



Processus de Rabat

Dialogue Euro-Africain sur la
Migration et le Développement

Réunion Thématique

**Les programmes de mobilité en tant que moteur
de changement : comment exploiter pleinement
leur potentiel ?**

**Document
final**

**20-21 juin 2024
Praia, Cabo Verde**



Sous la co-présidence du Cabo Verde et du Portugal

Projet financé par l'Union européenne



Projet mis en œuvre par l'ICMPD



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

Introduction

Réunion Thématique sur les programmes de mobilité en tant que moteur de changement :

- Co-présidée par le Cabo Verde et le Portugal ;
- Fait écho à l'Objectif 3 (Domaine 2) du Plan d'action de Cadix 2023-2027 ;
- S'inscrit dans la continuité de la Réunion Thématique virtuelle sur la migration légale et la migration de travail co-présidée par le Portugal et le Cabo Verde en décembre 2021 ainsi que la Réunion Thématique sur la migration de travail, co-présidée par l'Espagne et le Sénégal en septembre 2022 ;
- La réunion a attiré un public varié d'environ 81 participants de 27 pays européens et africains.

Objectifs de la réunion :

- Explorer les opportunités de coopération entre les autorités des pays d'origine et de destination ainsi qu'avec les employeurs, pour identifier de nouveaux programmes de mobilité professionnelle ;
- Partager les leçons apprises et les bonnes pratiques entre les pays partenaires du Processus de Rabat pour faciliter la reconnaissance des diplômes et des compétences professionnelles ;
- Identifier les possibilités d'élargir les initiatives favorisant l'intégration des migrants à travers les expériences africaines et européennes ;
- Discuter et échanger des bonnes pratiques pour promouvoir la communication, la sensibilisation et l'accès à l'information concernant les voies légales de migration et d'intégration.

Résultats attendus de la réunion :

- Identifier de nouveaux programmes de mobilité professionnelle et des sources de financement, y compris pour développer ceux déjà existants.
- Identifier des solutions pour lever les obstacles entravant l'exploitation du plein potentiel de certains programmes de mobilité.
- Formuler des recommandations visant à améliorer la sensibilisation des migrants et de leurs communautés sur les bénéfices des voies légales de migration ;
- Réfléchir aux politiques et stratégies appropriées, sur la base des bonnes pratiques, ainsi que sur de nouvelles initiatives comme la Réserve de talents de l'Union européenne (UE), pour faciliter la reconnaissance des diplômes et des compétences professionnelles, favorisant ainsi le recrutement international mutuellement bénéfique.

Ce document donne un aperçu des principales **conclusions de la réunion**, ainsi que des **bonnes pratiques, des défis et des recommandations** liés aux programmes de mobilité et de migration professionnelle.

1) Cérémonie d'ouverture de haut niveau

La **cérémonie d'ouverture de haut niveau** s'est déroulée en présence de S.E. Miryan Djamila Sena Vieira, Secrétaire d'Etat aux Affaires étrangères et de la Coopération du Cabo Verde, S.E. Nuno Sampaio, Secrétaire d'Etat aux affaires étrangères et à la coopération du Portugal, Carla Grijó, Ambassadrice de la Délégation de l'UE à Cabo Verde, Albert Siaw-Boateng, Directeur de la libre circulation des personnes et des migrations au sein du Département des affaires économiques et de l'agriculture de la Commission de la CEDEAO, et Jean-Charles de Cordes, Coordinateur du Secrétariat du Processus de Rabat au sein du Centre international pour le Développement des Politiques Migratoires (ICMPD).

Les hauts représentants ont souligné l'importance d'une **gestion efficace des politiques migratoires et de mobilité**, bénéfique à la fois pour les migrants et pour leurs pays d'origine et de destination, en mettant l'accent sur la coopération, les cadres juridiques garantissant le respect des droits des travailleurs migrants et facilitant leur intégration, ainsi que les approches axées sur le développement.

La haute représentante du Cabo Verde a insisté sur la conception de programmes de mobilité pour promouvoir une **migration durable** dans les pays d'origine, de transit et de destination. De plus, elle a souligné l'importance

d'une planification minutieuse, d'une programmation systématique et de mécanismes de suivi aux niveaux national, régional et international, afin de maximiser les avantages de ces programmes de mobilité.

Le haut représentant du Portugal a rappelé que les migrants sont des **agents de développement** et que la migration légale est cruciale pour la **croissance économique et sociale**. Il a noté que les programmes de la Commission européenne, tels que les Partenariats pour les talents ou la Réserve de talents dans l'UE, doivent être équilibrés et tenir compte des besoins et intérêts des pays d'origine, favorisant ainsi une gestion globale des migrations basée sur le dialogue et la coopération.

L'Union européenne a réaffirmé que les programmes de mobilité sont plus efficaces grâce à une **coopération étroite entre les États et la participation de diverses parties prenantes**, y compris le secteur privé, avec une attention particulière à la formation et à la reconnaissance des compétences. La migration légale offre des avantages significatifs aux migrants et aux pays d'origine et de destination en améliorant les conditions de vie des migrants et en répondant aux besoins du marché du travail des pays d'accueil.

Lors de la cérémonie d'ouverture, il a également été souligné que le **Processus de Rabat** repose sur des efforts collaboratifs et une vision partagée pour faire avancer le dialogue, et continue de servir de plateforme pour échanger des expériences et meilleures pratiques dans les différents domaines liés à une meilleure gestion des migrations.

Enfin, les intervenants de haut niveau ont salué la visite de terrain organisée à l'Université de Cabo Verde dans le cadre de la réunion thématique, afin de mettre en valeur l'Observatoire des migrations du Cabo Verde. Ils ont souligné l'importance du **partage d'informations et de la collecte de données** dans le domaine de la migration, essentiels pour soutenir la formulation de politiques et la prise de décisions éclairées.

2) Planter le décor : aperçu général des programmes de mobilité

La première session a posé les bases en offrant un aperçu général des défis actuels liés aux pénuries de compétences à l'échelle mondiale et des stratégies adoptées pour y répondre. Les régions font face à des transitions démographiques, ainsi qu'à des transitions écologiques et numériques qui transforment les marchés du travail et les économies. Paradoxalement, malgré les importants flux migratoires, les pénuries de main-d'œuvre persistent, incitant les pays à développer des approches innovantes pour y remédier.

Les programmes de mobilité et leur rôle dans les systèmes de migration professionnelle : défis et opportunités

Ces dernières années ont vu le lancement de nombreux programmes de mobilité et partenariats, avec des projets pilotes et différents cycles remontant au début des années 2000. De nouveaux projets phares, comme les **partenariats mondiaux sur les compétences**, sont actuellement testés. Malgré cela, il existe une visibilité limitée sur les résultats et les enseignements tirés de ces initiatives. Le [Migration Policy Institute \(MPI\)](#) mène des recherches pour évaluer comment ces programmes peuvent combler les pénuries de compétences et s'intégrer dans l'architecture migratoire.

La représentante du MPI a souligné que de **nouveaux programmes de mobilité pour le travail et la formation**, tels que les [Partenariats pour les talents de l'UE](#) et les [Partenariats pour la mobilité des compétences](#), sont en cours de déploiement. Ces initiatives pilotes explorent de **nouvelles approches** telles que tester la demande dans de nouveaux secteurs ou corridors, explorer des stratégies innovantes d'adéquation, de développement et de transfert des compétences, et renforcer les capacités en impliquant activement les employeurs dans le processus.

Néanmoins, ces initiatives sont confrontées à plusieurs **défis**, notamment :

- La variation des standards de formation ;
- La difficulté à obtenir le soutien du secteur privé, les employeurs ne sachant pas à quelle vitesse ils peuvent recruter des personnes - il est essentiel de comprendre leurs besoins ;

Document final : Les programmes de mobilité en tant que moteur de changement : comment exploiter pleinement leur potentiel ?

- Les contraintes de temps pour mettre en place l'infrastructure et les capacités du projet ;
- Les coûts élevés de ces projets pilotes limitent leur expansion ;
- Les fluctuations économiques et politiques susceptibles d'avoir un impact.

Il est donc crucial de :

- Maintenir des attentes réalistes concernant les résultats et le calendrier des programmes de mobilité.
- Évaluer ce qui constitue un bon rapport coût-efficacité pour ces programmes.
- Intégrer toutes les leçons tirées des programmes de mobilité dans l'agenda politique plus large sur les voies de migration légale.

Le MPI a également souligné l'importance d'intégrer les pratiques de **recrutement éthique** et de partager l'information avec les gouvernements pour garantir que les travailleurs soient informés des opportunités.

Promouvoir l'intégration par la mobilité : l'initiative de libre circulation dans le cadre de la CEDEAO

Les partenariats entre différentes régions présentent leurs propres particularités, défis et opportunités. En Afrique de l'Ouest, les processus migratoires sont d'une importance cruciale. La Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), regroupant quinze pays en tant qu'union politique et économique régionale, vise à **faciliter l'intégration du marché du travail et la libre circulation des personnes**. Actuellement, plusieurs pays de la CEDEAO jouent un rôle de pays d'origine, de transit et de destination pour les travailleurs migrants.

Dans la CEDEAO, les déplacements se font principalement entre pays voisins, avec plus de 80% de la population migrante provenant de pays limitrophes. La région d'Afrique de l'Ouest, où plus de 60 % de la population a moins de 24 ans, observe également un important flux migratoire vers d'autres régions d'Afrique. Les profils des migrants se sont diversifiés, incluant davantage de femmes, de jeunes et de personnes qualifiées. De plus, un important exode rural a entraîné une urbanisation, si bien qu'environ 60 % de la population de la région vit désormais en milieu urbain.

Malgré la présence de nombreux instruments juridiques, il reste essentiel de mener des **campagnes de sensibilisation pour promouvoir ces droits**, car une grande partie de la population de la région ainsi que les autorités nationales, ne sont pas encore pleinement informées.

Les **défis dans la mise en œuvre du Protocole de libre circulation** incluent des disparités dans la mise en œuvre (deux vitesses), des structures de dialogue national et régional faibles, un suivi insuffisant de la politique du travail de la CEDEAO et de son plan d'action, ainsi qu'une mise en œuvre limitée des systèmes d'information sur le marché du travail et sur la migration.

Promouvoir des voies régulières de migration professionnelle : l'expérience du Nigeria

Le Nigeria, en tant que pays d'origine, de transit et de destination, améliore constamment ses politiques et pratiques pour **promouvoir les voies régulières de la migration professionnelle** à travers plusieurs initiatives, telles que la Politique nationale sur la migration professionnelle (révisée en 2020), la création de Centres de Ressources pour les Migrants (MRC), l'établissement de centres d'emplois modèles NELEX, et la régulation des agences d'emplois privées (PEA). D'autres initiatives mises en place incluent des systèmes d'informations sur le marché du travail pour améliorer le partage des données et l'analyse afin de développer des politiques basées sur des données probantes ; des accords bilatéraux sur le travail ; le développement des compétences et la certification ; la création de la Commission du Nigeria sur la diaspora (NiDCOM).

Néanmoins, plusieurs **défis** persistent :

- Le manque de données et de statistiques pour suivre les programmes de migration professionnelle et élaborer des politiques fondées sur des données probantes ;
- Une sensibilisation limitée, de nombreux Nigériens ne connaissent pas les voies régulières de la migration professionnelle, les incitant ainsi à emprunter des voies irrégulières ;

- Le renforcement des capacités techniques du personnel reste insuffisant ;
- Le nombre insuffisant de Centres de Ressources pour les Migrants (seulement quatre au Nigéria) ;
- Les exigences strictes en matière de visa dans les pays de destination.

Pour répondre à ces défis, le Nigéria propose les **recommandations** suivantes :

- Mettre en place et maintenir des systèmes de gestion des données plus robustes pour mesurer les résultats, évaluer les besoins des migrants et prendre des décisions fondées sur des preuves.
- Augmenter le nombre de Centres de Ressources pour les Migrants dans les six zones géopolitiques du Nigeria.
- Renforcer les campagnes de sensibilisation sur les initiatives et les programmes visant à promouvoir les voies régulières de migration professionnelle au Nigeria.

Pour le Nigeria, face aux changements démographiques en Afrique, la **collaboration** est essentielle pour encourager la migration légale, aborder la migration des jeunes et les problèmes d'adéquation des compétences dans les économies africaines, et négocier et conclure des accords bilatéraux pour assurer une bonne gouvernance de la migration.

Initiatives financées par l'UE sur la migration légale et professionnelle : apprentissage et innovation à partir des partenariats transnationaux de compétences

Depuis 2016, le [Mécanisme de Partenariat en matière de Migration](#) (MPF) soutient la coopération entre l'UE et les pays partenaires en matière de migration grâce à des subventions, avec un budget total d'environ 160 millions d'euros depuis sa création. Ces partenariats se concentrent sur les voies légales et de travail, les efforts de lutte contre la traite des êtres humains, la gestion des frontières et le développement des capacités. Actuellement, 60 subventions ont été attribuées à 60 partenaires et des projets supplémentaires sont prévus pour la mobilité professionnelle ainsi que des dialogues d'experts.

Les initiatives de mobilité professionnelle présentent plusieurs **opportunités** :

- Intérêts et motivations concurrentiels dans la conception des programmes de mobilité professionnelle (créer de nouvelles voies de migration ou exploiter les voies existantes pour la formation ou l'emploi) ;
- Soutien au développement de capacités complémentaires (règles, lois, politiques, normes sociales, cadres institutionnels sur la migration et le travail, ainsi que sur l'éducation, la reconnaissance des compétences et des qualifications) ;
- Partenariats public-privé (engager les parties prenantes des secteurs public et privé).

Les programmes de mobilité professionnelle capitalisent sur les **projets pilotes de l'UE**. Plusieurs **bonnes pratiques** ont été identifiées dans le cadre de ces projets pilotes :

- Diversification des approches pour inclure les profils peu et moyennement qualifiés ;
- Identification des secteurs prioritaires pour la migration professionnelle vers l'UE qui s'alignent sur les secteurs prioritaires pour la croissance économique dans le pays d'origine ;
- Surinvestissement dans l'éducation et les compétences dans le pays d'origine ;
- Investissements dans le développement de structures durables (publiques ou privées) et de modèles de financement susceptibles de faciliter les processus de migration professionnelle à plus long terme.

Plusieurs **défis** restent à relever, tels que :

- La grande complexité et la structure des coûts ;
- La coordination entre le secteur public et le secteur privé, qui nécessite encore beaucoup de travail et est peu développée ;
- Les voies légales proposées par les États membres de l'UE sont limitées en matière de volume/type et restent très disparates.

Quelques fondements essentiels des programmes de migration professionnelle :

- Les **études sectorielles** jouent un rôle crucial en assurant le bon déroulement de ces projets. Elles permettent de cibler les besoins spécifiques et les opportunités dans différents secteurs, facilitant ainsi une meilleure planification et mise en œuvre des programmes.
- La **reconnaissance des qualifications et des compétences** est également primordiale. Avec le lancement de 12 nouveaux projets, dont 8 intègrent des programmes de formation, l'objectif est de s'assurer que les qualifications des migrants correspondent aux exigences du marché du travail. Cela renforce leur employabilité et facilite leur intégration professionnelle dans leur nouveau pays d'accueil.
- Par ailleurs, le **renforcement des capacités institutionnelles** revêt une importance capitale, particulièrement dans les pays moins développés. Cela inclut la gestion efficace des demandes de visa et la mise en place de voies légales accessibles, facilitant ainsi une migration régulière et sécurisée.
- La **création de liens entre les marchés**, comme le projet des explorateurs numériques ([Digital Explorers](#)) entre la Lituanie et le Nigeria, illustre l'impact économique direct de ces initiatives. En permettant aux entreprises lituanaises d'investir sur le marché nigérian, ce programme a conduit à l'ouverture d'une succursale à Abuja, offrant des emplois permanents à 15 personnes.
- Enfin, une **intégration ou réintégration réussie** dépend largement du programme mis en œuvre, nécessitant souvent des efforts supplémentaires pour garantir une intégration complète et durable dans la nouvelle communauté et le nouvel environnement professionnel. Les préparatifs avant le départ, comme l'apprentissage linguistique, la préparation à la mobilité et le mentorat, sont essentiels pour que les migrants puissent maximiser les opportunités et réussir leur intégration.

Le MPF (ICMPD) a également souligné l'importance de continuer à explorer les **avantages de la digitalisation et des technologies de l'intelligence artificielle** pour améliorer l'efficacité administrative, simplifier les services de visa et accéder aux données, notamment dans l'économie verte. Il est également crucial d'utiliser les programmes de mobilité pour identifier les opportunités de formation, en reconnaissant que les formations actuelles sont souvent insuffisantes pour les nouvelles technologies. La [Cartographie des parcours de migration professionnelle dans l'UE](#) pourrait servir de référence pour poursuivre cette réflexion.

Activités de l'ICMPD sur la migration professionnelle : www.migrationpartnershipfacility.eu



Pour une approche globale de la gouvernance de la migration et de la mobilité de main d'œuvre en Afrique du Nord (THAMM)

L'expérience [THAMM](#) en Afrique du Nord se résume en trois mots clés : **coopération, coordination et durabilité**. Entre 2019 et 2023, les agences de coopération (l'Agence allemande de coopération internationale - GIZ, l'Agence belge de développement - Enabel, et l'Office français de l'immigration et de l'intégration - OFII) ont mis en œuvre des **programmes de mobilité pilote** et les agences multilatérales (l'Organisation internationale du travail - OIT, et l'Organisation internationale pour les migrations - OIM) se sont concentrées sur le **renforcement des capacités de gouvernance**. THAMM a abordé la mobilité en Egypte, en Tunisie et au Maroc, cette collaboration inter-agences a permis une meilleure efficacité d'intervention et de suivi pour les bailleurs.

Un nouveau contexte

Les **accords bilatéraux de main-d'œuvre** existent depuis longtemps, mais le contexte actuel est marqué par une complexification et multiplication de ces accords. Les compétences demandées sont de plus en plus diversifiées, avec des questions de durabilité et de financement en jeu. Les dynamiques démographiques inversées entre l'Afrique du Nord et l'Europe, les pénuries dans certains secteurs, et la demande croissante de travailleurs extra-communautaire dans des secteurs tels que l'agriculture, le tourisme et les services aux personnes caractérisent également cette période.

Principes fondamentaux

- L'**OIT** met l'accent sur l'**emploi** (recrutement éthique et équitable) et sur la création de conditions de travail décentes dans les pays d'origine et de destination. L'analyse des besoins du marché de l'emploi dans le pays d'origine doit se faire dès le début pour des programmes à long terme.
- **Travail décent** : les autres piliers incluent les Principes et droits fondamentaux au travail, la Protection sociale, et le Dialogue social. Il est important que les travailleurs connaissent leur droit selon la législation nationale pour éviter toute forme de discrimination.
- Les **conditions de travail et de vie** doivent être pris en compte dans les programmes de mobilité professionnelle, conformes aux normes internationales et respectant la législation nationale du travail.
- Il est essentiel de garantir que les **compétences recherchées** par les **employeurs** permettent un investissement durable dans la formation, répondent aux attentes et soient suffisamment flexibles pour s'adapter. Ceci représente un défi pour les filières de formation professionnelle avec des formes de travail en évolution rapide.

Les **logiques d'intervention** du programme THAMM comprennent notamment :

- **Cadres de politiques publiques et services aux travailleurs migrants** : Travail sur l'amélioration des cadres de politiques publiques et des services effectifs.
- **Recrutement équitable et éthique** : Promotion du recrutement équitable et formation des services publics de l'emploi à l'orientation pré-départ.
- **Lisibilité des compétences** : Développement de la portabilité des droits sociaux, travail avec les caisses nationales de sécurité sociale pour garantir l'accès aux droits accumulés.
- **Amélioration des données** : Travail approfondi avec les institutions de statistique.

Gouvernance et mise à l'échelle

- Il est crucial d'améliorer les capacités de gouvernance pour renforcer les capacités stratégiques et de gestion des pays d'origine. La mise à l'échelle et la coordination des projets pilotes et initiatives sont essentielles pour avoir un impact significatif sur le chômage structurel en Afrique du Nord.

L'OIT a souligné le besoin de construire et renforcer les capacités institutionnelles pour mieux s'adapter aux mutations du marché du travail, tout en continuant à expérimenter et innover. Les **plateformes d'échanges**, telles que le Processus de Rabat, permettent de réinjecter constamment les leçons apprises et les bonnes pratiques, créant ainsi un cercle vertueux de renforcement mutuel entre la structure institutionnelle et l'expérimentation des programmes de mobilité.

Pendant la session, la Tunisie, le Niger, le Maroc, le Portugal, et l'Irlande ont partagé leurs expériences, progrès et projets en matière de migration professionnelle.

En sa qualité de modérateur, l'OCDE a souligné la création de nouvelles politiques et programmes de migration visant des **bénéfices mutuels**. Il a également noté la **diversification** et l'**émergence de nouveaux partenariats**, notamment entre le Niger et l'Arabie Saoudite, la Libye et le Qatar, illustrant ainsi des dynamiques intéressantes de partenariats « Sud-Sud ». L'OCDE a ensuite rappelé que cette année marque la deuxième série d'examens régionaux du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (GCM), en préparation du [Forum international d'examen des migrations de 2026](#).

3) Reconnaître les compétences professionnelles pour une meilleure intégration

La deuxième session a permis d'identifier et de discuter des initiatives et programmes permettant la reconnaissance des compétences, des qualifications et de l'expérience professionnelle et d'analyser leur impact sur l'intégration des travailleurs migrants.

Groupe de travail 1 : Promouvoir et faciliter la reconnaissance des compétences, des qualifications et de l'expérience professionnelle

De nombreuses **normes et conventions internationales** visent à faciliter la reconnaissance des qualifications aux niveaux mondial, régional et national. Celles-ci incluent la [Convention de 1979 sur la reconnaissance des études et des diplômes relatifs à l'enseignement supérieur dans les Etats de la région Europe](#), la [Convention révisée de 2014 sur la reconnaissance des études et des certificats, diplômes, grades et autres titres de l'enseignement supérieur dans les États d'Afrique](#), et la [Convention mondiale de 2019 sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur](#).

Des progrès ont été réalisés dans la certification et la reconnaissance des qualifications, bien qu'il existe des disparités entre les régions africaine et européenne. Il est important d'examiner les expériences réussies pour promouvoir la reconnaissance des compétences et faciliter l'intégration des travailleurs migrants.

► La perspective de l'Allemagne

Jusqu'en 2024, seuls les « travailleurs qualifiés » pouvaient immigrer en Allemagne. Cependant, depuis mars 2024, la **Loi sur l'immigration des travailleurs qualifiés** a été développée pour élargir les voies d'accès à l'emploi, aux études et aux apprentissages dans le pays. Cette loi stipule que la qualification formelle doit être reconnue dans le pays de formation, avec au moins 2 ans d'expérience professionnelle et un salaire brut mensuel minimum. En règle générale, les qualifications formelles sont obligatoires en Allemagne, car l'expérience professionnelle seule n'est pas suffisante. Pour les professions réglementées, une reconnaissance est toujours strictement nécessaire.

L'[approche allemande](#) de la reconnaissance des qualifications se concentre principalement sur les diplômes formels, soutenue par un système solide d'éducation et de formation techniques et professionnels (EFTP). Une nouvelle loi sur la validation entrera en vigueur en 2025. En Allemagne, la reconnaissance évalue l'équivalence des qualifications étrangères avec des programmes de formation professionnelle allemands. Depuis 2012, les titulaires de qualifications non allemandes peuvent demander une procédure de reconnaissance. Au cours des dix dernières années, 280 000 reconnaissances ont été accordées.

Il existe néanmoins **plusieurs défis** :

- Le système allemand de formation professionnelle et ses professions sont uniques : il existe très peu de qualifications similaires dans le monde.
- Les différences entre les qualifications non allemandes et les programmes de formation allemands doivent être compensées pour être reconnues.
- Des mesures de compensation génériques ou individuelles sont nécessaires.
- Le processus global de reconnaissance peut être long et coûteux.
- La reconnaissance nécessite un large soutien, en particulier au sein de l'immigration qualifiée.

Deux exemples d'**approches collaboratives pour la reconnaissance des qualifications** sont les suivants :

- **Partenariats pour la reconnaissance** : collaboration entre l'employeur allemand et le travailleur migrant dans le cadre de la procédure de reconnaissance. Le migrant peut déjà travailler dans un emploi qualifié avant de demander la reconnaissance. L'employeur s'engage à soutenir le migrant dans la procédure de reconnaissance. Cette procédure engendre des coûts, ce qui permet au migrant d'acquérir les moyens financiers nécessaires en travaillant déjà en Allemagne. Aucune expérience pratique n'est encore disponible à ce jour.

- **Partenariats mondiaux pour les compétences** : collaboration entre les représentants de l'Allemagne et les pays d'origine des travailleurs pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée. Ces partenariats impliquent un investissement monétaire et technique dans les normes de formation pour les professions sélectionnées dans le pays d'origine. Exemples actuels : [Programme GIZ pour les soins infirmiers, Philippines et Mexique](#) – le premier groupe d'infirmières est récemment arrivé à Bonn ; et [Programme pour les professions de la construction : Ghana et Sénégal](#) – projet encore en phase initiale. L'objectif est d'établir des cours de formation d'un an qui devraient être accrédités pour continuer leur formation professionnelle en Allemagne.

► La perspective du Ghana

Le Ghana, en tant que pays d'origine, de transit et de destination pour les migrants, se distingue par la diversité des compétences des migrants et les secteurs clés comme l'hospitalité, le transport et le commerce de biens. Les opportunités d'emploi sont un moteur principal de la migration.

Les défis rencontrés incluent notamment la maîtrise de la langue, la diversité culturelle, les frais de déplacement élevés et les pratiques de recrutement injustes. Pour améliorer l'**intégration des migrants**, le Ghana met en place des initiatives telles que le soutien linguistique, la prise en charge des employeurs, l'amélioration des conditions salariales, l'engagement de la diaspora, et des investissements dans la recherche, les secteurs académiques et industriels (STEM), et les événements culturels.

Quelques **recommandations** basées sur l'expérience du Ghana :

- Développer des projets et des partenariats pour exploiter les bénéfices socio-économiques ;
- Promouvoir des accords de reconnaissance mutuelle entre les pays ;
- Améliorer les données sur le marché du travail (pertinentes, impactantes et fiables) ;
- Fournir un soutien linguistique pour surmonter la barrière linguistique ;
- Développer un cadre d'évaluation complet ;
- Créer un groupe de travail technique sur la migration de la main-d'œuvre ;
- Développer et mettre en œuvre des cadres pour promouvoir une migration sûre, ordonnée et régulière ;
- Offrir une formation aux compétences et à la mise à niveau (apprentissage) ;
- Mettre en œuvre un processus d'évaluation équitable et transparent ;
- Fournir une certification, une reconnaissance et une qualification pour tous les migrants qualifiés (hautement qualifiés, moyennement qualifiés, peu qualifiés) ;
- Renforcer les capacités des migrants qualifiés ;
- Organiser des ateliers de sensibilisation culturelle axés sur les coutumes, les valeurs.

► Soutien de l'OIT aux Employeurs sur la Migration professionnelle

Partenariats : Organisation Internationale des Employeurs (OIE), organisations d'employeurs régionales et nationales

Normes :

- [Déclaration tripartite des principes concernant les entreprises multinationales et la politique sociale](#) (Déclaration MNE)
- **Normes internationales du travail (NIT) relatives aux travailleurs migrants**, qui guident les politiques et pratiques des entreprises, comprennent :
 - [Convention sur la migration pour l'emploi \(révisée\), 1949 \(n° 97\)](#)
 - [Recommandation sur la migration pour l'emploi \(révisée\), 1949 \(n° 86\)](#)
 - [Convention sur les travailleurs migrants \(dispositions complémentaires\), 1975 \(n° 143\)](#)
 - [Recommandation sur les travailleurs migrants, 1975 \(n° 151\)](#)

- Les [Principes généraux de l'OIT et directives opérationnelles pour un recrutement équitable](#) et la [Définition des frais de recrutement et des coûts connexes](#) offrent les orientations internationales les plus actuelles et complètes. Ces principes et directives s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, qu'ils soient recrutés directement par un employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers. Ils couvrent le recrutement à l'intérieur et au-delà des frontières nationales, y compris par le biais des agences de travail temporaire, et s'appliquent à tous les secteurs économiques.

Initiatives et Outils:

- [Helpdesk de l'OIT : Assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail.](#)
- [Helpdesk de l'OIT pour les entreprises sur la migration professionnelle.](#)
- Manuel de [formation modulaire complet sur le recrutement équitable](#) (disponible en anglais) : aide les entreprises à concevoir, soutenir et mettre en œuvre des pratiques de recrutement équitables pour les travailleurs migrants, accompagné d'un [toolkit pratique de vérifications nécessaires](#).
- [Réseau mondial de l'OIT sur le travail forcé.](#)
- Le [Centre de connaissances de l'Initiative sur le recrutement équitable](#) de l'OIT fournit des ressources pour en savoir plus sur le recrutement équitable et pour interagir avec les décideurs et les praticiens.
- [Base de données des bonnes pratiques](#) : consultable par région et secteur.

Recommandations du groupe de travail 1

1. **Standardiser les critères de reconnaissance** à travers les pays de destination et spécifiquement au sein des communautés économiques régionales.
2. **Renforcer l'engagement du secteur privé** dans les pays de destination, en particulier avec les systèmes de formation professionnelle et technique (TVET).
3. **Valoriser** davantage les qualifications et l'expérience professionnelle **acquises localement**.
4. Créer des **structures efficaces d'équivalence des qualifications** dans les pays d'origine pour les compétences acquises dans les pays d'accueil.
5. Intégrer la variable des **qualifications/compétences** dans les bases de données de la diaspora.
6. Réactiver la **mise en œuvre efficace des cadres nationaux de qualification** existants.
7. Établir une **transparence complète** sur les implications à long terme des choix des migrants en matière de reconnaissance des qualifications, à travers des solutions numériques.
8. **Améliorer les compétences linguistiques et les certifications** dans les processus de reconnaissance des qualifications pour renforcer l'intégration des travailleurs migrants sur les marchés du travail dans les pays de destination.

Groupe de travail 2 : Connecter la mobilité et l'intégration – Inclure l'intégration des migrants dans les programmes de mobilité

Ce groupe de travail a examiné comment mieux aligner les programmes de mobilité avec le parcours d'intégration des migrants, en identifiant les défis et les bonnes pratiques pour améliorer leur intégration dans les sociétés d'accueil. Il a souligné l'importance de **structurer les programmes de mobilité** pour favoriser une meilleure intégration des migrants, en mettant en avant leurs contributions économiques, sociales et culturelles.

Renforcer l'intégration des migrants grâce à la coopération entre le Portugal et le Cabo Verde : leçons apprises du programme Coop4Int

Le [projet Coop4Int](#) vise à améliorer l'intégration des migrants au Cabo Verde en développant des outils et des services locaux, et en renforçant la coopération entre le Portugal et le Cabo Verde sur les questions de migration.

Soutenu financièrement par l'UE, le projet est mis en œuvre par le Haut-Commissariat aux Migrations (ACM) et l'Agence pour l'intégration, la migration et l'asile du Portugal (AIMA), en collaboration avec la Haute Autorité pour l'Immigration (AAI) du Cabo Verde, l'Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE), et l'Institut Polytechnique de Bragança (IPB).

Le projet s'étend sur 37 mois à partir de décembre 2021 et ses composantes comprennent :

1. **Renforcement des mécanismes d'intégration** : Focus sur l'amélioration de la compréhension locale de la migration et la définition des rôles organisationnels.
2. **Formation pour les autorités du Cabo Verde** : Renforcement des capacités pour gérer efficacement la migration.
3. **Formation professionnelle pour les immigrés au Cabo Verde** : Cours dans des secteurs comme le bâtiment, la cuisine et la plomberie.
4. **Renforcer les connaissances sur la migration** : Études et enquêtes pour comprendre la dynamique de la migration.

Les réalisations clés comprennent la mise en place d'unités locales d'immigration et de stations de services, la promotion de l'entrepreneuriat des immigrants et le développement de plans municipaux d'immigration. Le projet met également l'accent sur les campagnes de sensibilisation, la coopération académique et la préparation aux situations d'urgence. L'objectif est d'intégrer efficacement les immigrants dans la société cap-verdienne selon le cadre de l'UE et les principes des Nations Unies.

Recommandations du groupe de travail 2

1. **Renforcer la coopération** sur les documents de voyage pour lutter contre les irrégularités.
2. **Mettre en place des mécanismes de réponse pour le retour des migrants**, y compris leur réadmission et leur réintégration.
3. **Établir un système national de gestion des données sur les mouvements migratoires** pour surveiller le contexte migratoire des différents pays.
4. **Développer des mécanismes de pré-départ** pour prévenir l'exploitation des migrants et promouvoir l'accès aux droits fondamentaux dans les pays de destination.
5. **Sensibiliser**, à travers les médias et d'autres moyens de communication, sur les **risques associés à la migration irrégulière**.
6. Développer des **politiques migratoires basées sur les droits humains** et humaniser les services de soutien.
7. **Impliquer le secteur de la coopération**, y compris les ONG, les municipalités et les entités locales, dans la **promotion de l'intégration**.
8. Promouvoir des **programmes d'échange pour les communautés de la diaspora** de divers pays afin de renforcer l'intégration par la diversité culturelle, prévenir la discrimination et impliquer la diaspora dans le financement des micro-entreprises.
9. **Impliquer le milieu universitaire et les chambres de commerce** dans l'identification des besoins du marché du travail.

4) Comment mieux informer et favoriser les voies de migration légale

Cette troisième et dernière session a permis de discuter des programmes mis en place par les pays partenaires pour informer, communiquer et sensibiliser sur les voies de migration légale, tout en discutant de l'importance de l'engagement du secteur privé dans la promotion des voies de mobilité durables.

Groupe de travail 3 : Informer sur les voies de migration légale et autonomiser les choix

Ce groupe de travail a examiné les **campagnes d'information** visant à sensibiliser aux risques de la migration irrégulière et aux voies de migration légale, qui sont des outils clés pour la gestion des migrations utilisées par les gouvernements européens. Malgré leur importance, des lacunes subsistent quant à **leur impact et leur efficacité**. Les participants ont donc exploré les outils disponibles pour mieux mesurer ces aspects.

Perspectives et défis des campagnes d'information et sensibilisation en Afrique de l'Ouest par l'OIM

Les campagnes d'information sont devenues un outil essentiel pour sensibiliser les migrants potentiels ou actuels aux dangers de la migration irrégulière et encourager l'utilisation des voies légales. Elles visent à aider les migrants à prendre des décisions plus sûres. Pour ce faire, les organisations de développement, les ONG et les organisations internationales se mobilisent pour alerter sur les risques de la migration irrégulière. Entre 2014 et 2019, les États membres de l'UE ont investi plus de 23 millions d'euros dans 104 campagnes de sensibilisation. Malgré ces investissements, il existe encore des preuves limitées concernant l'efficacité de ces campagnes pour changer les attitudes et les comportements liés à la migration irrégulière.

Dans ce contexte, l'OIM a analysé l'**impact des campagnes d'information et de sensibilisation**, en commençant par évaluer la [phase 1](#) du programme « *Migrants as Messengers* » au Sénégal en 2018, suivi de la [phase 2](#) dans quatre pays d'Afrique de l'Ouest (Gambie, Guinée, Nigeria et Sénégal). Cette seconde étude visait à évaluer l'effet des activités de sensibilisation entre pairs et d'engagement communautaire sur les opportunités locales et les risques associés à la migration irrégulière, en se concentrant sur les connaissances, perceptions, attitudes et intentions de migration irrégulière des jeunes en Afrique de l'Ouest.

Les résultats montrent que la campagne n'a pas influé sur l'intention de migrer irrégulièrement ni sur l'attitude envers cette pratique. Ses effets sur les connaissances et perceptions de la migration irrégulière ont varié selon les pays et les groupes ciblés : les résultats ont été positifs au Sénégal, modérés en Guinée et très variables en Gambie. En général, la campagne a renforcé la perception des risques liés à la migration irrégulière, mais l'ajout d'informations sur les opportunités locales n'a pas systématiquement amélioré son efficacité et a parfois même diminué les connaissances sur les emplois locaux. L'impact de la campagne a également été différent entre les zones rurales et urbaines.

Promouvoir l'accès à l'information sur la migration légale : l'expérience du projet MigraSafe Africa

Malgré les nombreuses campagnes qui promeuvent les avantages de la migration régulière, il est crucial de fournir aux migrants des informations claires sur les **voies légales** disponibles. La complexité de la législation de l'UE rend difficile pour les migrants de comprendre leurs options, même lorsque ces informations sont disponibles en ligne. Le projet [MigraSafe Africa](#) a été lancé pour répondre à ce besoin, visant à rendre les informations juridiques plus accessibles, à aider les migrants dans leurs défis quotidiens et à sensibiliser au cadre juridique européen.

Cette initiative de 28 mois (janvier 2022 - mai 2024) a commencé avec la collaboration de huit pays - Maroc, Tunisie, Égypte, Sénégal, Cap-Vert, Ghana, Nigeria et Éthiopie - ainsi que l'expertise de partenaires européens, notamment l'Espagne, le Portugal, la Suède et la Suisse. Le projet a proposé des activités spécifiquement

adaptées aux quatre groupes ciblés - ambassades et consulats, agents de liaison en matière d'immigration, autorités nationales et locales, et organisations de la société civile.

Après les sessions organisées avec ces groupes, plusieurs conclusions clés ont été tirées :

- ✓ Le réseau des agents de liaison en matière d'immigration dispose de davantage d'outils et de leviers positifs pour le dialogue sur la migration.
- ✓ Importance des formations et des séminaires pour les autorités nationales.
- ✓ Les organisations de la société civile ont pu exprimer leurs besoins et préoccupations spécifiques.
- ✓ Fournir des informations et une formation sur les voies légales existantes aux organisations de la société civile permet une meilleure compréhension des alternatives de migration sûre pour les migrants.
- ✓ Des outils utiles ont été développés pour la conception de nouvelles réglementations et de politiques efficaces et réussies.
- ✓ Renforcement de la coopération avec les pays partenaires, et création d'environnements de confiance.

En l'absence d'informations claires et suffisantes, même les personnes éligibles pour des voies régulières peuvent se tourner vers des routes irrégulières. L'[Objectif 2](#) du [Pacte Mondial pour les Migrations](#) traite des causes profondes en abordant « les facteurs négatifs et les problèmes structurels qui poussent les personnes à quitter leur pays d'origine ».

Recommandations du groupe de travail 3

1. Utiliser tous les moyens et canaux disponibles pour la **sensibilisation**, tels que les réseaux sociaux, les leaders communautaires, les leaders religieux, les familles, etc., pour informer sur les **avantages de la migration régulière** ainsi que sur les risques de la migration irrégulière. Une attention particulière doit être accordée aux spécificités de genre, aux sensibilités culturelles et aux moyens visuels.
2. Créer des **stratégies de communication** spécifiques pour les voies de migration régulières : atteindre les groupes cibles appropriés en utilisant les moyens pertinents (exemple : campagnes de recrutement).
3. **Impliquer toutes les parties prenantes** dans la conception de politiques de sensibilisation à travers des approches globales : ministères, autorités locales, organisations de la société civile, agences de recrutement, crieurs publics, bureaux d'information, Comités de Répartition de la Migration, entre autres.
4. **Garantir que les informations sur les voies, mécanismes et accords réguliers existants soient partagées entre toutes les parties prenantes** (législations nouvellement adoptées telles que les accords bilatéraux de travail, les protocoles d'accord, etc.).
5. **Renforcer le développement des capacités et l'acquisition de connaissances auprès des personnes chargées de la diffusion des informations** pour faciliter la diffusion des voies régulières existantes et nouvelles.
6. **Réaliser des évaluations d'impact systématiques** pour évaluer l'efficacité des campagnes d'information et intégrer les leçons apprises dans les politiques et projets.

Groupe de travail 4 : Examiner le rôle du secteur privé et des employeurs dans la mise en place des programmes de mobilité professionnelle

Ce groupe de travail a clarifié le **rôle crucial du secteur privé** dans la promotion de la migration professionnelle. Les employeurs, grâce à leur connaissance approfondie des conditions du marché du travail et des pénuries de compétences, jouent un rôle clé dans le recrutement international. Les discussions ont abordé les défis rencontrés par les employeurs et les bonnes pratiques pour les soutenir dans le recrutement de travailleurs migrants.

► **La perspective de [Business Europe](#) : le rôle de la migration professionnelle pour répondre aux besoins des employeurs**

Les entreprises, qu'elles soient petites ou grandes, sont confrontées à des **pénuries de main-d'œuvre et de compétences**. Cette situation est exacerbée par les prévisions démographiques, qui annoncent une diminution de 35 millions de personnes en âge de travailler dans l'Union européenne d'ici 2050. La pandémie de COVID-19 a également eu un impact significatif en réduisant le temps de travail des employés. Dans ce contexte, la migration professionnelle devient essentielle pour combler ces lacunes en compétences, jouant ainsi un rôle complémentaire indispensable.

Actuellement, les entreprises recherchent des **compétences numériques** (32 %), des **qualifications professionnelles** (34 %), et des compétences en STEM, qui encouragent la pensée critique, la résolution de problèmes et la créativité. De plus, lorsqu'ils cherchent à recruter des travailleurs de pays tiers, les employeurs rencontrent de nombreux **obstacles**, ce qui complique l'élaboration d'une stratégie de recrutement efficace :

- Procédures de reconnaissance des qualifications acquises dans les pays tiers lentes et complexes ;
- Procédures administratives bureaucratiques et souvent non numérisées ;
- Longs délais pour obtenir un visa ;
- Barrières linguistiques.

Déploiement d'un **réservoir européen de talents** pour faciliter le recrutement hors UE :

- La Commission européenne offre un réservoir européen de talents ([EU Talent Pool](#)) pour aider à recruter des demandeurs d'emploi de pays tiers dans les professions en pénurie au sein de l'UE.
- Cette **plateforme en ligne inédite** permettra de faire correspondre les profils des demandeurs d'emploi originaires de pays tiers avec les offres des employeurs européens. La participation des États membres sera volontaire, et ils soutiendront la gestion de la plateforme, qui fournira aussi des informations sur les procédures de recrutement et de migration, avec des garanties pour des conditions de travail équitables.

Reconnaissance des compétences et qualifications des pays tiers

- La reconnaissance des qualifications étrangères est un obstacle majeur au recrutement. Faciliter cette reconnaissance et la validation des compétences acquises dans les pays tiers est crucial pour les employeurs et les travailleurs ressortissants de pays tiers.
- La recommandation de la Commission européenne de 2023 met en avant le [cadre européen des certifications](#) (CEC), un système à 8 niveaux qui aide à rendre les certifications nationales plus compréhensibles et comparables, améliorant ainsi la transparence, la comparabilité et la transférabilité des certifications.

Partenariats de talents dans le cadre du Pacte européen sur l'immigration et l'asile

- Lancée en juin 2021, l'initiative « [Partenariats destinés à attirer les talents](#) » vise à combler les pénuries de compétences dans l'UE et à renforcer les partenariats mutuellement bénéfiques en matière de migration avec des pays tiers. Ces partenariats sur mesure offrent des opportunités de mobilité pour le travail ou la formation et soutiennent la reconnaissance des qualifications.
- Les partenariats de talents s'appuieront sur des projets pilotes réussis, élargissant leur portée et ambition avec la coopération des États membres et des pays partenaires.
- La première étape consiste à lancer des partenariats avec le Maroc, l'Égypte et la Tunisie, suivis par le Pakistan, le Bangladesh, le Sénégal et le Nigéria.
- Ces partenariats pourraient faciliter l'entrée des participants dans le réservoir de talents de l'UE.

► **Comment mettre en œuvre un parcours de mobilité professionnelle durable ? L'expérience de [Wellow Group](#)**

Au Cabo Verde, **plusieurs initiatives** ont été mises en place :

- **Internationalisation** pour créer un groupe sans frontières ;
- **Comblent la pénurie de compétences** en trouvant les bonnes personnes aux bons endroits ;
- Exploiter la **proximité culturelle**, avec 14 % de la population immigrée au Portugal ;

- Créer des valeurs avec un **impact positif sur la communauté** ;
- Objectif de créer un parcours de **mobilité professionnelle équitable et durable**.

Certains **obstacles et défis** ont été identifiés :

- Instabilité de la politique migratoire due à des changements juridiques ;
- Bureaucratie complexe rendant difficile l'anticipation des étapes, de la documentation et des rôles ;
- Manque de connaissances des spécificités culturelles affectant le recrutement et l'intégration ;
- Difficulté à réaliser des entretiens en ligne dans de bonnes conditions.

Le représentant de Wellow Group a souligné que la **présence du secteur privé sur le territoire** est d'une importance capitale. Les employeurs peuvent améliorer et renforcer le recrutement de travailleurs migrants ainsi que les programmes de mobilité professionnelle. L'expérience de Wellow Group démontre également la faisabilité de parcours de mobilité professionnelle durables.

Propositions de Wellow Group :

- **Stabilité des politiques publiques** : Établir des politiques génératrices de confiance.
- **Souplesse accrue** : Améliorer la capacité des services publics dans les procédures de légalisation.
- **Simplification** : Réduire le travail manuel pour remplir et analyser les documents.
- **Extension des candidatures** : Inclure des candidats non-inscrits au service de l'emploi.
- **Concessions mutuelles** : Équilibrer les processus de recrutement en matière de qualifications et de services.

Tourisme et migration en Afrique de l'Ouest : la perspective de COPITOUR-CEDEAO

Les organisations du secteur privé comme la Confédération des Industries Privées du Tourisme, la [COPITOUR-CEDEAO](#), peuvent jouer **un rôle important dans la promotion de la migration légale** en recrutant des travailleurs étrangers et en organisant, en rapport avec les Etats et les organisations en charge de la migration, des conférences, fora et autres sur la migration légale.

Les patrons d'entreprises hôtelières et touristiques sont confrontés à différents **défis** :

- **Le déficit d'informations pertinentes sur la migration légale** et les dispositions législatives dans les pays de destination ;
- **La non-maitrise des outils de promotion**. Il est nécessaire de renforcer les capacités de communication et techniques de sensibilisation sur la migration régulière ;
- **La faible connaissance des accords de partenariats** entre les pays d'origine et de destination dans l'hôtellerie et le tourisme ;
- **La reconnaissance des diplômes, des passerelles et de la validation des acquis de l'expérience** notamment dans la restauration ;
- **La frilosité des employeurs** concernant les risques de perte de main d'œuvre qualifiée ;
- **Les risques de débauchage et la réintégration des employés** formés à l'étranger.

Propositions de COPITOUR-CEDEAO :

- **Associer les employeurs** à la préparation des accords entre les pays d'origine et d'accueil ;
- **Partenariats gagnant-gagnant** : établir des partenariats pour l'échange d'employés entre entreprises hôtelières et touristiques des pays d'origine et d'accueil, favorisant le partage de bonnes pratiques ;
- **Stratégie nationale sur la mobilité professionnelle** : demander aux Etats de créer et suivre une stratégie nationale avec des plans d'action bien évalués et ajustés régulièrement ;
- **Renforcer les capacités des Etats et du secteur privé** dans la formulation et la mise en œuvre de programmes de mobilité professionnelle ;
- **Mécanismes de collecte de données** : mettre en place des systèmes efficaces de collecte et de traitement des données statistiques sur le recrutement et l'intégration des migrants ;

- **Commissions mixtes** : Créer des commissions entre les pays d'accueil et d'origine pour traiter la reconnaissance des diplômes, les passerelles et la validation des acquis de l'expérience ;
- **Renforcement des dispositions** : Améliorer les mesures relatives à la mobilité professionnelles, au recrutement et à l'intégration de migrants ;
- **Lien avec les structures de promotion** : Etablir des liens solides entre les structures de promotion de la migration régulière et les organisations patronales du secteur privé touristique ;
- **Capacités des ressources humaines** : Renforcer les compétences des responsables RH sur la migration régulière pour mieux intégrer cette question dans la gestion du personnel ;
- **Facilitation des visas** : Simplifier les procédures d'obtention de visas pour les travailleurs des entreprises touristiques en collaboration avec les responsables patronaux.

Recommandations du groupe de travail 4

1. **Établir des plateformes de dialogue social** entre le secteur privé, les institutions multilatérales et les gouvernements afin de répondre aux besoins du marché du travail, aux pratiques de recrutement éthiques et au développement des compétences (p.ex. à travers la création de comités mixtes).
2. **Promouvoir un recrutement éthique fondé sur des cadres juridiques solides** pour la protection des droits des travailleurs migrants et la prévention de l'exploitation par le travail.
3. **Développer davantage d'accords bilatéraux et multilatéraux** pour faciliter les contacts entre les entreprises et les services publics de l'emploi, en impliquant les ambassades, les syndicats et les associations d'employeurs.
4. **Promouvoir le partage d'informations entre le gouvernement, les institutions publiques et le secteur privé** afin de garantir une approche coordonnée des migrations professionnelles.
5. **Améliorer les cadres réglementaires** afin de mieux gérer la migration professionnelle et la protection des travailleurs migrants.
6. **Renforcer les services consulaires** afin de rationaliser l'efficacité du traitement des visas et de la délivrance des permis de séjour.
7. **Mettre en place des plateformes en ligne** pour mettre en relation les demandeurs d'emploi et les offres d'emploi dans les secteurs public et privé afin de rationaliser les processus de recherche d'emploi et d'améliorer l'accès aux opportunités.

5) Renforcer les connaissances sur la migration au Cabo Verde – valoriser le partage des données

Dans le cadre du projet Coop4Int, l'**Observatoire des Migrations au Cabo Verde** a été mis en place avec pour mission de collecter et d'analyser des données sur l'évolution de l'émigration cap-verdienne à l'échelle mondiale ainsi que sur l'immigration au Cabo Verde. Ce projet a vu le jour pour répondre à un besoin crucial : comprendre les dynamiques migratoires et fournir des données fiables pour orienter les politiques publiques.

Zoom sur l'Observatoire de l'émigration au Portugal

- Promouvoir la migration régulière et combler le manque de données sur la migration sont des enjeux essentiels. Il est crucial de connaître le nombre d'émigrants et d'immigrants. Au Portugal, les institutions étatiques ne divulguent que les données de l'Institut National de la Statistique (INS), qui ne publie pas de statistiques non régulières.
- L'[Observatoire de l'émigration au Portugal](#) a joué un rôle essentiel dans la collecte et l'analyse des données migratoires, en soutenant l'élaboration de politiques publiques plus efficaces et adaptées. Ses objectifs

incluent la compilation de données sur l'émigration portugaise, l'alimentation du débat public, l'information pour le développement et l'évaluation des politiques publiques, ainsi que la fourniture de ressources pour la recherche scientifique.

- Co-financé par le Ministère des Affaires Étrangères, l'Observatoire est composé des membres du [Centre de Recherche et d'Études en Sociologie de l'ISCTE](#), de l'Institut Universitaire de Lisbonne (CIES-ISCTE), et fonctionne grâce à des partenariats inter-universitaires.
- L'Observatoire collabore avec des entités publiques, les médias et le monde académique. Internationalement, il coopère avec des observatoires similaires dans d'autres pays, participe à la création d'un réseau d'observatoires dans les pays de la CPLP, et fait partie de la [Rede Migra](#), qui regroupe plus de 480 chercheurs de 22 pays étudiant la migration internationale vers et depuis le Portugal.

Les dynamiques migratoires au Cabo Verde

- En tant que pays d'origine et de destination, le Cabo Verde fait face à de nouveaux défis tels que le marché du travail, la régularisation, la santé et l'éducation. Ces questions migratoires sont devenues prioritaires dans l'agenda politique, reflétant une réflexion scientifique et production académique accrues. C'est dans ce contexte qu'a été réactivé l'[Observatoire des Migrations au Cabo Verde](#), en janvier 2024.
- Initialement été établi en 2014, l'observatoire a ainsi été relancé pour répondre à des besoins cruciaux en matière de gestion et de compréhension des dynamiques migratoires :
 - Renforcer la capacité à produire, collecter et traiter des données sur les migrations au Cabo Verde ;
 - Promouvoir la recherche sur les migrations, tant à destination qu'en provenance du Cabo Verde ;
 - Appuyer scientifiquement les décisions prises dans le domaine de la migration ;
 - Promouvoir les connaissances de la société civile capverdienne sur la diversité culturelle et religieuse.

La mise en œuvre de l'Observatoire a été rendue possible grâce au financement de l'Union Européenne dans le cadre du projet Coop4Int, qui a permis de renforcer les connaissances sur la migration et de fournir un soutien technique et une coordination avec des entités telles que l'AAI, la DGACM et l'ISCTE.

Plusieurs **défis** demeurent pour l'Observatoire des Migrations au Cabo Verde :

- Renforcer sa capacité technique.
- Améliorer la collecte et la production de données précises.
- Coordonner efficacement les différentes entités impliquées.
- Assurer la participation de l'académie, compte tenu de son rôle central dans la production de connaissances.
- Garantir la continuité et l'utilité de l'Observatoire au-delà du cadre initial du projet.

Dans le cadre du projet Coop4Int, la première **Enquête sur la Population Étrangère et Immigrée (IPEI)** a été conduite en août 2022 par l'Institut National de la Statistique et la Haute Autorité pour l'Immigration (AAI).

Objectifs de l'enquête :

- ✓ Production de statistiques officielles pour soutenir la planification, le développement, le suivi et l'évaluation des politiques publiques en matière d'immigration ;
- ✓ Comprendre le profil sociodémographique des étrangers/immigrés et de leurs membres de famille ;
- ✓ Analyser le profil professionnel et les conditions économiques des communautés étrangères et des immigrants au Cabo Verde ;
- ✓ Évaluer les conditions de vie, le confort et les biens disponibles ;
- ✓ Étudier les caractéristiques culturelles et les processus d'intégration des étrangers et des immigrants.





- **Rapport sur la population étrangère et immigrée.** Résultats définitifs de la première enquête sur la population étrangère et immigrée au Cabo Verde : <https://om-mne.gov.cv/>

6) Conclusions

En conclusion, le développement de **programmes de mobilité sécurisés, solides et durables** est essentiel pour assurer une migration sûre et régulière. Cela nécessite une collaboration étroite entre tous les acteurs concernés, notamment les gouvernements, le secteur privé, le milieu académique, les ONG et les organisations de la société civile. Une approche collective est indispensable pour optimiser la gestion de la migration et améliorer les conditions de vie.

La Réunion Thématique a mis en avant l'importance de respecter le **principe d'intégration**, qui consiste à élaborer et mettre en œuvre des politiques et des stratégies par le biais d'approches intégrées et de plans globaux traitant la migration de manière exhaustive. Une intégration réussie des migrants dans les pays d'accueil est également essentielle pour autonomiser les individus et promouvoir la cohésion sociale.

PARTICIPATION ET PORTEE

- La Réunion Thématique a attiré un **public diversifié** de 81 participants, incluant des représentants de 27 pays partenaires du Processus de Rabat, ainsi que des experts d'organisations internationales, du milieu académique et du secteur privé.
- Selon l'**enquête de satisfaction** distribuée en ligne, les participants ont exprimé une grande satisfaction globale, avec des notes dépassant 4 sur 5 pour des aspects tels que la qualité de la réunion, la logistique, la pertinence et la durée des sessions.
- Le format des groupes de discussion a été particulièrement apprécié par les participants, facilitant un échange efficace de bonnes pratiques, d'expériences et de défis entre les pays partenaires.
- La participation du secteur privé et la visite sur le terrain à l'Université du Cabo Verde ont également été très valorisées.
- L'événement a été largement couvert sur les canaux de **réseaux sociaux** du Processus de Rabat, avec 4 posts LinkedIn et 23 tweets, entraînant 5 865 impressions et 2 728 réactions sur LinkedIn, et 2 284 impressions et 71 réactions sur X (anciennement Twitter).
- La Réunion Thématique a également été relayée par six journaux numériques locaux, avec des citations des Secrétaire d'État aux Affaires étrangères et à la Coopération du Cabo Verde et du Portugal.