



Rabat Process
Euro-African Dialogue on
Migration and Development

Réunion conjointe de haut niveau

Processus de Khartoum et Processus de Rabat

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

16-17 octobre 2024 | Lisbonne, Portugal

Conclusions politiques et recommandations conjointes

La migration peut être un outil puissant pour favoriser le développement socioéconomique durable et la prospérité. Quand elle est gérée de manière efficace, la mobilité des compétences peut favoriser des « triples gains » qui bénéficient aux migrants, aux pays d'origine et de destination. Elle crée une opportunité conjointe pour l'Afrique et l'Europe, appelant en outre des efforts communs pour favoriser la circulation des compétences, des idées, de l'innovation et de la culture. Les pays d'origine peuvent ainsi répondre au chômage (des jeunes), soutenir le développement des compétences et tirer parti des transferts de fonds. Les pays de destination bénéficient de nouveaux talents et d'une nouvelle vitalité, ce qui les aide à faire face aux pénuries de main-d'œuvre et aux défis démographiques. Pour profiter pleinement de ces avantages, les migrations doivent être sûres, ordonnées et régulières. Des négociations réfléchies, une coordination efficace, et des cadres multidimensionnels peuvent contribuer à maximiser les avantages mutuels et à limiter la fuite et le gaspillage des cerveaux.

Dans ce contexte, les délégations présentes à la Réunion conjointe de haut niveau d'octobre 2024 du Processus de Khartoum et du Processus de Rabat se sont réunies pour discuter de la migration de travail, du développement des compétences et de la mobilité au sein de leurs régions respectives. Les conclusions et recommandations ci-dessous reflètent les échanges entre les pays partenaires. Elles proposent des solutions pour relever les défis communs, renforcer les synergies et identifier les opportunités de valorisation des potentiels sur les deux continents.

1. Reconsidérer les compétences demandées et les refléter dans des voies de mobilité variées

Toute une série de professions contribuent à la société et des compétences diversifiées sont demandées à tous les niveaux. Cependant, la plupart des voies d'immigration vers l'Europe sont destinées aux personnes considérées comme hautement qualifiées, excluant ainsi de nombreux candidats à la mobilité. En outre, il peut exister une inadéquation entre la demande et la disponibilité de travailleurs qualifiés, tandis que les pays d'origine souhaitent parfois envoyer à l'étranger non seulement leurs travailleurs les plus qualifiés, mais aussi ceux capables de développer leurs compétences et de les ramener dans leur pays. Par ailleurs, les migrations à court terme, circulaires et à long terme présentent toutes des avantages précieux. La mobilité à court terme peut favoriser le développement des compétences et enrichir le vivier de talents locaux grâce, par exemple, à des opportunités d'études et de formation. La mobilité circulaire peut atténuer la fuite des cerveaux dans les pays d'origine. Les possibilités de migration à long terme peuvent renforcer l'attraction des talents pour les pays de destination et offrir un plus grand potentiel pour les transferts de fonds. Il est donc essentiel d'adopter une approche équilibrée concernant les profils de migrants et la durée de la mobilité.

Recommandations :

- Développer des voies légales de migration qui prennent en compte des niveaux de compétence variés et offrent différentes formes de mobilité, y compris pour une migration de court-terme, circulaire, ou de long terme. Augmenter les voies disponibles pour les rôles à faible compétence ou à compétence technique et passer d'une focalisation sur l'expérience académique à une prise en compte accrue de l'expérience professionnelle.
- Impliquer le secteur privé dans la définition des besoins en matière d'emploi et de compétences pour renforcer l'alignement entre les besoins d'emploi et les voies de migration.

Projet financé par
l'Union européenne



Mis en œuvre par l'ICMPD



- Investir dans le développement de compétences tournées vers l'avenir, en particulier dans des secteurs émergents tels que l'économie verte, afin de fournir des opportunités spécialisées qui bâtissent des compétences professionnelles spécifiques et répondent aux besoins d'emploi actuels et futurs.

2. Assurer la protection des droits des travailleurs et de bonnes conditions de travail tout au long du parcours migratoire

Il est essentiel de protéger les droits des migrants et de leur assurer un traitement équitable à chaque étape de leur voyage. Cela nécessite des efforts proactifs pour garantir le respect et le suivi des protections des travailleurs et des conditions de travail. Les accords bilatéraux de travail, les accords multilatéraux de travail et les mémorandums d'entente peuvent être des outils efficaces pour intégrer ces protections dans la mobilité des compétences, mais ils doivent être bien mis en œuvre pour être efficaces. La diffusion d'informations est également importante pour que les migrants soient conscients de leurs droits et de ce que l'on attend d'eux (par exemple en ce qui concerne la circularité).

Recommandations :

- S'assurer que les voies soient claires et bien structurées, encourageant une migration sûre, ordonnée et régulière.
- Dans les pays de destination, sensibiliser au besoin et au rôle des travailleurs migrants afin de promouvoir des attitudes positives vis-à-vis de et un traitement juste de cette population.
- Déployer des attachés du travail pour suivre la situation des travailleurs migrants, en les combinant à d'autres efforts de contrôle des violations.
- Réguler efficacement les agences pour l'emploi qui travaillent avec les pays d'origine et créer un système pour authentifier les offres d'emploi et les employeurs.
- Développer plus d'accords bilatéraux du travail qui incluent la protection des travailleurs, afin d'augmenter la part de travailleurs migrants qui migrent vers des endroits encadrés par ces accords.

3. Accompagner la mobilité d'un soutien à la (ré)intégration

La migration de main-d'œuvre ne se limite pas à l'obtention d'un emploi, elle englobe également l'intégration des migrants dans la société. La recherche d'un emploi ne suffit pas ; un soutien global est nécessaire pour aider les migrants à s'adapter à leur nouvel environnement, y compris une assistance en matière d'emploi, d'entrepreneuriat et pour d'autres aspects personnels. Ce soutien doit être coordonné avec l'appui des acteurs de l'emploi. Pour ceux qui retournent dans leur pays d'origine, il est nécessaire de réfléchir aux mesures à prendre après leur retour. Si les migrants peuvent rapporter des connaissances précieuses et contribuer au développement, un soutien efficace à la réintégration et la création d'emplois sont essentiels pour leur permettre de mettre à profit leurs compétences et leurs connaissances de manière productive.

Recommandations :

- Soutenir les employeurs dans l'adaptation de leurs modèles opérationnels afin de pouvoir efficacement intégrer et inclure les recrues internationales.
- Créer des voies claires et structurées pour l'intégration à long terme, y compris à travers la reconnaissance des compétences et des qualifications, l'accès à la protection sociale et à des garanties légales, la réunification familiale, et la transition d'une résidence temporaire à résidence à long terme.
- Offrir des opportunités de développement des compétences et d'avancement de carrière pour les migrants et les retournés. Inclure des perspectives d'emploi et d'entrepreneuriat dans le cadre du soutien à la (ré)intégration pour refléter les intérêts et profils individuels.
- Préparer les individus avant de migrer en partageant des informations à propos de leurs droits, de la culture du pays de destination, et en les connectant avec la diaspora.
- Assurer la portabilité des droits sociaux pour soutenir les migrants souhaitant se déplacer.

4. Atteindre plusieurs groupes avec les mêmes compétences et les mêmes structures de mobilité

Plusieurs pays sont à la fois pays d'origine et de destination. Par ailleurs, de nombreux citoyens ne se déplacent pas à travers les frontières internationales. En élaborant des programmes de mobilité des compétences et des talents qui s'adressent à plusieurs groupes – tels que ceux qui restent dans le pays, ceux qui migrent, et ceux qui reviennent – des synergies peuvent être créées. Cela inclut notamment le soutien aux émigrants, immigrants et réfugiés, ainsi de répondre aux besoins régionaux et intercontinentaux en matière d'emploi. Ils peuvent aussi créer des opportunités d'emploi et d'entrepreneuriat.

Recommandations :

- Regrouper plusieurs services en un seul endroit afin de permettre à différentes populations d'accéder plus facilement à un soutien varié sur des questions liées à la mobilité, aux compétences et/ou à la (ré)intégration.
- Développer des plateformes d'échange de compétences entre les deux continents, reliant les travailleurs africains aux opportunités d'emploi en Afrique et à l'étranger.
- Étendre les voies légales aux personnes actuellement ou récemment touchées par un conflit afin de leur offrir des moyens de subsistance et leur permettre d'éviter l'irrégularité. Inclure les réfugiés dans les programmes de mobilité de la main-d'œuvre afin de favoriser l'autonomie, l'intégration dans le marché du travail et un partage plus équitable des responsabilités et des charges.
- Impliquer les diasporas et les encourager à retourner pour des périodes plus ou moins longues afin de contribuer au développement de leur pays d'origine.

5. Améliorer l'efficacité et l'accessibilité des voies existantes

Alors existe de nombreuses initiatives qui se concentrent sur la mobilité des compétences, mais il reste encore un potentiel important d'optimisation et d'amélioration des voies existantes. Cela inclut une mise en œuvre rigoureuse, le suivi des initiatives existantes, l'apprentissage par les pairs, et la prise en compte des leçons apprises. Il ne s'agit pas uniquement de créer des nouveaux programmes, mais aussi de s'assurer de leur efficacité et de leur accessibilité. Plusieurs partenariats pour la mobilité des talents sont encore dans une phase pilote et ne visent qu'un nombre restreint de participants. Bien que les pilotes soient utiles pour tester et affiner les approches, leur maintien à long terme peut entraîner des frustrations en raison de leur impact limité. Par ailleurs, davantage de recherches peuvent approfondir la compréhension et favoriser des politiques fondées sur des données probantes, visant à maximiser les bénéfices pour le développement liés la mobilité des compétences.

Recommandations :

- Tester de nouvelles approches grâce à des initiatives pilotes tout en étendant celles qui fonctionnent.
- Maintenir un dialogue continu sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, accompagné d'un suivi proactif, afin d'ajuster les programmes de mobilité des compétences en fonction des besoins.
- Réduire les délais de traitement des dossiers afin d'améliorer la situation des travailleurs et des employeurs. Cela peut inclure le développement de procédures rapides et simplifiées en coopération avec le secteur privé, ainsi que le déploiement d'attachés du travail pour accélérer le traitement des dossiers.
- Améliorer le fonctionnement des programmes existants en se concentrant sur un secteur particulier, en adaptant les programmes de mobilité pour répondre aux demandes des industries ciblées.
- Veiller à ce que les politiques et les cadres soient fondés sur la recherche et les données, notamment en menant des recherches supplémentaires sur le lien entre migration et développement afin d'en maximiser les avantages.

6. Favoriser le développement et la reconnaissance des compétences

Le développement et la reconnaissance des talents sont essentiels pour garantir une mobilité du travail mutuellement bénéfique. Il ne s'agit pas simplement de recruter des talents : il faut également investir dans leur développement. Afin de garantir les compétences nécessaires, des efforts doivent être déployés au-delà d'une simple adéquation entre l'offre et la demande d'emploi, et inclure des investissements stratégiques dans les compétences demandées maintenant et à l'avenir. Cela requiert des investissements accrus dans les pays d'origine, qui puissent aussi bénéficier au réservoir de talent local, en se concentrant sur les compétences

demandées à la fois sur les marchés du travail locaux et internationaux. Il est essentiel d'investir dans la jeunesse, qui représente le futur de nos marchés du travail et de nos sociétés. En parallèle, la reconnaissance des compétences et qualifications étrangères est essentielle pour permettre aux travailleurs d'utiliser pleinement leurs connaissances. Cela a constitué un obstacle majeur, et les défis rencontrés à ce niveau peuvent faire en sorte que les initiatives restent au stade pilote ou que les migrants soient sous-employés, ce qui signifie que la mobilité des compétences n'atteint pas son plein potentiel. Cependant, les compétences sont souvent sous-estimées dans de nombreux accords actuels de mobilité des compétences.

Recommandations :

- Favoriser les partenariats pour la mobilité des compétences existants, avec la participation du secteur privé et en mettant l'accent sur une reconnaissance simplifiée des compétences. Se concentrer sur la formation d'un plus grand nombre de personnes que celles qui émigreront, afin de stimuler le marché du travail local grâce au développement des compétences.
- Accroître les investissements dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) et dans l'éducation en Afrique, en s'alignant sur les marchés de l'emploi, en se connectant aux employeurs et en tenant compte des besoins futurs en matière de compétences.
- Mettre davantage l'accent sur les compétences lors de la négociation des accords bilatéraux de travail. Élaborer des accords globaux qui abordent divers aspects, tels que la reconnaissance de l'apprentissage antérieur, l'amélioration des compétences et la réintégration.
- Encourager la coopération entre les gouvernements, les institutions éducatives, les corps professionnels et les employeurs afin de standardiser les cadres de reconnaissance et de fournir un soutien de mise en relation pour les migrants, si nécessaire.
- Mettre en œuvre et étendre des programmes de certification conjointe et renforcer la coopération universitaire, y compris à travers des doubles diplômes. Investir dans des voies de court terme pour des apprentissages, des stages et des programmes d'étude afin de faciliter le développement des compétences.
- Plaider pour la mise en place d'accords de reconnaissance mutuelle afin de faciliter l'usage complet des compétences entre de multiples marchés du travail.
- Améliorer l'harmonisation de la reconnaissance des compétences et des qualifications entre les régions afin de soutenir la liberté de circulation.

7. Impliquer les parties prenantes nécessaires

La migration de travail est un processus complexe qui implique plusieurs secteurs gouvernementaux au sein des pays d'origine et de destination, tels que les ministères responsables du travail, de l'éducation, des affaires étrangères, des politiques de visa, et des services publics d'emploi. Par ailleurs, la participation des employeurs, des syndicats et de la société civile est cruciale pour s'assurer que les voies de migration légale soient efficaces – et qu'elles protègent les droits des migrants, qu'elles répondent aux besoins des entreprises, et qu'elles favorisent le développement. Pour atteindre ces objectifs, il est essentiel d'impliquer un large panel de parties prenantes et d'assurer une collaboration et une coordination solides.

Recommandations :

- Impliquer les employeurs et les partenaires sociaux dès le début dans l'élaboration de programmes de mobilité de travail afin que leurs besoins et perspectives soient compris et pris en compte, et que les projets obtiennent leur adhésion.
- Rassembler les pays membres européens pour partager l'information et favoriser une action commune, afin d'éviter la duplication des efforts et améliorer leur efficacité.
- Aligner les initiatives de développement de l'UE avec l'Agenda 2063 de l'UA, favorisant ainsi des synergies qui seront bénéfiques aux deux continents en faisant face aux défis communs et en créant des opportunités mutuelles.