'une durée de 36 mois (septembre 2021-août 2024), vise à accroître leur employabilité et leur capacité entrepreneuriale, ainsi qu'à renforcer les partenariats transfrontaliers public-privé au niveau local et régional. **L'aspect local est central** car le Fonds de solidarité internationale de la municipalité andalouse (FAMSI) qui met en œuvre le projet travaille en lien étroit avec les municipalités andalouses, les universités et les entreprises pouvant notamment offrir des stages. Ce projet permet de renforcer les partenariats entre les institutions publiques et les acteurs privés par l'organisation de séminaires, des visites d'échange d'expériences et des campagnes de sensibilisation.

Projet pilote européen liant le développement des TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) au Maroc aux métiers en pénurie en Flandres (PALIM)

Le projet PALIM visait à faciliter la coopération entre la Belgique et le Maroc dans la gestion de la migration régulière, en testant un modèle innovant de mobilité du travail liant le développement du secteur des nouvelles technologies au Maroc à la pénurie d'informaticien(ne)s qualifié(e)s en Belgique et au Maroc. Par des formations de « **reskilling** », 120 jeunes marocains au chômage ont pu être déployés sur les marchés du travail au Maroc et en Belgique. Ce projet a démontré l'importance de mettre en place des **partenariats public-privé impliquant l'ensemble des parties prenantes dans les deux pays** favorisant la coopération entre les services publics (ministères, services publics pour l'emploi, fédérations patronales et sectorielles) les acteurs privés pour une meilleure mise en œuvre du projet. Le projet THAMM cité ci-dessous vient prendre le relai du projet PALIM.

• **Initiatives et modèles de migration de travail pour renforcer les relations euro-africaines**

L'initiative « Global Skill Partnerships » permet de rendre la migration qualifiée bénéfique pour les pays d'origine, les pays de destination et les migrants.

Cette initiative se différencie des autres modèles dans la mesure où elle **répond aux enjeux de fuite des cerveaux** et de développement des pays d'origine. En effet, elle permet de former les personnes aux compétences requises à la fois dans le pays d'origine et de destination. Par ailleurs, cette initiative permet de renforcer les institutions en charge des formations et de travailler directement avec les employeurs dans les pays d'origine et de destination, en se concentrant sur les professions de qualification moyenne. Ce modèle est implanté dans plusieurs pays, notamment entre la Belgique et le Maroc (projet PALIM) et entre l'Allemagne et le Kosovo (projet YES dans le domaine de la construction).

Parmi les **leçons apprises/défis**, on peut citer les aspects suivants :

- Il est nécessaire de **faire participer toutes les parties prenantes** dès le début du projet (ministères, employeurs, fédérations et associations d'entreprises, syndicats, agences nationales pour l'emploi, diaspora, etc.)
- Il faut que la formation réponde à la **demande du secteur privé**.
- Il convient de maintenir la **flexibilité du partenariat** pour s'assurer tout au long du processus que les formations répondent à la demande.
- Il est important d'intégrer des **évaluations solides** pour prouver l'utilité 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, la Belgique et l'Allemagne. Ce projet est mis en œuvre par quatre partenaires : l'OIT, l'OIM, la GIZ et Enabel.

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. **L'enjeu de l'accès aux statistiques est central.** Des statistiques exactes sur les travailleurs migrants internationaux sont essentielles pour la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation efficaces des politiques de migration de travail.
- **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
- **La coopération régionale** : renforcer le dialogue et la coopération entre les pays partenaires sur la migration de main d'œuvre et la mobilité

Plusieurs activités ont déjà été réalisées dans le cadre du projet THAMM afin de 1) **développer les capacités des pays partenaires**, 2) mais également en matière **d'appui technique** des pays partenaires, de plaidoyer et de sensibilisation (campagne nationale pour le recrutement éthique et équitable au Maroc) et de 3) **coopération régionale** (1^{ère} conférence régionale sur l'adaptation de la migration de main d'œuvre à la crise de la Covid-19 dans les pays d'Europe et d'Afrique du Nord en juillet 2021).

Exemples de projets favorisant la migration circulaire entre l'Espagne et le Maroc : le programme GECCO et l'initiative WAFIRA

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.

• Quelques exemples d'initiatives et de projets visant à favoriser la mobilité des jeunes diplômés et jeunes talents

Initiative pour les compétences en Afrique (SIFA) pour améliorer les perspectives d'emploi de jeunes en Afrique

Cette initiative basée en Afrique du Sud est rattachée à l'agence de développement de l'Union africaine (NEPAD) et soutenue par le gouvernement allemand. Elle dispose d'une **facilité de financement novatrice** visant à financer **des projets de développement des compétences des jeunes dans plusieurs pays africains** dans des domaines variés : Centre d'excellence dans l'énergie renouvelable (Cameroun), formation en agro-industrie (Togo), développement des compétences en informatique (Tunisie), base de données pour les jeunes entrepreneurs (Ghana), développement des compétences en TIC (Éthiopie), chaînes de valeur agricole (Kenya) et climatisation et réfrigération (Afrique du Sud).

Les actions de l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF) pour renforcer la mobilité et l'employabilité des étudiants et jeunes diplômés en Afrique

L'AUF développe un ensemble de projets innovants en faveur d'une meilleure insertion professionnelle des jeunes diplômés et du développement de la culture de l'entrepreneuriat, parmi lesquels le **projet SALEEM** (Structuration et Accompagnement de l'Entrepreneuriat Étudiant au Maghreb - 2017-2021) qui a notamment permis la **création du statut national de l'étudiant entrepreneur au Maroc et en Tunisie** ou encore les **Centres d'employabilité francophones (CEF)** implantés au cœur des universités pour aider à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

Projet "Les jeunes générations en tant qu'agents de changement" (YGCA) pour une migration circulaire entre l'Espagne et le Maroc

Ce projet, qui fait partie de l'appel à projets pilotes de l'UE sur la migration légale de la Commission européenne, a offert aux jeunes diplômés marocains la possibilité de **poursuivre un Master** d'un an en Espagne et les a soutenus dans la mise en œuvre de **projets d'affaires et d'entrepreneuriat à leur retour au Maroc** après l'obtention de leur diplôme, devenant ainsi des « agents de changement » pour leur pays. Les jeunes diplômés marocains sélectionnés ont reçu une somme de 10 000 euros comme capital d'amorçage pour monter leur start-up et ont également bénéficié d'un programme intensif de mentorat et de formation individuelle afin d'affiner leurs projets. Ce projet a mis en lumière l'importance de la **phase de pré-départ pour informer les jeunes** (formation sur le contexte politique et économique en Espagne, formation linguistique, obtention de permis et de visas, etc.) et de la **communication** (point focal pendant le séjour en Espagne en contact permanent pour répondre aux questions des jeunes).

• Quelques exemples de projets et d'initiatives sur l'approche multipartite de la migration de travail

La diaspora joue un rôle primordial dans la mise en œuvre des programmes de migration de travail.

Étude menée par ECDPM, EUDiF et MPF : Mise en œuvre des Partenariats destinés à attirer les talents : quel rôle potentiel pour la diaspora ?

Cette [étude, disponible en ligne](#), examine le rôle que les différents acteurs de la diaspora (individus, organisations formelles et informelles, nouvelles générations) peuvent jouer pour faciliter la mobilité de travail entre les pays d'origine et les pays de destination. **Le rôle des entrepreneurs de la diaspora est central** : ils connaissent le fonctionnement du pays d'accueil et disposent de l'expérience pour naviguer dans le monde des affaires et créer des emplois en employant leurs concitoyens et via des programmes de mentorat. En outre, cette étude analyse **l'engagement de la diaspora tout au long du cycle migratoire** (pré-départ, arrivée, séjour dans l'UE et éventuel retour) et cartographie les activités spécifiques dans lesquelles la diaspora est déjà engagée et qui peuvent contribuer aux objectifs des Partenariats destinés à attirer les talents. L'étude identifie les facteurs favorables qui devraient être établis pour permettre à la diaspora de s'engager dans ses différents rôles tout au long du cycle de migration. Les acteurs de la diaspora ont un rôle à jouer pour réduire l'écart de compétences entre les qualifications des talents et ce que recherchent les entreprises grâce au transfert de compétences.

Le projet MEET Africa I et II mis en œuvre par Expertise Franc, financé par l'AFD et l'UE

Le programme MEET Africa s'inscrit dans la continuité d'actions menées depuis des années par l'UE et les États membres, en particulier la France et l'Allemagne, pour favoriser la dynamique de création de richesses et d'emplois en Afrique. Ainsi, ce programme permet de créer un **écosystème entrepreneurial entre la diaspora et les acteurs d'appui européens et africains** et de les soutenir avec un dispositif dédié. La première phase du projet mis en œuvre au Maroc, en Tunisie, au Sénégal, au Mali, en Côte d'Ivoire et au Cameroun a permis d'accompagner 80 entrepreneurs et de créer 300 emplois stables dans le domaine de la technologie numérique. La deuxième phase qui est en cours va accompagner d'un côté 140 entrepreneurs et de l'autre 170 entrepreneurs qui recevront une aide financière pour favoriser leur accès à des prêts bancaires. Dans cette deuxième phase, la **question du genre** est centrale et les institutions des différents pays sont étroitement associées au pilotage du programme.

Il ressort de cette étude et du projet MEET Africa, que **la diaspora doit être impliquée à toutes les étapes du projet/programme**, en lien avec les autres parties prenantes (conception, mise en œuvre et évaluation).

Le rôle du secteur privé est central dans les projets de migration de travail, et plus particulièrement pour renforcer la mobilité des travailleurs vers l'UE.

Le secteur privé jouera un rôle essentiel dans la mise en œuvre des « Partenariats destinés à attirer les talents ». Des échanges structurels avec les organismes concernés (tels que les chambres de commerce, les associations d'employeurs et autres), ainsi qu'un investissement dans l'instauration d'un climat de confiance, seront nécessaires pour la réussite des Partenariats destinés à attirer les talents l'UE. L'ICMPD pilote deux initiatives qui visent à renforcer l'implication du secteur privé dans la mobilité des travailleurs vers l'UE :

- **Projet pilote au Maroc** : ce projet s'adressera aux entreprises européennes et étrangères présentes au Maroc qui souhaitent investir dans ce pays en favorisant les partenariats public/privé. Une étude de faisabilité est en cours pour identifier les besoins en matière de compétences.
- **Le projet « INSPIRE »** : il s'agit d'un projet récent qui cible 4 pays partenaires en Afrique, les pays des Balkans occidentaux et les pays du Partenariat oriental. Le projet vise à développer des modèles de partenariat de compétences réalisables, prêts à être mis en œuvre et soutenus par les partenaires dans des industries numériques et vertes ciblées, bénéfiques pour les migrants, les partenaires et les pays de l'UE. Il mettra en place et gèrera des plateformes de dialogue multipartites spécifiques à chaque pays, capables d'orienter, de soutenir et d'étendre chaque partenariat de compétences basé sur la mobilité qui sera établi, activé et promu au niveau régional.

• Quelques exemples de projets et d'initiatives sur l'approche sectorielle de la migration de travail

Recruter des travailleurs dans le secteur des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) : le projet Digital Explorers

Digital Explorers vise à piloter un programme de migration légale temporaire permettant à de **jeunes spécialistes travaillant dans le secteur des TIC de se rendre du Nigeria en Lituanie**. Le programme vise à améliorer leurs compétences tout en comblant les lacunes en matière de main d'œuvre, ainsi qu'à contribuer à la croissance et au développement de l'économie numérique dans les deux pays. Entreprise Lithuania met en œuvre ce projet en coopération avec AfriKo, Diversity Development Group, Code Academy et Ventures Platform Foundation, dans le cadre des projets pilotes de l'UE sur la migration légale. Un des défis du projet a été de **mettre en relation les participants du projet avec des entreprises en Lituanie** pour acquérir des compétences générales et techniques.

L'expérience de l'Allemagne dans le recrutement durable des infirmières (projet Triple Win)

L'Allemagne est confrontée à des **pénuries croissantes de main d'œuvre**, tant dans les professions hautement que moyennement qualifiées. C'est notamment le cas dans le secteur de la santé et plus particulièrement pour les infirmières. Le secteur devrait avoir besoin de 150 000 nouvelles infirmières d'ici à 2025, et ce besoin devrait s'accroître, compte tenu du vieillissement de la population allemande.

Le programme Triple Win qui existe depuis 2013 est le fruit d'une collaboration entre l'Agence allemande de développement (GIZ), le service de placement international de l'Agence fédérale allemande pour l'emploi (ZAV) et des agences pour l'emploi en Bosnie-Herzégovine, aux Philippines et en Tunisie. Le ZAV et les agences pour l'emploi sélectionnent les infirmières dans les pays d'origine, leur proposent des **cours préparatoires de langue et des cours professionnels et les placent dans des emplois en Allemagne**. La GIZ se charge des mesures techniques en préparant la migration (facilitation des visas, équivalence des diplômes d'infirmières entre les pays). Les visas durent normalement un an, mais des prolongations et éventuellement une résidence permanente sont possibles. Les infirmières peuvent faire venir leur famille avec elles.

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 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 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 et le partage des connaissances entre les pays européens et africains participants. Plusieurs recommandations ont été formulées dans le cadre de ce projet : 1) il est nécessaire d'avoir de la **souplesse et de la flexibilité dans les projets de mobilité** pour permettre aux travailleurs de venir en Europe puis de rentrer dans leur pays d'origine ; 2) il est important d'aider les pays d'origine à développer une **réglementation robuste** pour éviter les situations où la migration de travail mènerait à des situations de traite d'êtres humains ; 3) il convient de coopérer entre pays d'origine et de destination pour assurer la **portabilité des droits** (retraite, couverture sociale, etc.)