



**Processus de Rabat**  
Dialogue Euro-Africain sur la  
Migration et le Développement

## **Événement spécial sur la migration circulaire :** « Cycle d'opportunités et développement des compétences »

**Document  
final**

**31 janvier 2024**

**Rabat, Maroc**

*Palais des Congrès « Le Bouregreg »*



**Royaume du Maroc**



---

Sous la co-présidence du Royaume du Maroc et du Portugal

Projet financé par l'Union européenne



Mise en œuvre par l'ICMPD



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

## Introduction

### Événement spécial sur la migration circulaire : Cycle d'opportunités et développement des compétences :

- Coprésidé par le Royaume du Maroc et le Portugal.
- En écho aux priorités du Domaine 2 du Plan d'action de Cadix 2023-2027, et plus particulièrement son objectif 3 qui vise à "Promouvoir la migration régulière et la mobilité, en particulier des jeunes et des femmes, entre et au sein de l'Europe, de l'Afrique du Nord, de l'Ouest et du Centre, notamment au travers des Partenariats destinés à attirer les talents".
- Organisé par le Royaume du Maroc, cet événement spécial était co-présidé avec le Portugal.
- La réunion a attiré un public varié d'environ 130 participants, provenant notamment de 40 pays européens et africains.

### Objectifs de l'événement spécial

- Explorer les aspects clés de la migration circulaire en mettant l'accent sur les bonnes pratiques, les opportunités économiques et le développement des compétences dans les contextes africain et européen.
- Fournir une plateforme de discussion interactive et informative, réunissant des experts, des praticiens et des acteurs autour des questions de développement liées à la migration circulaire.

### Résultats attendus de l'événement spécial

- Identifier les bonnes pratiques en matière de migration circulaire, notamment en termes de facilitation de la mobilité professionnelle, de développement des compétences et d'intégration.
- Formuler des propositions en vue de promouvoir la mise en œuvre d'actions et de projets dans le domaine de la migration circulaire et identifier des pistes de travail en vue des prochaines activités portant sur la migration circulaire / liée au travail.

Ce document donne un aperçu des **bonnes pratiques, des défis et des opportunités de la migration circulaire**, tels qu'ils ont été discutés lors de deux panels d'experts. Il présente également les **recommandations** issues de ces discussions.

## 1) Cérémonie d'ouverture de haut niveau

La **cérémonie d'ouverture de haut niveau** s'est déroulée en présence de S.E. Younes Sekkouri, Ministre de l'Inclusion Economique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences (MIEPEEC), S.E. Isabel Almeida Rodrigues, Secrétaire d'État à l'Egalité et à la Migration, Ministère des Affaires parlementaires, Fouad Kadmiri, Directeur des Affaires consulaires et sociales, Ministère des Affaires étrangères, de la coopération africaine et des marocains résidant à l'étranger (MAECAMRE), et Alexandra Sa Carvalho, Cheffe d'Unité adjointe, Direction générale de la migration et des affaires intérieures (DG HOME), Commission européenne.

Les représentants de haut niveau ont souligné les **efforts de collaboration nécessaires pour une migration circulaire sûre, légale, digne et mutuellement bénéfique**, répondant à la fois aux besoins économiques et à la protection des droits des migrants.

Les hauts fonctionnaires ont souligné l'importance d'un **engagement politique fort** pour stimuler les initiatives de migration circulaire et réduire les risques associés à la migration irrégulière. Il a été suggéré d'envisager des outils de reconnaissance des compétences et d'établir des cadres pour la certification des connaissances. En outre, l'accent a été mis sur les **opportunités économiques** offertes par la migration circulaire et sur la volonté des différents gouvernements d'embrasser la longévité dans ce contexte. L'impératif de soutenir la réintégration des jeunes migrants dans leur pays d'origine a été souligné, tout en tirant parti des compétences acquises au cours de leurs expériences professionnelles à l'étranger.

La promotion d'une mobilité sûre, légale et digne par le biais de **programmes de migration circulaire de main-d'œuvre** a été un fil conducteur, avec un appel à la collaboration entre les autorités publiques et le secteur privé. Les hauts fonctionnaires ont collectivement plaidé en faveur d'une **approche équilibrée et organisée** de la migration, intégrant à la fois des **cadres juridiques internes et des partenariats internationaux**.

En outre, il a été rappelé que la mobilité est inhérente à la migration et qu'il s'agit d'un droit inscrit dans la **Déclaration universelle des droits de l'homme**. L'importance d'adapter des règles communes pour renforcer la protection des droits des migrants et faciliter le processus de retour des travailleurs saisonniers a également été soulignée.

## 2) Mise en avant des bonnes pratiques en matière de migration circulaire

Ce premier panel a exploré les **expériences réussies de migration circulaire** et la manière dont elles peuvent contribuer à des résultats positifs pour les pays d'origine et de destination, notamment en matière de facilitation de la mobilité des travailleurs migrants, de soutien à l'intégration sociale et d'impact socio-économique.

### **Valeur ajoutée de la mobilité circulaire**

Au Royaume du Maroc, relever les défis actuels du marché de l'emploi national nécessite une planification stratégique. Les **politiques migratoires** sont mises en avant pour leur rôle dans l'intégration des travailleurs à l'étranger, la diversification des compétences nationales et le renforcement de la compétitivité économique. Ainsi, la **mobilité professionnelle internationale** est considérée comme une stratégie cruciale pour répondre aux exigences du marché du travail et aligner les compétences individuelles sur les opportunités mondiales.

#### **Mise en place d'un cadre national opérationnel pour la mobilité professionnelle internationale**

Le Ministère marocain de l'Inclusion Economique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences (MIEPEEC) élabore actuellement une **Stratégie nationale pour la mobilité à l'international**. Cette initiative progresse parallèlement aux efforts de développement de la politique nationale pour l'emploi et l'entrepreneuriat.

La stratégie vise à **réglementer et à faciliter la migration professionnelle** de groupes de population spécifiques à la recherche d'opportunités, tout en **respectant la demande nationale**.

Les **objectifs stratégiques** sont les suivants :

- Une gouvernance intégrée pour une gestion coordonnée et cohérente de la migration professionnelle internationale.
- Garantie des droits fondamentaux au travail et de la protection sociale.
- Amélioration des mécanismes d'intermédiation et de placement international.
- Un système de formation agile, modulable et compétitif développé selon une intégration verticale.
- Des mécanismes de veille, y compris des dispositifs d'anticipation et de prospection durables et opérationnels.

L'**Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC)** a été identifiée comme un acteur institutionnel clé dans la mise en œuvre de cette stratégie, travaillant en collaboration avec des partenaires pour faciliter le processus de migration.

La vision globale est de concevoir une stratégie *triple Win* (triple gagnant) qui préserve les intérêts des pays d'origine et de destination, tout en garantissant le bien-être des migrants. Cela implique une **intégration verticale**, qui comprend l'identification des besoins en compétences, la sélection et la formation des migrants,

la facilitation de leur intégration professionnelle à l'étranger et la gestion de leur retour afin de garantir un développement personnel et professionnel durable.

Du point de vue du pays d'origine, plusieurs avantages peuvent être soulignés :

- **Avantages pour le développement économique** : Les migrants contribuent à l'économie de leur pays d'origine et/ou de destination à travers leurs envois de fonds et leurs dépenses.
- **Transfert de compétences** : Les migrants quittent souvent leur pays d'origine avec des compétences de base et en acquièrent de nouvelles dans leur pays de destination. À leur retour, ils ramènent ces compétences acquises, qui peuvent contribuer au développement de divers secteurs dans leur pays d'origine.
- **Réduction de l'immigration irrégulière** : Offrir des possibilités de formation professionnelle et des voies légales de migration peut contribuer à réduire la migration illégale, en veillant à ce que les migrants puissent chercher des opportunités à l'étranger de manière sûre et réglementée.
- **Réintégration et développement local** : Lorsque les migrants retournent dans leur pays d'origine, ils peuvent utiliser leurs actifs financiers et leurs compétences nouvellement acquises pour créer des entreprises locales ou des projets communautaires. Cela favorise le développement local et contribue au processus de réintégration des migrants de retour dans leur communauté.

### ***Migration circulaire entre le Maroc et l'Espagne. Recrutement de travailleurs saisonniers dans le pays d'origine.***

Lancée en 2006, l'**initiative de recrutement de travailleurs saisonniers entre le Maroc et l'Espagne** vise à renforcer les capacités socio-économiques des travailleurs saisonniers marocains pendant leur emploi en Espagne.

Ciblant les zones rurales, le programme comprend l'inscription, la sélection des candidats, la gestion des dossiers de demandes de visa et l'organisation du départ. Avant le départ et tout au long du processus, le programme soutient les travailleuses par des mesures d'accompagnement telles que des séances de sensibilisation et de bancarisation, la promotion d'activités génératrices de revenus, des actions de contrôles par l'inspection du travail et la Guardia Civil en Espagne, la médiation et des réunions de suivi régulières. Selon l'ANAPEC, le programme a facilité le placement de 60.424 travailleurs saisonniers au cours des cinq dernières années.

#### **ÉTUDE SUR L'AUTONOMISATION DES TRAVAILLEUSES MIGRANTES CIRCULAIRES AU MAROC**

Cette [étude](#), réalisée dans le cadre du projet IRTIQAA<sup>1</sup>, vise à autonomiser les travailleuses saisonnières marocaines par la mise en place d'un programme socio-économique adapté à leur profil et à leurs besoins. Menée auprès de 300 femmes dans trois régions d'origine, l'étude met en lumière leur situation et leurs besoins. Outre une meilleure compréhension, cette étude a permis à l'ANAPEC de consolider sa capacité à mettre en œuvre des programmes d'assistance et fournir des outils de sensibilisation aux travailleuses.

D'après les résultats de l'enquête, les besoins les plus fréquemment mentionnés en matière d'accompagnement et de formation incluent une meilleure compréhension de la vie en Espagne et en Europe, une meilleure connaissance des procédures contractuelles, une maîtrise accrue en gestion financière, une formation à l'entrepreneuriat (en particulier pour les petites et moyennes entreprises) et l'acquisition de la langue, en particulier l'apprentissage de l'espagnol.



<sup>1</sup> Le projet IRTIQAA « Autonomisation des travailleuses migrantes circulaires au Maroc » est mis en œuvre par l'OIM en partenariat avec ANAPEC, avec le soutien financier du Fonds de l'OIM pour le développement.

Plusieurs propositions ont été suggérées, notamment :

- Renforcer le rôle de l'ANAPEC dans le soutien aux femmes, la gestion des contrats et la collaboration avec toutes les parties prenantes institutionnelles.
- Offrir un soutien avant le départ, par exemple en clarifiant les conditions du contrat et les droits qui y sont associés.
- Proposer des cours d'introduction à l'espagnol pour faciliter la communication.
- Mener des entretiens individuels et assurer un suivi avant et après la migration.
- Promouvoir et élargir l'accès aux services bancaires afin d'aider les travailleuses à gérer leurs finances.
- Soutenir la création et la croissance de collectifs, d'agrégateurs, de coopératives ou d'associations.
- Organiser des ateliers axés sur le développement personnel afin d'améliorer les compétences et la confiance des travailleuses.

En outre, l'accélération des processus bancaires, la reproduction des programmes efficaces et l'obtention d'une coopération internationale sont des aspects essentiels dans ce domaine.

En résumé, la **formation et l'accompagnement** sont essentiels pour que ces femmes puissent tirer parti de leur expérience de la migration et contribuer activement au développement de leur société d'origine.

### **Modèle de gestion collective du recrutement dans le pays d'origine (GECCO) : état des lieux et perspectives**

Le programme GECCO facilite la **migration collective de main-d'œuvre** pour les ressortissants étrangers de pays tiers, en offrant des procédures simplifiées pour l'obtention de permis de séjour et de travail adaptés à des secteurs spécifiques. Les candidats doivent répondre à des critères tels que la résidence à l'étranger, la nationalité du pays sélectionné et l'aptitude à un traitement générique et collectif. Le programme répond aux pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs difficiles et garantit que la sélection s'aligne sur les besoins nationaux en matière d'emploi.

Les **avantages** du programme GECCO comprennent des projets circulaires d'une durée maximale de neuf mois, une embauche stable sans obligation de retour, un accent sur les professions difficiles à pourvoir, une collaboration avec les pays d'origine et une gouvernance efficace impliquant les organisations et les administrations. Les **droits des travailleurs** sont renforcés par l'autorisation, le traitement des visas, l'organisation du voyage et l'hébergement, ainsi que la formation, les contrats à durée déterminée contraignants, l'affiliation à la sécurité sociale et des salaires équitables conformément aux conventions collectives et aux conditions réglementées.

Une mise à jour réalisée en juillet 2022 a introduit des changements ayant un impact sur le programme, notamment **l'élargissement des secteurs éligibles** dans le catalogue des professions et l'introduction d'un **cadre de migration circulaire pluriannuel** avec des autorisations de travail d'une durée de quatre ans, offrant une stabilité aux entreprises et aux travailleurs.

### **WAFIRA : comment améliorer l'efficacité d'un programme de mobilité de la main-d'œuvre ?**

L'initiative « **Les femmes, actrices rurales financièrement indépendantes** » (**WAFIRA** - *Women as Financially Independent Rural Actors*) vise à maximiser les avantages de la migration circulaire et de la mobilité entre le Maroc et l'Espagne en matière de développement. Elle se concentre sur la réintégration socio-économique durable de 250 travailleuses saisonnières marocaines engagées dans la migration circulaire entre les deux pays.

L'objectif principal du projet est d'améliorer l'impact de la migration circulaire de la main-d'œuvre sur le développement du pays d'origine en complétant l'accord de travail GECCO entre l'Espagne et le Maroc par des éléments de **renforcement des capacités, de formation et de financement**. WAFIRA dote ces femmes des

compétences et des ressources financières nécessaires pour mettre en place des activités génératrices de revenus et/ou des coopératives à leur retour dans leurs communautés rurales au Maroc.

Les principaux éléments à prendre en compte sont les suivants :

- **Incorporer la réintégration** dans les politiques nationales et locales
- **Renforcer les capacités** pour assurer la durabilité
- **Coordonner les efforts d'engagement** entre les pays d'accueil et les pays d'origine.

Bien que de taille plus modeste, le projet WAFIRA a démontré une grande efficacité et offre un potentiel de développement considérable.

### ***L'expérience des explorateurs numériques II (« Digital Explorers II »)***

#### ***Digital Explorers I (2019-2021)***

Ce projet, financé par l'Union européenne, ouvre la voie à **une migration légale unique** visant à faciliter l'échange de talents numériques entre la Lituanie et le Nigéria. En 36 mois, l'initiative a donné des résultats prometteurs : 30 talents nigériens dans le domaine des TIC ont été formés aux technologies émergentes et 26 ont obtenu des postes ou des possibilités de formation dans des entreprises lituaniennes de premier plan. Le projet cherche à étendre son champ d'action à d'autres nations européennes et africaines afin de reproduire son succès dans la promotion de l'échange de talents et de la collaboration transfrontalière dans le secteur numérique.

Le projet *Digital Explorers I* a mis en œuvre deux volets de mobilité :

- **Emploi** (2019-2020) : Ce programme d'un an a permis à 15 spécialistes des TIC de niveau junior ou moyen de trouver un emploi auprès d'entreprises lituaniennes, en recevant une formation spécialisée pour améliorer leurs compétences et contribuer à la main-d'œuvre numérique locale.
- **Stage** (2020-2021) : Ce programme de six mois s'est concentré sur la formation de 15 femmes scientifiques de l'information de niveau débutant, dont 11 ont ensuite été placées à des postes au sein d'entreprises lituaniennes. L'initiative a permis de combler le déficit de compétences et de promouvoir l'inclusion des femmes dans le secteur numérique, favorisant ainsi la croissance économique et la durabilité.

« *Digital Explorers a réussi à générer des enseignements riches et complets sur la migration de la main-d'œuvre dans le secteur européen des TIC (...) pertinents non seulement pour les partenaires de mise en œuvre, mais aussi pour une série d'autres parties prenantes. (...) Le projet a (...) un potentiel significatif de reproduction et d'extension (...).* »

#### ***Tirer parti des expériences précédentes pour la prochaine destination - Digital Explorers II (2023-2026)***

Connecter les marchés des TIC grâce aux parcours individuels

Le projet vise à **étendre sa portée géographique et son champ d'application** par le biais de plusieurs initiatives stratégiques.

- Partager les connaissances acquises avec d'autres États baltes.
- Créer un modèle de migration multi-pays et multi-filières.
- Renforcer les partenariats établis (Nigeria) et en tester de nouveaux (Kenya et Arménie).

Ces efforts s'alignent sur les **objectifs de l'initiative**, qui comprend trois volets adaptés à différents profils professionnels :

- Attirer des spécialistes dans l'UE (volet **Professionnels**).
- Développer des compétences numériques avancées dans les pays partenaires (volet **Stagiaires**).
- Faciliter le partage des connaissances entre les écosystèmes technologiques des pays baltes et des pays partenaires (volet **Ambassadeurs**).

Dans l'ensemble, ces initiatives visent à renforcer la coopération, le développement des compétences et l'échange de connaissances dans le domaine de la migration.

#### VIDEOS

- [Digital Explorers I / Synthèse du parcours](#)
- [Digital Explorers II: Connecter les marchés des TIC grâce aux parcours individuels](#)

## POINTS SAILLANTS DE LA DISCUSSION DU PANEL 1

- Il a été souligné que la crise mondiale des déplacements affecte 110 millions de personnes, dont 36,4 millions de réfugiés<sup>2</sup>. Les réfugiés font face à des inégalités de droits, en particulier en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à l'éducation, entraînant une sous-utilisation de leur potentiel. Nombre d'entre eux ne disposent pas des **documents nécessaires à une migration régulière** et empruntent des itinéraires de contrebande dangereux. Il est essentiel d'adopter des approches systémiques pour relever ces défis, en mettant l'accent sur des initiatives spécifiques à chaque pays. Étant donné la pression exercée sur les systèmes d'asile par l'afflux de personnes n'ayant pas accès aux voies de migration régulières, un cadre de migration est nécessaire de toute urgence. Ce cadre doit être à la fois efficace, inclusif et sûr pour les personnes nécessitant une protection internationale. L'accès aux documents de voyage pour les réfugiés est essentiel, mais de nombreux pays africains ne les délivrent pas, privant ainsi des millions de personnes de cette opportunité. Pour améliorer cet accès, il est indispensable de bénéficier du soutien des pays donateurs et de garantir la disponibilité des visas.
- En outre, l'importance d'**impliquer le secteur privé dans les initiatives de formation** a été soulignée, en reconnaissant les différents besoins d'intégration des travailleurs et des demandeurs d'asile. Le projet *Digital Explorers* en Lituanie en est un exemple notable. La coopération entre les communautés et le secteur privé est essentielle pour une intégration efficace.
- Il est primordial de prioriser la **réintégration durable des travailleurs migrants dans les politiques nationales de l'emploi**, particulièrement dans des régions telles que l'Afrique du Nord, où le taux d'emploi des femmes demeure faible. Pour atteindre cet objectif, une coopération entre les parties prenantes est indispensable, en tirant des enseignements des expériences passées. Les éléments clés de l'intégration incluent la durabilité, une intensification des efforts et l'utilisation des services publics de l'emploi, de l'éducation financière, de l'éducation de base, de l'entrepreneuriat et de la protection sociale. Il est crucial de garantir aux travailleurs des avantages tout au long de leur vie, y compris pour la retraite.
- Enfin, il a été souligné que le partage des initiatives réussies, à travers des plateformes régionales telles que le Processus de Rabat, est impératif pour faire avancer cet agenda.

<sup>2</sup> Selon les analyses des tendances à mi-année 2023 du HCR : <https://www.unhcr.org/mid-year-trends-report-2023>

### Recommandations issues du panel 1

1. Promouvoir la capacité à développer des partenariats pour la mise en œuvre des programmes, impliquant à la fois les pays d'origine et de destination, tout en tenant compte de leurs priorités et intérêts divers.
2. Reconnaître le rôle essentiel des services publics de l'emploi en collaboration avec les employeurs pour assurer le succès de ces programmes.
3. Assurer la protection des droits des travailleurs, notamment en garantissant un accès essentiel aux droits sociaux dans leur pays d'origine après avoir travaillé à l'étranger et à leur retour, et assurer la portabilité des droits sociaux.
4. Favoriser l'accès des travailleurs engagés dans ces programmes à des informations complètes sur le processus de mobilité.
5. Collaborer étroitement avec le développement des compétences dans le cadre des programmes de réintégration, en tirant parti de l'expérience acquise à l'étranger lors du retour dans le pays d'origine.
6. S'appuyer sur les enseignements tirés des projets pilotes pour mettre en place des programmes durables et étendre leur portée.

### 3) Encourager la mobilité et le développement des compétences

Le deuxième panel a examiné les **opportunités de collaboration** entre les pays partenaires du Dialogue en matière de développement des compétences, en mettant l'accent sur la mobilité des entrepreneurs, l'investissement dans des formations axées sur le marché et la facilitation de la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles.

#### ***Passer d'une migration circulaire de main-d'œuvre à une migration circulaire d'opportunités et de compétences***

Plusieurs réalités émergentes modifient les schémas migratoires :

- La mondialisation a entraîné des changements dans les aspirations et les trajectoires de carrière.
- La pandémie de COVID-19 a eu un impact sur la culture et les modes de travail des jeunes générations.
- La dynamique de l'immigration crée une pression sur des compétences spécifiques et génère de nouveaux besoins de compétences, notamment dans des domaines tels que l'ingénierie et la médecine au Maroc.
- L'évolution de la dynamique de l'emploi a engendré une diversité de formes d'emploi, comprenant les emplois salariés, le travail indépendant et l'entrepreneuriat.

Pour faire face à ces évolutions, il est impératif de :

- Revoir la cartographie des besoins en compétences afin d'améliorer les stratégies en matière de main-d'œuvre.
- Identifier de nouvelles opportunités de mobilité, en particulier dans les secteurs en croissance.
- Favoriser les partenariats axés sur les compétences à potentiel.
- Faciliter l'accès à de nouveaux marchés et promouvoir l'échange d'avantages entre les entrepreneurs de différents pays.
- Connecter les retours à des opportunités plus larges d'entrepreneuriat et d'intégration/réintégration.



La transition vers une migration circulaire d'opportunités et de compétences implique l'intégration de nouvelles dimensions dans les **programmes de coopération**. Il s'agit d'établir de **nouveaux partenariats et mécanismes** pour évaluer les besoins du marché du travail entre les pays d'origine et de destination, tant pour l'emploi salarié que pour l'entrepreneuriat.

Le Processus de Rabat est considéré comme une plateforme essentielle pour faire converger les politiques de migration et de développement, en réunissant les États partenaires et les principales parties prenantes afin d'aborder les évolutions liées à la migration.

### ***Soutenir l'écosystème entrepreneurial sénégalais et belge - l'expérience du projet PEM-WECCO (Projet de Mobilité Entrepreneuriale)***

#### **L'ENTREMETTEUR QUI RASSEMBLE LES ENTREPRENEURS SÉNÉGALAIS ET BELGES**

« WECCO » signifie « échange » en Wolof.

Mis en œuvre d'octobre 2021 à septembre 2024, le projet **PEM Entreprendre** vise à soutenir le **développement de partenariats durables entre des entrepreneurs sénégalais et belges** tout en améliorant les performances des entreprises sénégalaises en leur offrant des opportunités de mobilité temporaire entre la Belgique et le Sénégal. Il facilite l'accès aux réseaux, met en relation des entreprises sénégalaises avec des entrepreneurs, fournit des contacts avec des agences publiques sénégalaises et organise des événements et des rencontres avec des entrepreneurs sénégalais.

Cette initiative met en lumière le fait que la mobilité est un avantage, avec des **répercussions positives sur les performances des entreprises**, notamment en favorisant l'acquisition de compétences, l'expansion des marchés, l'adoption de nouvelles techniques, la création d'emplois et le transfert de technologie.

Les **principaux enseignements** tirés de cette initiative incluent :

- La collaboration de différentes parties prenantes a joué un rôle crucial dans le succès des programmes de mobilité.
- Les secteurs et les profils des entrepreneurs doivent être alignés sur les politiques de migration.
- L'engagement du secteur privé belge dans les programmes de mobilité a progressé graduellement. Leur implication est essentielle pour créer des parcours de mobilité, et une meilleure compréhension de leurs besoins pourrait améliorer l'efficacité des programmes de mobilité.
- La mobilité des entrepreneurs a le potentiel de favoriser les partenariats économiques entre les entrepreneurs belges et sénégalais, encourageant ainsi la mobilité de main-d'œuvre au sein des entreprises partenaires.
- La mobilité des entrepreneurs a le potentiel de créer des partenariats économiques entre les entrepreneurs belges et sénégalais. Ces partenariats pourraient servir de déclencheur à la mobilité de main-d'œuvre au sein des entreprises partenaires.

### ***Partenariats pour la mobilité des compétences - L'initiative entre l'Allemagne, le Ghana et le Sénégal***

Cette **initiative de mobilité entrepreneuriale** s'attaque à des défis mondiaux tels que les changements démographiques et la demande de main-d'œuvre qualifiée en établissant des partenariats mondiaux pour les compétences. Ces partenariats sont adaptés aux besoins spécifiques des secteurs et fonctionnent sur la base de priorités locales ("home track") et facilitent une migration équitable et sans blocages ("abroad track").

Cette initiative vise à créer un **modèle évolutif pour la migration légale et l'intégration entre l'UE et les pays africains**, en mettant l'accent sur l'engagement du secteur privé pour des parcours axés sur la demande.

Lancé en octobre 2023, ce modèle se concentre sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels pour les travailleurs de la construction au Ghana, au Sénégal et en Allemagne.

Les résultats attendus sont les suivants :

- Mise en place de programmes d'apprentissage structurés conformes aux normes de migration équitable, ayant été établis et évalués.
- Évaluation des programmes et des formations, élaboration d'une formation structurée et de procédures de sélection transparentes.
- Formation professionnelle pour 180 participants en Allemagne et 180 au Sénégal et au Ghana.

## POINTS SAILLANTS DE LA DISCUSSION DU PANEL 2

---

- Il a été collectivement souligné que les domaines d'action clés comprennent **l'engagement avec le secteur privé, le renforcement des systèmes de protection sociale et l'amélioration des qualifications.**
- Il est impératif d'étendre les projets réussis à des programmes et initiatives plus larges afin de répondre à la demande croissante de compétences au niveau européen et de stimuler les opportunités en Afrique.
- La nécessité d'améliorer la maîtrise de langues telles que le français, l'espagnol et l'anglais a été reconnue.
- La garantie du regroupement familial et la création de possibilités de visas ont été soulignées comme des aspects cruciaux pour faciliter la migration régulière.
- Il est essentiel de diversifier les industries créatives et de favoriser le soutien entre les secteurs privés des deux continents.
- En outre, il a été recommandé d'analyser les dynamiques internes et les échanges au sein même du continent africain, compte tenu de la mobilité existante à ce niveau.

### Recommandations issues du Panel 2

#### Recommandations opérationnelles

1. Mettre à l'échelle et multiplier des actions de développement des compétences des migrants pour faciliter leur intégration économique à travers des formations techniques et professionnelles ciblées sur les métiers demandés dans les pays de destination. Encourager, dans le même sens, la formation avant-départ notamment sur le plan linguistique et interculturel, information sur les droits des migrants et de formation sur les compétences professionnelles de base et essentielles.
2. Encourager les partenariats et les échanges entre les entreprises européennes et africaines pour favoriser les échanges et le transfert de compétences en particulier dans les domaines de la gestion d'entreprises.
3. Mettre en place des mesures plus efficaces pour inciter les migrants qualifiés au retour ou à la contribution au développement de leurs pays d'origine en capitalisant sur les enseignements tirés de pratiques internationales en la matière.

### **Recommandations stratégiques**

4. Veiller à assurer une harmonisation entre les stratégies ciblant la mobilité et les stratégies consacrées au développement du capital humain et au soutien à l'emploi pour favoriser l'amélioration de la mobilité professionnelle, et ainsi le développement socio-économique du pays et le renforcement de son positionnement à l'échelle globale.
5. Accorder à la dimension de développement et d'utilisation des compétences une place importante dans les politiques publiques de la mobilité en instaurant des mesures de soutien dans le domaine de l'emploi et de la formation, intégrant les phases de placement à l'international, la formation pré-départ, la mobilisation des compétences pendant la mobilité, la reconnaissance et la validation des compétences au retour ainsi que l'aide spécifique à la réinsertion professionnelle pour les migrants de retour.

### **Recommandations en lien avec le développement d'outils pertinents pour la formulation et la mise en œuvre de politiques ou de programmes de développement des compétences au profit de la migration circulaire**

6. Développer des systèmes d'anticipation des besoins en compétences afin d'élaborer des politiques de migration alignées avec la demande en compétences des marchés de travail dans les pays de destination et d'origine. Ceci suppose le développement de systèmes d'information performants sur l'emploi, les compétences et la migration.
7. Mettre en place des mécanismes systématiques de reconnaissance des compétences des migrants notamment à travers l'élargissement des accords bilatéraux et multilatéraux et la mise en place des cadres nationaux ou régionaux de certification favorisant la visibilité et la valorisation des compétences des migrants.
8. Encourager la mise en place de dispositifs de validation des compétences acquises de façon informelle favorisant la transposabilité des compétences des travailleurs migrants et offrir aux migrants la possibilité de poursuivre de nouveaux parcours de formation.