



République Arabe d'Égypte



ONU MIGRATION



Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

CE PROGRAMME EST FINANCÉ PAR L'UNION EUROPÉENNE ET COFINANCÉ PAR LE MINISTÈRE FÉDÉRAL ALLEMAND DE LA COOPÉRATION ÉCO-NOMIQUE ET DU DÉVELOPPEMENT.

ACTIVITÉ MISE EN ŒUVRE PAR :



THAMM

● Pour une approche globale de la gouvernance des migrations et de la mobilité de main-d'œuvre en Afrique du Nord

AVEC LE SOUTIEN DE :



THAMM



FÉVRIER 2023

Conférence régionale #2

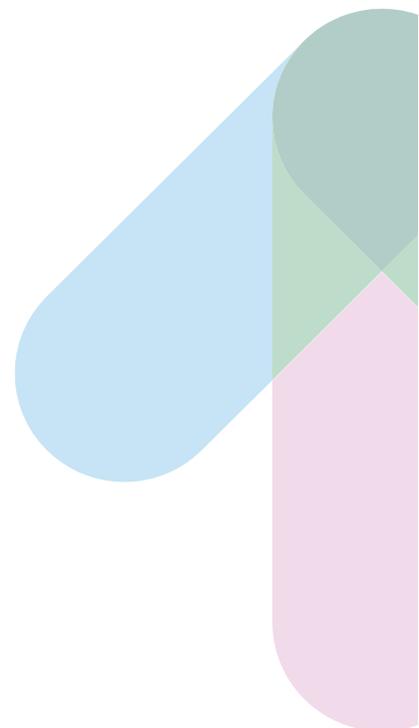
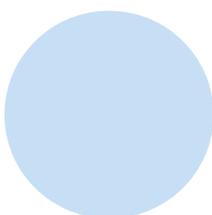
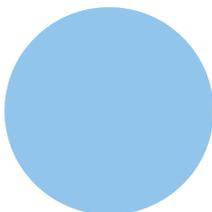
Programmes de mobilité entre l'Afrique du Nord et l'Europe : Prendre le temps de tirer des leçons et de construire de nouveaux partenariats pour la mobilité des compétences

Le Caire, Égypte

30-31 janvier-1^{er} février 2023 – Hybride

RAPPORT





THAMM

Cette publication a été réalisée avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité de l'auteur et ne reflète pas nécessairement les vues de l'Union européenne.

Les commentaires sont les bienvenus et doivent être adressés à l'auteur ou aux auteurs.

Citation suggérée : Organisation internationale du Travail en collaboration avec l'Organisation internationale pour les migrations. (2023) Deuxième conférence régionale : Programmes de mobilité entre l'Afrique du Nord et l'Europe : Prendre le temps de tirer des leçons et de construire de nouveaux partenariats pour la mobilité des compétences – Rapport.



RÉSUMÉ	4
CONTEXTE.....	6
STATISTIQUES DE LA CONFÉRENCE	11
RÉSUMÉ DES SESSIONS	13
PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS ET RECOMMANDATIONS DE LA CONFÉRENCE	48
ANNEXES.....	57

RÉSUMÉ

À l'invitation du gouvernement de la République arabe d'Égypte et en étroite collaboration avec la Commission européenne (CE), l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, avec le soutien de l'Agence belge de coopération au développement Enabel et de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), a été organisée conjointement la deuxième conférence régionale sur les programmes de mobilité entre les pays d'Afrique du Nord et les pays européens afin de tirer des leçons et de construire de futurs partenariats de mobilité des compétences, au Caire, du 30 janvier au 1^{er} février 2023.

La conférence s'est tenue dans un format hybride en trois langues (arabe, anglais et français) et a bénéficié de la participation active des trois pays partenaires, l'Égypte, le Maroc et la Tunisie, ainsi que de l'Algérie et de la Libye, des institutions gouvernementales, des partenaires sociaux, des acteurs universitaires et du secteur privé, ainsi que des communautés et institutions économiques régionales (UA, UE, UMA) de plus de 20 pays et d'environ 70 organisations européennes et nord-africaines. 343 personnes se sont inscrites et 150 ont participé à la conférence en présentiel tandis que 30 à 65 personnes se sont connectées aux différentes séances.

Organisée dans le contexte spécifique des consultations sur le processus « Partenariat de talents », actuellement en cours entre la Commission européenne et les pays partenaires d'Afrique du Nord, ainsi que du programme relatifs aux compétences, la conférence avait plusieurs objectifs, décrits ci-dessous, dans la partie « contexte » du rapport.

Conçue comme un échange sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre organisé entre les décideurs politiques et les experts des deux rives de la Méditerranée, la conférence a été organisée autour de 9 tables rondes, alternant présentations et discussions, et d'une table ronde finale destinée à résumer les principales recommandations des parties prenantes.

À l'instar de la première conférence régionale, qui s'est tenue en 2021, cette deuxième conférence a consisté à présenter un document de recherche produit pour la

l'occasion et fournissant une vue d'ensemble de la littérature et des données existantes sur les programmes de mobilité, ainsi que des perspectives sur les futurs partenariats possibles en matière de mobilité des compétences, enrichi par des entretiens avec les principaux intervenants. Au cours des deux jours suivants, des tables rondes ont exploré les questions suivantes:

- Leçons tirées des pays d'Afrique du Nord et d'Europe;
- Services publics de l'emploi en tant que moteurs des programmes de mobilité;
- Intermédiation et anticipation des compétences;
- Reconnaissance des qualifications et des compétences;
- Réglementation des agences d'emploi privées en tant que partenaires potentiels des services publics de l'emploi;
- Pistes pour les futurs partenariats de mobilité des compétences.

La conférence a permis de dégager des résultats de recherche intéressants et de partager des informations et des bonnes pratiques. Elle a abouti à un ensemble de leçons et de recommandations qui seront utiles pour la suite de la mise en œuvre du programme et, plus largement, pour toutes les parties prenantes dans le domaine de la migration de main-d'œuvre et de la gouvernance de la mobilité entre l'Afrique du Nord et l'Europe. Le rapport propose plus de **90 leçons et recommandations détaillées et ciblées** tirées des différentes sources et expertises mobilisées, qui sont présentées à la fin de ce rapport, dans **4 domaines politiques clés** qui ont structuré la conférence et qui, dans une large mesure, illustrent la manière dont la migration de main-d'œuvre et la mobilité professionnelle internationale sont coordonnées dans le cadre du programme THAMM: 1. Politique et cadres stratégiques nationaux en matière de migration et de mobilité de la main-d'œuvre; 2. Reconnaissance des compétences, anticipation, planification et formation; 3. Intermédiation: approvisionnement, sélection, *matching* et recrutement; 4. Partenariats pour la mobilité des compétences de nouvelle génération et programme «Partenariat de talents» de l'UE.

Le site Web de la conférence propose tous les documents et vidéos de la conférence en trois langues.
<https://thammconference.org/>

Les vidéos seront également stockées [ici](#).



Deuxième conférence régionale THAMM, 30 janvier 2023, Le Caire, Égypte

CONTEXTE

Le programme THAMM

THAMM, qui signifie «Pour une approche globale de la gouvernance des migrations et de la mobilité de main-d'œuvre en Afrique du Nord», est un programme de coopération internationale mis en œuvre par l'OIT, l'OIM, la GIZ GmbH, l'Agence belge de coopération au développement Enabel et l'OFII (Enabel a rejoint le programme THAMM en août 2020 et l'OFII en janvier 2022). Ce programme est cofinancé au titre du volet Afrique du Nord du fonds fiduciaire d'urgence de l'UE pour l'Afrique (EUTF) par l'UE et le ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ).

THAMM propose d'aborder la migration de la main-d'œuvre de manière holistique, en termes de dimensions techniques (cadres de gouvernance, reconnaissance et qualification des compétences, données statistiques et systèmes d'information) et de bénéficiaires finaux (intégration des travailleurs étrangers sur les marchés du travail et assistance aux travailleurs nationaux cherchant un emploi à l'étranger).

Le programme THAMM s'appuie sur l'expérience des institutions de mise en œuvre en Afrique du Nord et au-delà pour favoriser une migration et une mobilité, mutuellement bénéfiques pour les pays d'Afrique du Nord. Le programme aborde à la fois les migrations Sud-Nord et les migrations Sud-Sud et la mobilité de la main-d'œuvre par le biais du dialogue et de la coopération régionale. Prévu pour une durée de 36 mois, il concerne trois pays : l'Égypte, le Maroc et la Tunisie et est inclusif et ouvert à d'autres pays d'Afrique du Nord, qui seront invités à cette conférence, pour des activités sous-régionales.

Le programme s'inscrit dans les cadres politiques existants aux niveaux mondial (Objectifs de développement durable, Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières) et régional (plan d'action cadre de l'Union africaine pour la politique migratoire 2018-2030). Il est conforme aux priorités nationales identifiées lors d'une série de consultations préliminaires et d'ateliers nationaux organisés avec les parties prenantes nationales au

cours de la phase de préparation.

En outre, le programme contribue à l'objectif 3 «Amélioration de la gestion des migrations dans les pays d'origine, de transit et de destination» du fonds fiduciaire de l'UE pour l'Afrique et, en particulier, à l'action prioritaire 2 «Faire progresser la migration légale et la mobilité mutuellement bénéfiques» du volet cadre opérationnel de l'Afrique du Nord. Son action répond également au domaine prioritaire 2 du plan d'action de La Valette «Migration légale et mobilité» et à la mise en œuvre de l'agenda européen en matière de migration, qui établit des canaux de migration légale avec les pays tiers au moyen d'initiatives pilotes dans le cadre d'une stratégie pour obtenir des résultats concrets.

L'objectif global du programme est **d'accroître la migration légale et la mobilité mutuellement bénéfiques**. Cette finalité est envisagée à travers les objectifs spécifiques suivants:

- OS 1 : Les cadres politiques, législatifs, institutionnels et réglementaires dans le domaine de la migration légale et de la mobilité, en particulier ceux visant à renforcer les droits des travailleurs migrants et à combattre le travail forcé, le travail des enfants et l'esclavage, sont progressivement établis ;
- OS 2 : Les mécanismes d'évaluation, de certification, de validation et de reconnaissance des compétences et des qualifications des migrants sont améliorés ;
- OS 3 : amélioration de la gestion des connaissances et des données relatives aux migrations dans le domaine de la migration légale et de la mobilité ;
- OS 4 : des programmes de mobilité sont établis et/ou améliorés ;
- OS 5 : la coopération entre les parties prenantes dans le domaine de la migration légale et de la mobilité, en particulier le placement, est améliorée.

Contexte de migration de main-d'œuvre entre les pays d'Afrique du Nord et l'Europe

Dans le **contexte européen**, il devient clair que le besoin de compétences étrangères dans tous les secteurs industriels va se pérenniser. Le Parlement européen, par exemple, a souligné la nécessité d'une politique globale de migration de main-d'œuvre pour atteindre les objectifs de l'Union européenne en matière de croissance intelligente, durable et inclusive. Comme l'a déclaré récemment la Commission européenne, «l'UE est actuellement en train de perdre la course mondiale aux talents. D'autres pays de l'OCDE, tels que les États-Unis, le Canada et l'Australie, attirent davantage de talents étrangers. Le rapport sur l'impact du changement démographique en Europe montre que l'Europe connaît une population vieillissante et en diminution et des pénuries de compétences auxquelles il faut remédier». La récente communication intitulée «Attirer les compétences et les talents dans l'UE» (communication 657 du 27 avril 2022) précise que «la migration légale profite aux migrants ainsi qu'aux pays d'origine et de destination. Elle donne à ceux qui souhaitent migrer la possibilité d'améliorer leur situation et contribue à répondre aux besoins du marché du travail des pays d'accueil» et que «l'UE doit remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs spécifiques» au moyen d'une approche plus stratégique, «orientée vers une meilleure attraction et rétention des talents» afin de canaliser la migration légale à destination des régions et des professions en pénurie de compétences.

Concernant les d'actions à entreprendre, cette communication définit trois piliers pour une nouvelle approche.

- Un pilier législatif: la refonte de la directive sur les résidents de longue durée et la directive sur le permis unique en simplifiant les procédures;
- Un pilier opérationnel répondant aux défis de l'appariement international, fondé sur la mise en œuvre des partenariats de talents avec les principaux pays partenaires et du réservoir de talents de l'UE (étude de l'OCDE de 2019: *Building an EU Talent Pool*);
- Un pilier tourné vers l'avenir, fondé sur trois priorités d'action: les soins, la jeunesse et l'innovation.

En outre, en 2021, le Parlement européen a adopté une

résolution sur les nouvelles voies de migration légale de main-d'œuvre. Sur cette base, le Parlement européen a élaboré un rapport d'initiative législative sur la politique et le droit de l'immigration légale (2020/2255 (INL)).

Dans le cadre du pilier opérationnel, les premiers **partenariats de talents** avec les pays d'Afrique du Nord, en particulier l'Égypte, le Maroc et la Tunisie, ont été annoncés dans la communication d'avril 2022. Leur mise en œuvre devrait commencer d'ici la fin de 2022, en s'appuyant sur l'expérience de projets pilotes tels que THAMM.

Le **processus de partenariat avec les partenaires nord-africains** a commencé par une série de consultations, suivies d'analyses des besoins du marché du travail et d'une table ronde technique visant à garantir l'adéquation des attentes et des politiques de la Commission européenne, des États membres intéressés et du pays partenaire. Plusieurs instruments financiers (instrument de développement du voisinage et de coopération internationale - Europe dans le monde, fonds «Asile, migration et intégration», fonds propres des États membres et fonds du secteur privé) devraient être mobilisés pour la mise en œuvre. Il sera donc essentiel que les pays d'Afrique du Nord viennent à la table des négociations avec des objectifs clairs et des attentes stratégiques.

Les pays d'Afrique du Nord traversent tous des phases de transitions démographiques, mais celles-ci n'ont pas même rythme ni les mêmes conséquences, en raison des différences substantielles au niveau de la population. Avec une population de 36 millions d'habitants et 27 % de moins de 15 ans, contre 34 % en 2000, le **Maroc** traverse une phase importante de transition démographique. Le taux de chômage global y reste significativement élevé (9,5 % en 2015, 10,2 % en 2020 et 12,3 % en 2021). Environ 12 % des Marocains vivent à l'étranger, selon la dernière étude MED-HIMS Morocco 2021. Comme le Maroc, mais avec une population de 43 millions d'habitants et un pourcentage de moins de 15 ans proche de 30,5 %, **l'Algérie** est également confrontée au défi de l'intégration des jeunes sur le marché du travail. La part importante (21 %) des 15-24 ans qui ne sont ni en éducation, ni emploi, ni formation (NEET), bien qu'elle ne soit pas aussi élevée qu'au Maroc, où elle se situe à près de 30 %, confirme la difficulté de la tâche. Selon les données de l'Office national des statistiques de mai

2019, le taux de chômage atteint 11,4 % de la population active, avec des disparités importantes: le taux de chômage chez les hommes était de 9,1 %, mais estimé à 20,4 % chez les femmes et 27 % chez les jeunes. **La Tunisie** (11,8 millions d'habitants en 2021) est sur la voie de la transition démographique : la part des moins de 15 ans est passée de 29 % à 24 % en seulement deux décennies. Selon l'Institut national de la statistique, la population active en Tunisie s'élevait à 4,2 millions en décembre 2019, avec 71 % d'hommes et 29 % de femmes. Le taux de chômage enregistré pour le troisième trimestre de 2021 était de 18,4 %, s'établissant à 42,8 % chez les jeunes. 7,6 % de la population totale vivait à l'étranger en 2020. **L'Égypte** a la plus forte population de la région, avec 100,4 millions d'habitants, et environ 34 % de jeunes de moins de 15 ans. Le facteur démographique joue un rôle essentiel dans la dynamique socio-économique de l'emploi et des migrations: de 2010 à 2015, le taux de croissance démographique annuel moyen a été estimé à 2,2 % et le taux de fécondité à 3,4 enfants par femme. Les jeunes représentent près de 80 % des chômeurs. Le nombre d'Égyptiens à l'étranger a atteint environ 10 millions, selon les estimations du ministère des Affaires étrangères en 2020, soit environ 10 % de la population totale. Le rapport a noté que le nombre total d'Égyptiens dans les pays arabes a atteint près de 7 millions, soit près de 70 % de ce nombre total.

Les pays d'Afrique du Nord ont également pris des **initiatives politiques nationales spécifiques**. Les pays d'Afrique du Nord ont une tradition d'émigration de main-d'œuvre mais aussi d'autres formes de migration et ont chacun de grands groupes de diaspora à l'étranger, notamment dans les États membres de l'UE. En 2013, le **Maroc** a signé un accord de partenariat pour la mobilité avec l'UE et un certain nombre d'États membres (Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni et Suède). L'un des points prioritaires de cet accord vise à gérer plus efficacement la circulation des personnes pour de courtes périodes et les migrations régulières et de main-d'œuvre ainsi qu'à renforcer la coopération en matière de migration et de développement afin d'exploiter le potentiel de la migration et ses effets positifs sur le développement du Maroc et des pays européens. En 2014, la **Tunisie** a signé un accord de partenariat pour la mobilité avec l'UE et un certain nombre d'États membres (Belgique, Danemark, Allemagne, Espagne, France, Italie, Pologne, Portugal, Suède et Royaume-Uni). Entre autres objectifs, le

partenariat vise à améliorer l'informations mise à la disposition des citoyens tunisiens qualifiés sur les possibilités d'emploi, d'éducation et de formation disponibles dans l'UE ainsi qu'à faciliter la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles et universitaires. En outre, elle œuvre à une meilleure intégration des ressortissants tunisiens vivant régulièrement dans l'UE et des migrants vivant régulièrement en Tunisie ainsi qu'à la mobilisation des communautés tunisiennes à l'étranger dans le développement de la Tunisie. **L'Égypte** a signé plusieurs accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre avec des États membres de l'UE, notamment la Grèce en 1981 et l'Italie en 2005, mais ce dernier n'a jamais été mis en œuvre. Ce pays a également conclu plusieurs accords sur la mobilité de main-d'œuvre et la sécurité sociale avec des pays non européens, tels que la Jordanie, le Liban et les Émirats arabes unis.

En l'absence de tout régime migratoire régional commun efficace en Afrique du Nord, chaque pays a ses propres mécanismes et sa propre stratégie de migration de main-d'œuvre (qu'il s'agisse de placement externe ou international), qui sont réglementés par diverses institutions et un ensemble de lois et de procédures variant d'un pays à l'autre. Tous les pays d'Afrique du Nord ont conclu des accords bilatéraux de travail et de sécurité sociale avec un ou plusieurs États membres de l'Union européenne, certains vieux de plusieurs décennies et d'autres très récents.

Dans le même temps, le marché du travail a continué à rencontrer des difficultés dans la période post-Covid, avec chômage, sous-emploi, bas salaires, pauvreté et déficits de travail décent déclenchant des troubles sociaux et des processus de transformation politique. L'impact de la Covid en l'Afrique du Nord a été particulièrement dur et a aggravé les problèmes d'emploi, en particulier chez les plus vulnérables. Alors que la croissance du PIB au deuxième trimestre 2021, par rapport à l'année précédente, avait repris de la vigueur, les économies nord-africaines, à l'exception de l'Égypte, sont restées en berne par rapport à la période d'avant la pandémie. Les faiblesses structurelles d'avant la pandémie, comme des proportions de NEET parmi les plus élevées au monde et des taux de main-d'œuvre et d'emploi des femmes parmi les plus bas, ont été exacerbées pendant la période de Covid et par la suite. Par exemple, en Tunisie, une étude de l'OIT a révélé que «le chômage

au sein de la population interrogée a augmenté de 33 pour cent (passant de 9 pour cent à 12 pour cent) entre février et octobre 2020» et que «les travailleurs salariés informels ont été 3 fois plus touchés par les pertes d'emploi que les travailleurs salariés du secteur formel».

Les indicateurs de l'emploi et du chômage et les possibilités de travail décent représentent également des facteurs importants qui déterminent la dynamique migratoire et affectent particulièrement les jeunes. Alors que les envois de fonds des migrants ont été contre-intuitivement particulièrement résilients et ont constitué un filet de sécurité pour les ménages nord-africains, la reconstruction post-Covid nécessite un investissement encore plus important dans l'éducation, les compétences, l'emploi, le travail décent et la protection sociale pour s'attaquer aux causes profondes de la migration irrégulière. Les données disponibles montrent que les flux irréguliers, en particulier de jeunes, souvent mineurs, sont en augmentation en provenance d'Afrique du Nord. Il est donc essentiel qu'un nouveau modèle de migration et de mobilité de la main-d'œuvre tienne compte de ces dimensions.

Pourquoi une conférence sur les programmes de mobilité et les partenariats pour les compétences?

Après la première conférence régionale, qui s'est concentrée sur les tendances stratégiques et opérationnelles et sur les leçons et les expériences tirées des réponses apportées par la migration de main-d'œuvre à la crise de la Covid observées dans les pays européens et nord-africains en juillet 2021, la deuxième conférence régionale THAMM a proposé de tirer des leçons et **d'explorer le potentiel des futurs partenariats de mobilité des compétences en examinant de manière critique les programmes de mobilité en cours et passés entre l'Afrique du Nord et l'Europe.**

Grâce à des présentations des derniers résultats des recherches et au partage des expériences des parties prenantes produites dans le cadre et au-delà du programme, cette deuxième conférence régionale vise à:

- Informer les partenaires impliqués dans THAMM de la mise en œuvre des activités du programme, qui entre dans sa phase finale;

- Éclairer les discussions en cours dans le contexte du nouveau pacte mis en place par l'Union Européenne (UE) sur la migration et l'asile, de l'initiative de «Partenariat de talents», du vivier de talents, des mesures sur les compétences au niveau régional, en ce qui concerne les initiatives de l'équipe Europe et la programmation conjointe;
- Faire connaître les résultats des recherches fondées sur des données probantes sur l'impact de certains programmes;
- Évaluer les besoins et les attentes des gouvernements, des organisations de travailleurs et d'employeurs et des parties prenantes du secteur privé dans les pays d'Afrique du Nord et d'Europe en termes de besoins en compétences dans des secteurs ou des emplois spécifiques, et pour des bénéficiaires spécifiques, en particulier les femmes et les jeunes;
- Explorer des pistes de coopération concrètes, opérationnelles et durables susceptibles d'accroître l'impact sur l'emploi, l'employabilité tant dans les pays de destination (PDD) que dans les pays d'origine (PDO), la demande de compétences et la (ré)intégration socio-économique durable des travailleurs migrants.

Comme dit plus haut, cette conférence régionale a également pour but de contribuer à un dialogue sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre destiné aux décideurs politiques et aux experts des deux rives de la Méditerranée.

Questions de la conférence

Compte tenu des fortes tendances démographiques, des besoins du marché du travail qui appellent à un renouvellement des flux de main-d'œuvre organisés vers l'Europe et de la nécessité de soutenir le développement et la reconnaissance des compétences en Afrique du Nord, ainsi que de la nécessité de relancer l'économie dans tous les pays après la Covid, il a semblé opportun de chercher des réponses aux questions suivantes :

- Quels sont les principaux enseignements à tirer des différentes approches de la mobilité adoptées dans le cadre de projets pilotes financés par l'Union européenne et d'autres donateurs bilatéraux des États membres de l'UE au cours de la dernière décennie (mécanisme de

partenariat pour la mobilité, fonds fiduciaire de l'UE) en Afrique du Nord?

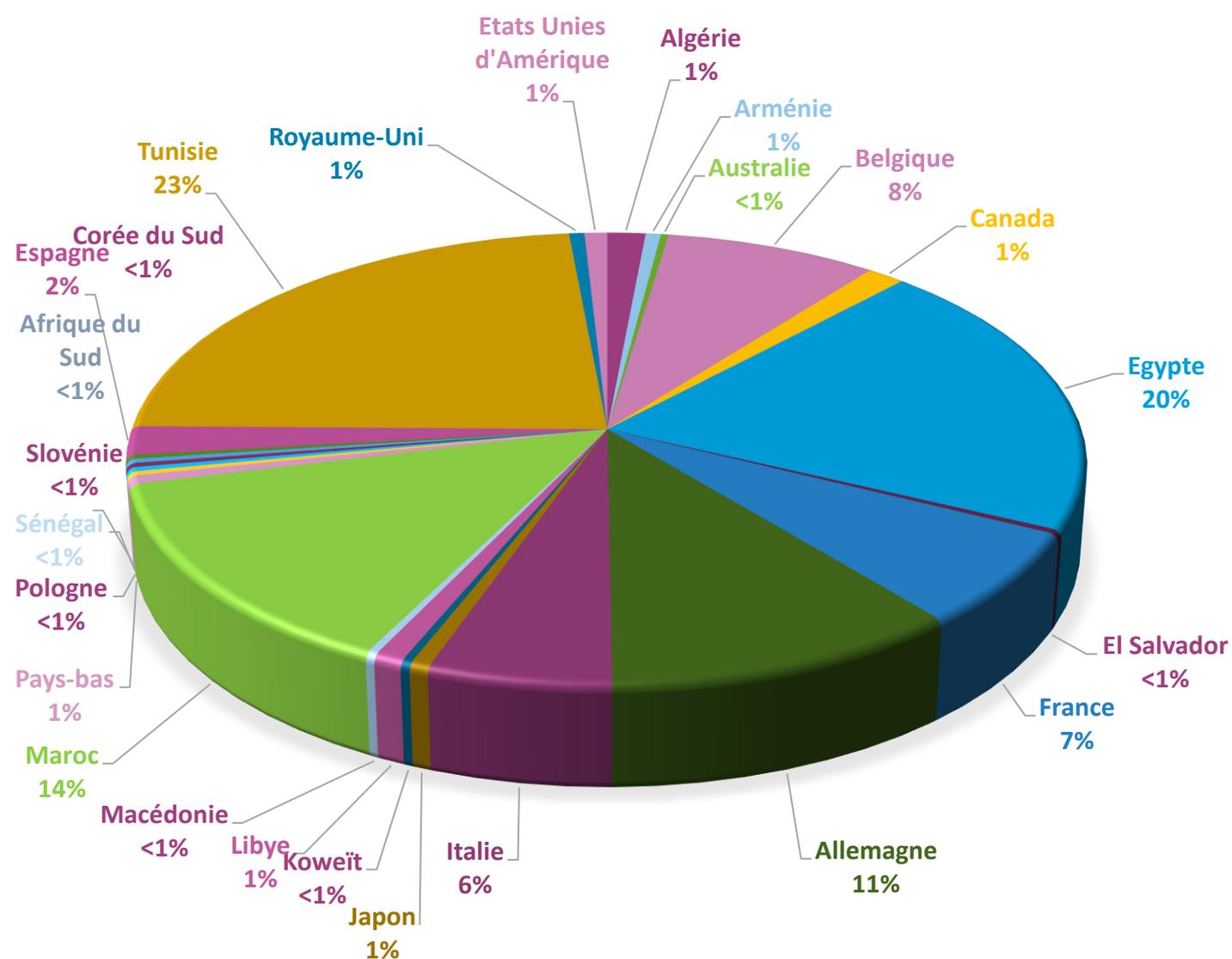
- Des modèles sont-ils en train d'émerger? Sont-ils évolutifs et durables? Dans quelles conditions politiques et financières?
- Quelles sont les principales leçons à tirer des programmes existants de mobilité à grande échelle pour les travailleurs peu qualifiés, comme dans l'agriculture saisonnière? Quelles mesures spécifiques devraient être adoptées pour assurer une meilleure protection des travailleurs, la prise en compte des spécificités par genre et la durabilité de leur retour et de leur réintégration, le cas échéant, dans des activités génératrices de revenus conduisant à des conditions de travail décentes?
- Quelles sont les principales attentes des pays d'Afrique du Nord en matière d'accords de

partenariat pour la mobilité des compétence ? Sont-elles compatibles avec les besoins à moyen et long termes du marché du travail de l'UE et des pays d'Afrique du Nord et avec les normes de recrutement équitables et éthiques?

- Comment mieux impliquer le secteur privé dans la mise en place de programmes de compétences et de mobilité efficaces et durables?
- Quels sont les principaux obstacles au renforcement et à la durabilité des partenariats, aux niveaux stratégique et opérationnel? Comment les aborder? Existe-t-il des exemples de bonnes pratiques avec des preuves solides de leur efficacité?

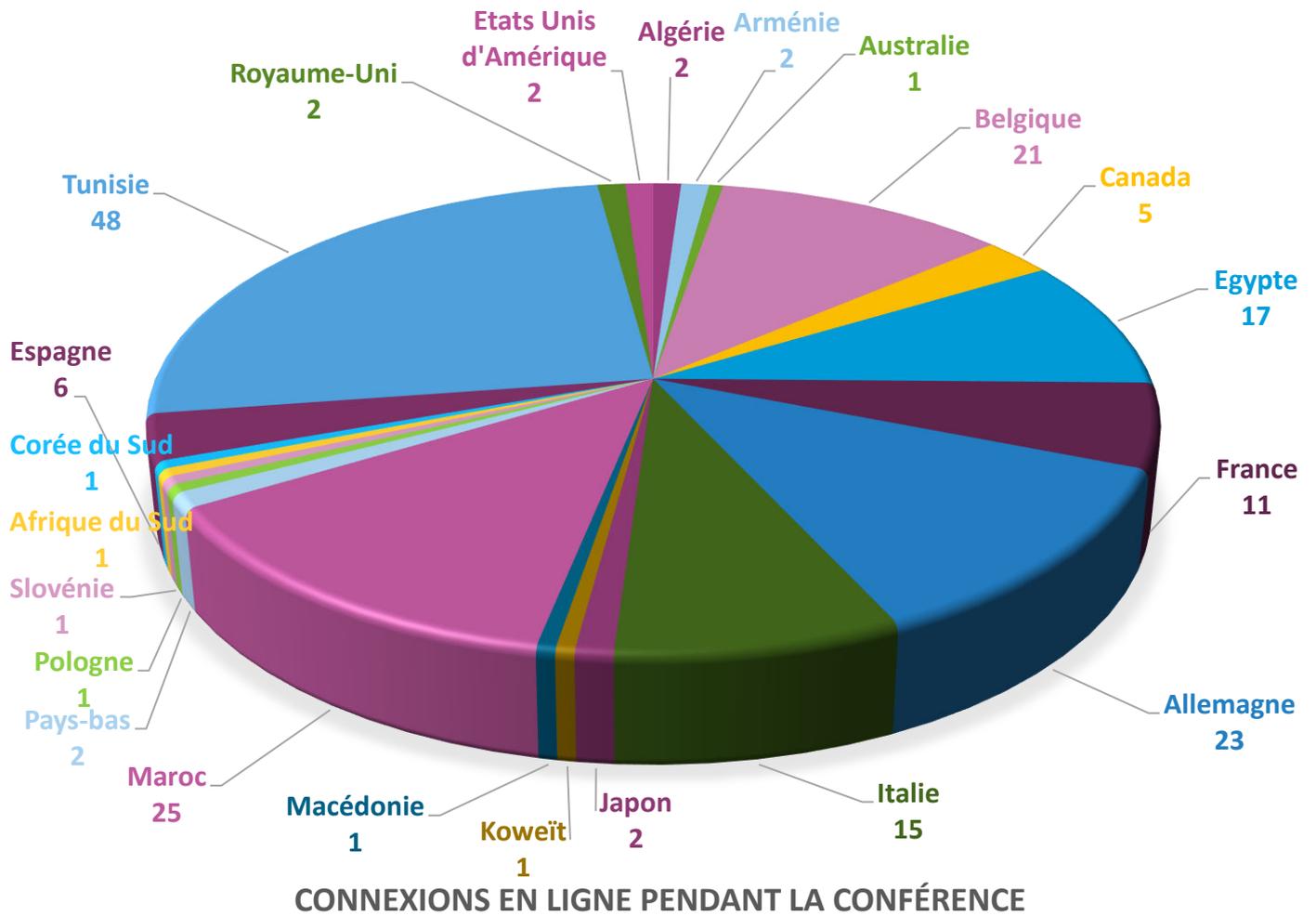
STATISTIQUES DE LA CONFÉRENCE

Enregistrements



NOMBRE TOTAL D'INSCRIPTIONS PAR PAYS

Connexions



RÉSUMÉ DES SESSIONS

JOUR 1

Cérémonie d'ouverture



La cérémonie d'ouverture a été facilitée par **S. E. l'ambassadrice N. EL-HUSSEINY**, vice-ministre adjointe des Affaires étrangères pour les réfugiés, les migrations et la lutte contre la traite des êtres humains, ministère des affaires étrangères, Égypte. Les orateurs à l'ouverture étaient: **S.E. l'ambassadeur E. BADAWEY**, ministre adjoint des Affaires étrangères chargé des affaires multilatérales et de la sécurité internationale, ministère des Affaires étrangères, Égypte; **S.E. l'ambassadeur C. BERGER**, ambassadeur de l'Union européenne en Égypte; **S.E. le ministre N. NSIBI**, ministre de la Formation professionnelle et de l'Emploi, Tunisie; **le premier conseiller H. ILLI**, chef de la coopération au développement à l'ambassade d'Allemagne en Égypte, et **M. K. HACHOUMY**, secrétaire général, ministère de l'Inclusion économique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences, Maroc.

*S.E. l'ambassadeur E. Badawy,
Ministère des Affaires étrangères,
Égypte.*

*«THAMM est un témoignage que
la coordination entre les
organisations nationales et
internationales apporte de
meilleurs résultats.»*

Après l'accueil chaleureux par l'ambassadrice **N. EL-HUSSEINY** de tous les participants, connectés en ligne et dans la salle, l'ambassadeur **E. BADAWEY** a abordé deux questions: l'importance du perfectionnement des travailleurs et le renforcement de la coopération au niveau régional. L'ambassadeur **E. BADAWEY** a indiqué que la mobilité organisée des travailleurs est bénéfique pour les PDO ainsi que pour les PDD et a salué les nouvelles initiatives des pays partenaires de l'UE.

L'ambassadeur **E. BADAWEY** a poursuivi en soulignant que les mécanismes juridiques de migration et de mobilité figurent en bonne place dans l'agenda égyptien, de même que le développement durable et le développement des compétences des jeunes. Il a ajouté que «THAMM est un témoignage que la coordination entre les organisations nationales et internationales apporte de meilleurs résultats», d'autant que des défis majeurs continuent d'exiger l'élaboration de politiques communes aux pays d'Afrique du Nord et qu'il est nécessaire de faire face aux conséquences de la Covid et de la guerre russo-ukrainienne.

L'ambassadeur **E. BADAWEY** a également mentionné la

coopération entre l'Égypte et l'Allemagne grâce à THAMM, les efforts égyptiens pour parvenir au développement durable, l'expérience réussie d'accueillir la COP27, les contributions à la réalisation d'une migration sûre et légale et le développement de la collecte et de l'analyse des données.

Pour terminer, M. **E. BADAWY** a appelé les pays partenaires de THAMM à coopérer et a confirmé que les accords de mobilité devraient se faire par le biais de collaborations juridiques et à long terme tenant compte des besoins du marché international et répondant aux attentes du secteur privé dans les pays d'accueil.



*S.E. l'ambassadeur C. Berger, délégation de l'Union européenne en Égypte.
«Le concept de Partenariat de talents est une occasion pour le voisinage extérieur de renforcer la coopération entre les États membres de l'UE et les pays partenaires et de stimuler la mobilité internationale de la main-d'œuvre et le développement du capital humain.»*

L'ambassadeur **C. BERGER** s'est félicité de cette deuxième conférence de THAMM et du nombre de participants venus de toute la région et des États membres de l'UE. Il a insisté sur le fait que la mobilité ne concerne pas seulement les mouvements de personnes, mais aussi le soutien de la croissance économique, l'offre d'alternatives aux individus, la promotion des échanges pouvant avoir un impact culturel, la création de synergies

et la construction d'une coopération plus forte qui pourrait être mutuellement bénéfique pour la communauté internationale.

Avec 2023, l'année européenne des compétences, il est temps pour l'Europe de répondre aux demandes dans une approche gagnant-gagnant. L'Union européenne veut promouvoir cette vision en lançant le concept de «Partenariat de talents». C'est une occasion pour le voisinage méridional de renforcer la coopération entre les États membres de l'UE et les pays partenaires et de stimuler la mobilité internationale et le développement du capital humain.

L'ambassadeur **C. BERGER** a insisté sur la nécessité d'un développement mutuel et sur la manière de mettre en place une communication positive fondée sur des modalités alternatives qui impliqueraient de manière plus proactive le secteur privé et seraient rentables. Enfin, il a évoqué l'initiative Team Europe, qui vise à renforcer la coordination, la cohérence et les complémentarités entre les initiatives des États membres de l'UE.

Premier conseiller H. Illi, Ambassade d'Allemagne en Égypte.

«L'Allemagne est déterminée à faire en sorte que la migration et la mobilité aient un impact positif sur le développement, que ce soit pour les travailleurs individuels, les employeurs ou les pays partenaires.»

Le conseiller **H. ILLI**, après avoir remercié l'Égypte d'avoir accueilli la conférence, a souligné que l'objectif principal pour l'Allemagne est de construire des voies d'immigration et de mobilité de la main-d'œuvre entre l'Afrique du Nord et l'Europe qui soient sûres et qui profitent à toutes les parties du programme financé par l'Union européenne et cofinancé par l'Allemagne. Il a insisté sur le fait que la conférence était une excellente occasion de partager ses connaissances, de discuter des dernières tendances et des meilleures pratiques, d'échanger des idées et d'explorer de nouvelles voies de collaboration. La grande diversité des acteurs participant à cette conférence témoigne du fait que la mobilité de la main-d'œuvre est un sujet interconnecté. Le progrès nécessite l'alignement de nombreux secteurs et reflète

également l'approche de la société de développement du gouvernement allemand, qui adopte une perspective à 360 degrés sur la migration et le déplacement, conformément au nouveau paquet de mesures de l'UE sur la migration et l'asile.

Le conseiller **H. ILLI** a déclaré que l'Allemagne était déterminée à faire en sorte que la migration et la mobilité aient un impact positif sur le développement, que ce soit pour les travailleurs individuels, les employeurs ou les pays partenaires.

En tant que pays ayant une histoire de migration de main-d'œuvre remontant aux années 1960, lorsque des travailleurs d'Europe occidentale et de Turquie ont été recrutés pour soutenir son développement économique, l'Allemagne a appris que les migrants devraient être soutenus dans leur intégration de la meilleure façon possible afin que la migration réussisse à la fois au niveau individuel et au niveau systémique. Jusqu'à aujourd'hui, l'Allemagne reste engagée sur la question de la migration de main-d'œuvre.

La loi allemande sur l'immigration légale est entrée en vigueur en octobre 2020 et la stratégie pour les travailleurs qualifiés a été lancée. Au premier semestre 2023, le gouvernement allemand devrait proposer une révision de la loi qui vise à réduire les goulets d'étranglement en simplifiant le processus de migration depuis l'étranger. Le conseiller **H. ILLI** a indiqué que l'Allemagne se réjouissait de travailler avec tous les partenaires, de continuer à construire des voies pour le travail et, à terme, de passer de centaines à des milliers de femmes et d'hommes engagés dans un travail productif.



M. Hachoumy, ministre de l'Emploi, Maroc.
«Avec l'Afrique du Nord dans le voisinage immédiat de l'Europe, et compte tenu de la démographie en jeu, il devrait y avoir une coopération accrue entre les pays d'origine et les pays de destination.»



M. K. HACHOUMY, secrétaire général du ministère de l'Emploi du Maroc, a précisé que le Maroc considérait la migration entrante comme une opportunité pour la société marocaine et le Conseil de l'exploitation. Pour le Maroc, la migration est une question de solidarité et le pays a adopté une stratégie nationale d'immigration et d'asile il y a plusieurs années. De même, les Marocains qui migrent vers d'autres pays sont considérés comme des ambassadeurs de leur pays d'origine. **M. K. HACHOUMY** a souligné l'importance des partenariats régionaux et de la réussite des programmes internationaux en matière de migration, qui pourraient bénéficier à tous en termes de résultats sociaux, financiers et professionnels.

M. K. HACHOUMY a insisté sur la nécessité de changer de perspective sur la migration et de s'éloigner de toutes les phobies qui y sont associées. La migration est vitale et représente un moteur de développement.

Selon lui, l'Afrique du Nord étant dans le voisinage immédiat de l'Europe, et compte tenu de la démographie en jeu, il devrait y avoir une coopération accrue entre les pays d'origine et les pays de destination.

Le Maroc offre de nombreuses réussites dans les domaines de la migration et de la mobilité de main-

d'œuvre, y compris pour la coopération horizontale et la gouvernance des migrations. **M. K. HACHOUMY** a saisi cette occasion pour inviter les participants à voir les résultats de cette expérience réussie au Maroc.

S.E. le ministre N. Nsibi, ministre de la Formation professionnelle et de l'Emploi, Tunisie.

« Nous devrions examiner les leçons tirées du programme THAMM et les opportunités de collaborations futures entre les pays africains et européens, et ouvrir un espace de discussion qui inclut toutes les parties pour parvenir à une vision unifiée de manière collaborative. »

Après avoir remercié l'Égypte d'avoir accueilli la conférence, **S.E. le ministre N. NSIBI** a salué l'initiative de THAMM en tant que programme de migration de main-d'œuvre conforme aux conventions des droits de l'homme, aux objectifs de développement durable et au Pacte mondial pour les migrations.

Il a déclaré: «Nous devrions examiner les leçons tirées du programme et les opportunités de collaborations futures entre les pays africains et européens, et ouvrir un espace de discussion qui inclut toutes les parties pour parvenir à une vision unifiée de manière collaborative.»

S.E. le ministre N. NSIBI a également fait part de l'importance de renforcer les capacités des jeunes, de concevoir des plans de mobilité clairement identifiés et de trouver des solutions pour simplifier les processus de demandes administratives. Il a ajouté que de telles initiatives de mobilité devraient s'accompagner d'investissements appropriés et qu'elles devraient offrir aux jeunes des possibilités d'emploi adaptées, quelle que soit leur origine sociale. Il a mentionné la création d'un cadre juridique pour soutenir les micro-entreprises en Tunisie ainsi que la mise en place de nouveaux mécanismes pour aider les demandeurs d'emploi.



La Tunisie travaille au lancement d'une plate-forme pour la gouvernance de la mobilité de la main-d'œuvre. Le pays se concentre sur l'immigration sélective et la lutte contre la migration irrégulière, offrant aux jeunes la possibilité de travailler dans les pays vers lesquels ils migrent. **S.E. le ministre N. NSIBI** a réitéré la détermination de la Tunisie à identifier des solutions communes durables pour limiter le chômage et aider les jeunes à trouver des opportunités d'emploi ou à créer de petites entreprises. Il a également insisté sur l'importance d'apporter un soutien financier aux centres de renforcement des capacités afin d'offrir aux jeunes Tunisiens la possibilité d'acquérir de l'expérience et des compétences. Un autre domaine clé est la reconnaissance des certificats et des qualifications à l'étranger afin de faciliter l'insertion socio-économique des travailleurs tunisiens.

S.E. le ministre N. NSIBI a enfin déclaré qu'il attendait de la conférence qu'elle présente des exemples de réussite illustrant la migration circulaire et a rappelé la volonté de la Tunisie de soutenir les partenariats.



Séance 1. Cadrage et objectifs de la conférence

Mme Aurelia SEGATTI, responsable du programme régional THAMM de l'OIT, a ouvert la session en tant que facilitatrice et a salué la présence à la conférence de tous les pays d'Afrique du Nord ainsi que des communautés économiques régionales (Union africaine et Union du Maghreb arabe). **Mme SEGATTI** a expliqué que le programme THAMM était à un tournant et que les organisateurs avaient choisi de réfléchir et de tirer des leçons avant d'aller de l'avant, en tenant compte en particulier des besoins en matière d'emploi des jeunes et des femmes, du vieillissement de la population en Europe et des défis que connaît le marché du travail européen. La conférence est conçue pour aider tous les acteurs impliqués dans THAMM, et plus largement dans la migration et la mobilité de la main-d'œuvre, à améliorer et à renforcer leurs modèles d'intervention. Elle a ensuite donné la parole au chef de mission de l'OIM et au directeur de l'OIT en Égypte.

M. Carlos OLIVER, chef de mission de l'OIM en Égypte, a souligné que l'initiative de «Partenariat de talents» de l'UE était un bon exemple d'engagement mutuel des pays d'origine et des pays de destination dans la conception de programmes de mobilité. Elle s'appuie sur une approche participative et consultative impliquant différents niveaux d'organisations gouvernementales, non gouvernementales et le milieu universitaire, ainsi que sur des collaborations collectives avec des partenaires du secteur privé, qui représentent les besoins réels du marché du travail.

M. OLIVER a constaté des changements dans les modèles d'offre et de demande du marché qui constituent un défi pour les gouvernements, qui doivent être en mesure de faire face à ces changements rapides de la demande de compétences. En effet, trouver les compétences adéquates au bon endroit s'avère assez complexe. THAMM a mis en lumière des aspects clés de la gestion de la migration de main-d'œuvre tels que:

- La nécessité d'harmoniser les niveaux d'éducation dans les pays d'origine et d'accueil et de faire en sorte que les cadres politiques existants favorisent une meilleure adéquation tout en gardant un œil sur les normes mondiales

- La nécessité d'adopter des normes internationales dans la prestation de programmes de formation et d'éducation afin de faciliter la reconnaissance.

M. Eric OECHSLIN, directeur du Bureau de pays de l'OIT au Caire pour l'Égypte et l'Érythrée et de l'Équipe de l'OIT pour le travail décent en Afrique du Nord, a insisté sur le fait que THAMM, programme phare de l'UE, est également un élément clé des interventions de l'OIT sur la migration de main-d'œuvre en Afrique du Nord. Au-delà de sa mission mondiale, qui remonte à plus de cent ans en Afrique, l'OIT se concentre sur des interventions aux niveaux régional et national, mais aussi au niveau des zones de flux migratoires, qui traversent plusieurs régions, notamment en direction du Moyen-Orient. Certaines initiatives de l'OIT ont adopté une approche régionale – le lancement en Afrique en 2022 de l'Initiative pour un recrutement équitable, qui est dans sa deuxième phase, est un exemple de la manière dont les orientations mondiales sont adaptées aux différents contextes et diffusées au niveau régional. En outre, l'OIT, par le biais de projets régionaux, soutient les capacités des CER à améliorer la libre circulation des travailleurs et à renforcer la gouvernance et les mécanismes de dialogue social. Les interventions au niveau national consistent par exemple à former des attachés du travail en Éthiopie, en Égypte, au Kenya et à Madagascar, à renforcer les mécanismes de protection des travailleurs migrants employés à l'étranger et à cibler les couloirs de migration vers les pays du CCG et du Moyen-Orient, ou à permettre des améliorations substantielles de la législation (au Qatar et au Liban, par exemple).

En Afrique du Nord, l'OIT aborde la question de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre de manière holistique, en particulier dans le cadre du programme THAMM, financé par l'UE, et est présente à travers une série d'interventions liées au travail décent (ratifications de conventions, amélioration de la reconnaissance des qualifications et des systèmes d'équivalence, (ré)activation et renforcement des accords bilatéraux de travail et de sécurité sociale, et, d'une manière générale, amélioration de l'inclusion des travailleurs migrants dans les régimes de protection sociale; diffusion des principes généraux du recrutement équitable dans les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées et professionnalisation de leurs activités afin d'améliorer l'adéquation des compétences

et de promouvoir le travail décent; enfin, amélioration des statistiques sur les migrations de main-d'œuvre, conformément aux recommandations de la Conférence internationale des statisticiens du travail, et aide à l'intégration dans les systèmes d'information sur les migrations de main-d'œuvre.

THAMM, dans sa conception, est constitué de deux composantes: la composante de gouvernance de la migration et de la mobilité de main-d'œuvre que l'OIT met en œuvre conjointement avec l'OIM et les programmes de mobilité mis en œuvre par la GIZ, Enabel et l'OFII. Trois ans après la mise en œuvre du programme THAMM, il semblait important de prendre le temps de faire une pause et de réfléchir collectivement, au niveau stratégique et opérationnel. THAMM a été conçu à la suite du sommet de La Valette et de la programmation du fonds fiduciaire de l'UE, et le nouveau contexte de la politique commune de l'UE en matière de migration et d'asile a considérablement changé avec les annonces faites dans la communication sur les partenariats pour les talents et le paquet de mesures sur les compétences. Il était donc nécessaire de rechercher des voies pour aller de l'avant collectivement – partenaires européens et partenaires nord-africains, travailleurs migrants, organisations d'employeurs et de travailleurs, acteurs des services publics et privés impliqués dans cette mobilité – pour déterminer ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, ce qui est prometteur et ce qui répondra aux besoins de demain.



M. OECHSLIN a remercié les partenaires nationaux de l'OIT en Égypte, en Tunisie et au Maroc, pour leur soutien indéfectible au programme THAMM, et en particulier les responsables nationaux, l'ambassadrice Neveen EL-HOSSEINY, M. Karim ISBAYÈNE du Maroc et

M. Ahmed MESSAOUDI de Tunisie, et a salué la présence de mandants d'Algérie et de Libye ainsi que des autres agences de mise en œuvre de THAMM: OIM, GIZ, Enabel et OFII. Il a ajouté que cette conférence n'aurait pas pu prendre forme aussi admirablement sans le travail acharné de toutes leurs équipes.

M. OECHSLIN a souligné que les programmes comme THAMM ont renouvelé les modèles d'intervention qui renforcent durablement les services publics de l'emploi et la capacité d'anticipation des compétences pour les institutions gouvernementales et les partenaires sociaux. Ces programmes devraient désormais donner forme à des partenariats de mobilité de nouvelle génération entre l'Afrique du Nord et l'Europe, d'une manière qui non seulement répondrait aux attentes des employeurs, mais qui serait aussi protectrice et respectueuse des droits des travailleurs migrants et suffisamment souple pour relever les défis liés à l'avenir du travail, en particulier en ce qui concerne l'écologisation des économies et l'employabilité des jeunes.

*M. Eric Oechslin,
directeur de l'OIT au Caire.
«Des programmes tels que
THAMM devraient maintenant
donner forme à des partenariats
de mobilité de nouvelle génération
entre l'Afrique du Nord et l'Europe
[...] suffisamment souple[s] pour
relever les défis liés à l'avenir du
travail, en particulier en ce qui
concerne l'écologisation de nos
économies et l'employabilité des
jeunes.»*

Séance 2. Les programmes de mobilité dans le contexte euro-méditerranéen : cadrage conceptuel et empirique

Animée par **Mme Tanja DEDOVIC**, spécialiste thématique régionale sur la mobilité de la main-d'œuvre et l'inclusion sociale, OIM MENA-RO, cette session a d'abord donné la parole au **professeur Jamal BOUOYOUR** de l'université

de Pau, France, pour présenter un document de recherche intitulé «Mobilité professionnelle Afrique du Nord-Europe: le New Deal?», commandé pour la conférence, puis au **professeur Ibrahim AWAD**, directeur du Centre d'études sur les migrations et les réfugiés (CMRS) à l'université américaine du Caire, en Égypte, pour répondre.



Professeur Jamal Bouoiyour, université de Pau, France. «Le rapport préconise des synergies entre les politiques de migration et d'emploi afin de concilier avec succès les besoins nationaux et les exigences du marché du travail externe. Il est donc nécessaire d'aller vers des policy mix incluant un renforcement de la création d'emplois, de la médiation aux niveaux national et international, de la formation ainsi qu'une anticipation des compétences et des opportunités d'emploi.»

S'appuyant sur des analyses de données secondaires accessibles au public et provenant de pays européens et d'Afrique du Nord ainsi que sur des entretiens avec les partenaires de THAMM, ce document se présente en six chapitres, qui explorent d'abord les partenariats de mobilité existants; présentent le cadre d'analyse et de méthodologie; fournissent des tendances clés sur les pénuries de chômage et les tensions sur le marché du travail en Europe; étudient les questions relatives aux compétences sur les deux rives de la Méditerranée; et

enfin dissèquent les indicateurs de prévision et d'analyse des besoins en compétences avant de proposer un ensemble de recommandations.

En s'appuyant sur les preuves recueillies, le document fait état de huit recommandations:

Recommandation 1. Accélérer la reconnaissance des diplômes et des compétences obtenus à l'étranger et coordonner les actions des États européens pour faciliter les migrations de main-d'œuvre tout en diversifiant l'origine des migrants et en ciblant les pays d'origine qui ont un surplus de diplômés de haut niveau.

Recommandation 2. Utiliser les opportunités offertes par la diaspora pour encourager la migration de retour en valorisant l'expérience et le savoir-faire des migrants qui reviennent. La coordination avec les pays d'origine semble essentielle au succès de cette option.

Recommandation 3. Mettre en place un système transparent et évolutif de sélection des candidats à l'immigration fondé sur des critères liés à la capacité des futurs candidats à s'intégrer facilement au marché du travail.

Recommandation 4. Les bonnes pratiques qui ont fait leurs preuves dans le domaine de la migration saisonnière, en particulier dans l'agriculture (mobilité surveillée, prolongation de la durée du visa, titres de séjour multisaisons, soutien et formation des travailleurs saisonniers) peuvent être étendues à d'autres secteurs (par exemple l'hôtellerie et la gastronomie).

Recommandation 5. Faciliter l'octroi d'un permis de séjour à la fin des études pour les étudiants d'Afrique du Nord, en particulier les étudiants hautement qualifiés, sans obligations liées au salaire minimum ou à l'adéquation entre l'emploi et les qualifications.

Recommandation 6. Pour résoudre le problème récurrent de la mise en relation des employés européens avec des talents étrangers, mettre en place une plateforme numérique à l'échelle européenne.

Recommandation 7. Améliorer la portée et la qualité des programmes actuels de formation préalable à l'emploi ou à la migration élaborés dans le cadre des partenariats de mobilité des compétences (formation linguistique, informations sur les dispositions juridiques et administratives, conditions de vie et de travail dans les

pays de destination).

Recommandation 8. Les partenariats de compétences constituent une étape importante vers la mise en place d'accords de coopération sous de nouvelles formes entre l'Europe et certains partenaires pour attirer les talents. Toutefois, pour que ces initiatives soient couronnées de succès, des ressources humaines et financières devraient être fournies par les pays de destination (partage des coûts). Les pays d'origine devraient être davantage impliqués dans leur élaboration et leur mise en œuvre.

Le document inaugural complet et un mémoire plus court sont disponibles en trois langues sur le site Web de la conférence (www.thammconference.org) et bientôt sur les pages Web des organismes d'exécution.

Le **professeur AWAD** a répondu à la présentation du document inaugural par le **professeur BOUOYOUR**. Il a convenu avec ce dernier que le développement de la technologie affecte et continuera d'affecter la demande sur le marché du travail tant dans l'UE que dans les pays d'Afrique du Nord. La situation est plus grave dans les pays du Nord car le chômage se maintient à des taux très élevés malgré une augmentation des niveaux d'éducation.

Le **professeur AWAD** a souligné deux défis importants: premièrement, combler le fossé entre les pénuries de compétences dans les pays du Nord et l'excédent de personnes hautement qualifiées dans ces pays; deuxièmement, éduquer et former un nombre suffisant de personnes moyennement et hautement qualifiées et instruites dans les pays d'origine afin qu'elles éduquent et forment à leur tour d'autres personnes pour répondre aux besoins des économies de l'UE ou des pays d'Amérique du Nord.

Le **professeur AWAD** a souligné un dilemme: le même immigrant, qui apporte des compétences indispensables au PDD, est considéré comme une perte de compétences et de main-d'œuvre pour PDO. Il est donc nécessaire de poursuivre l'engagement entre les parties (dans un couloir de migration donné) pour trouver le juste équilibre.

Le **professeur AWAD** a également plaidé en faveur de l'élargissement de ce dispositif aux personnes peu qualifiées, car elles sont également nécessaires dans les économies des pays. Alors que l'accent est actuellement

mis sur les talents, c'est-à-dire les personnes hautement qualifiées et qualifiées, pendant la Covid, de nombreux emplois peu qualifiés mais essentiels ont été occupés par des migrants. Il est probable que ce phénomène augmente en raison des changements démographiques en Europe.

Le **professeur AWAD** a en outre insisté sur le fait que les politiques migratoires devraient être associées aux politiques de développement. Il devrait y avoir des mécanismes pour encourager le retour et le développement des compétences dans les pays d'origine afin de garantir que les talents nécessaires au développement d'un pays ne disparaissent pas.

En outre, il est important de garder à l'esprit que, même si, à l'exception de l'Égypte, les taux de fécondité sont encore élevés en Afrique du Nord, le vieillissement des populations a déjà commencé. À l'avenir, les pays d'Afrique du Nord seront confrontés aux mêmes problèmes que les pays européens si les talents hautement qualifiés ont migré vers l'Europe et s'ils n'ont pas développé une main-d'œuvre qualifiée dans les pays d'origine.



Professeur Awad, université américaine du Caire.

«Il y a un dilemme dans le fait que le même immigrant qui apporte des compétences indispensables dans les pays de destination est considéré comme un symptôme de la fuite des cerveaux dans les pays d'origine. Cela nécessite un engagement continu entre les parties pour trouver le juste équilibre.»

Séance 3. Partenariats de mobilité : leçons des pays d’Afrique du Nord¹



Animée par **Mme Ahlem AMRI**, coordinatrice nationale de l’OIT, THAMM Tunisie, cette session a donné la parole aux partenaires nord-africains (gouvernements et partenaires sociaux) afin qu’ils partagent les leçons tirées des programmes de mobilité passés et actuels. La session a été enrichie par les interventions de **M. Ahmed MESSAOUDI**, directeur général du placement international et de la main-d’œuvre étrangère, ministère de la Formation professionnelle et de l’Emploi, Tunisie; de **M. Karim ISBAYENE**, directeur de la coopération internationale et des partenariats, ministère de l’Emploi, Maroc; **M. Saber SOLIMAN**, ministre adjoint du Développement institutionnel et des Affaires ministérielles, ministère d’État à l’Émigration et aux Expatriés égyptiens, Égypte; de **M. Mohamed ATEF**, représentant employeurs de la Fédération des industries égyptiennes (FEI), unité des affaires du travail, Égypte; et de **M. Abdallah EL EICH**, secrétaire général adjoint de l’UGTT, Tunisie.

M. MESSAOUDI, s’exprimant au nom de la Tunisie, a souligné les points suivants:

- Depuis le début du projet en 2020, la Tunisie a acquis une grande expérience en matière de gouvernance de la mobilité de la main-d’œuvre, en particulier celle des travailleurs qualifiés. Plus de 200 jeunes ont suivi une formation préparatoire pour intégrer le marché du travail

allemand. Par le biais de l’OFII, des accords ont été signés avec l’Association hôtelière en France pour offrir des opportunités aux travailleurs saisonniers ou de court terme, et avec le secteur de la plasturgie, avec une intégration réussie des travailleurs.

- Au fur et à mesure que la Tunisie explorait d’autres secteurs, tels que l’industrie automobile en Belgique, elle a compris la nécessité de perfectionner les compétences des travailleurs tunisiens pour qu’ils entrent avec succès sur ce marché, ainsi que dans d’autres secteurs et emplois techniques et/ou hautement qualifiés.
- THAMM a aidé la Tunisie à identifier le cadre politique au niveau national.
- THAMM a également donné à la Tunisie l’occasion d’engager le dialogue avec des organisations partenaires dans les pays de l’UE. Une étude est en cours qui se concentre sur la création d’un modèle de mobilité à l’étranger.
- Le recrutement équitable et éthique a été un autre élément important qui a permis à la Tunisie de mettre en place une agence d’inspection avec un certain nombre d’inspecteurs maintenant certifiés et plus efficaces dans leurs tâches.
- La numérisation des services tunisiens a également progressé et est une nécessité.
- THAMM a également mis en lumière la nécessité pour la Tunisie de protéger les droits des travailleurs nationaux et migrants comme elle le fait en Afrique du Nord en général.
- En ce qui concerne l’avenir, il est clair qu’il y aura des besoins croissants en Europe. Les statistiques montrent que le travail saisonnier en France est principalement effectué par des Tunisiens et des Marocains.
- La Tunisie explore de nouveaux accords potentiels dans différents secteurs avec l’Allemagne. Elle envisage également un nouvel accord avec l’UE afin de garantir une migration

¹ En raison du grand nombre d’orateurs, le présent rapport propose un résumé synthétique des principaux messages à retenir à chaque session. Les enregistrements vidéo

complets et les diaporamas des sessions sont tous disponibles sur le site Web de la conférence (<https://thammconference.org>)

sûre et légale, de réduire les taux de chômage et d'orienter les Tunisiens vers de meilleures opportunités d'emploi en Europe.

- Les résultats des études et du partage d'expériences de THAMM devraient être davantage étayés, car les trois pays participants ont beaucoup à gagner de l'amélioration de la gouvernance de la migration de main-d'œuvre dans la région.

M. ISBAYENE, s'exprimant au nom du Maroc, a souligné les points suivants :

- THAMM est un programme holistique et cette dimension est importante. Au Maroc, cela signifie l'intégration des partenaires sociaux.
- THAMM a donné l'occasion au gouvernement marocain de consulter les instruments les plus récents et de renforcer les capacités de certains personnels, par exemple les inspecteurs du travail.
- Le programme a permis au Maroc de créer un processus en plusieurs étapes fournissant des solutions logistiques et techniques, y compris des solutions numériques et des programmes de mentorat.
- THAMM a permis la production d'études innovantes sur la Covid et son impact sur les Marocains à l'étranger.
- Le Maroc a progressé dans l'amélioration de ses statistiques sur les migrations de main-d'œuvre et de leur alignement sur les recommandations de la 20e Conférence internationale des statisticiens du travail.
- Des approches de recrutement équitables et dynamiques ont permis de développer une campagne de sensibilisation.
- THAMM a permis d'améliorer les approches d'anticipation et de planification des compétences, offrant ainsi une meilleure adéquation des compétences ainsi qu'une meilleure reconnaissance des qualifications des diplômés marocains à l'étranger, en particulier en Europe.

- La coopération inter-institutions est importante pour éviter les chevauchements.
- Des canaux de migration réguliers entre l'Espagne et la France devraient se développer en collaboration avec l'UE.
- Des politiques de migration de main-d'œuvre sont nécessaires pour apporter de la cohérence et aider à fixer des objectifs plus larges.

L'orateur suivant, **M. SOLIMAN**, a parlé au nom de l'Égypte et a évoqué les points suivants:

- L'Égypte est impatiente de trouver des solutions pratiques pour assurer la durabilité du projet.
- L'Égypte met en place certains mécanismes pour construire un modèle intégratif: la création du Centre égyptien allemand pour les migrations, avec la GIZ, à travers un modèle d'efforts intégrés, en est un exemple. Ce projet est fondé sur une analyse des compétences demandées et des normes requises sur le marché allemand et de leur potentielle adéquation avec le marché égyptien.
- THAMM a aidé l'Égypte à progresser en termes de modification des programmes de formation pour répondre aux besoins du marché du travail national et international.
- L'une des principales leçons tirée est que la recherche et la planification sont essentielles à la mobilité internationale de la main-d'œuvre.
- Le succès du programme d'apprentissage de l'allemand est révélateur: alors qu'il n'y avait que 100 demandes au départ, plus de 2 000 ont été à présent reçues. La sélection implique la formation et la préparation interculturelle des candidats en allemand.
- L'Égypte espère formaliser cet effort dans un protocole de coopération. En outre, il est nécessaire de créer un organisme d'accréditation, opérant en Égypte et reconnu par l'Allemagne pour accréditer les certifications des demandeurs égyptiens.
- Les trois pays partenaires d'Afrique du Nord doivent mettre en place leur système national

pour la mobilité liée au travail.

Ensuite, **M. ATEF**, Égypte, a rappelé le rôle de la Fédération des industries égyptiennes dans la mobilité de la main-d'œuvre.

- Après avoir lancé des programmes avec l'OIM et l'OIT, la FEI a commencé à se concentrer sur l'autonomisation des jeunes et sur les zones les plus vulnérables, d'où est originaire un nombre élevé de migrants.
- La FEI a remarqué que la formation non suivie d'emploi est une perte de temps et de ressources. En moins de trois ans elle a signé des accords avec six usines pour employer des jeunes hommes et femmes et les a formés pour qu'ils entrent sur le marché du travail en toute confiance.
- La FEI a lancé l'initiative, avec le soutien de l'OIT et de l'OIM, et, quand des exemples de réussite ont été visibles, certaines banques et d'autres secteurs ont commencé à les suivre.
- La FEI s'occupe également de migrants et de réfugiés venant pays comme le Soudan ou la Somalie, en tant que stagiaires ou que formateurs. Ils ont formé un certain nombre de réfugiés de différents pays pour qu'ils travaillent dans des usines, leur ont fourni des services de soutien psychologique et ont donné des cours à leurs collègues égyptiens afin qu'ils comprennent mieux leur situation.
- La FEI considère que la fourniture d'emplois et d'opportunités peut limiter la migration irrégulière.
- La FEI appelle à la coopération et à la coordination entre les organisations d'employeurs en Allemagne et dans l'UE en général.

Enfin, **M. EL EICH**, Tunisie, a fait entendre la voix des organisations de travailleurs dans la discussion en abordant les points suivants:

- La mobilité de main-d'œuvre est un sujet extrêmement délicat et qu'il est nécessaire de traiter en garantissant et en préservant les droits de l'homme.

- Les conflits internationaux sur la migration tournent autour de la mobilité des travailleurs hautement qualifiés, tandis que les femmes et les enfants sont un groupe vulnérable qui souffre le plus lors de l'émigration.
- Le nombre de migrants nord-africains en Europe est de plusieurs millions. Les gens cherchent un avenir meilleur dans d'autres pays en raison des problèmes du marché du travail dans le leur. En Tunisie, le gouvernement a adopté de nouvelles politiques et signé de nouveaux accords avec la France et la Suisse concernant la facilitation de la mobilité de main-d'œuvre et l'embauche de travailleurs qualifiés pour un an seulement, avec une chance de renouvellement.
- Cependant, les travailleurs migrants tunisiens continuent de faire face à de sérieuses difficultés pour obtenir des visas pour l'Europe.
- L'UGTT plaide pour la facilitation de la mobilité des personnes et de l'octroi de visas. Il devrait y avoir une coordination avec les ambassades pour simplifier le processus pour les travailleurs migrants. La liberté de circulation est un droit humain et il est important de trouver une solution pour réduire les fortes en matière de visas.

Séance 4. Partenariats pour mobilité: leçons des pays européens

La session 4 a été animée par **Mme Hélène HAMMOUDA**, chef de projet THAMM, OFII, qui a donné la parole à une série de représentants des gouvernements et du secteur privé européens. Ceux-ci ont fait part de nombreuses idées sur les expériences passées et actuelles des partenariats de mobilité. Les intervenants étaient: **M. Michele AMEDEO**, chef d'unité adjoint, unité Migration, DG NEAR (en ligne) et **Mme Giuliana BENEDETTO**, chargée de mission, DG HOME, unité de voies juridiques et de l'intégration (en ligne); **M. Jean CHAILLET**, directeur des opérations, Polyvia formation, et **M. Chekib DEBBABI**, directeur de la branche tunisienne de Plastivaloire, fondateur et président de l'Association tunisienne des industries plastiques (ATIP) – partenaire

de l'OFII; **S.E. l'ambassadeur Lieven DE LA MARCHÉ**, service public fédéral des Affaires étrangères, du Commerce extérieur et de la Coopération au développement, Belgique (en ligne); **M. Dennis RÖNTGEN**, chargé principal des questions politiques de déplacement et de migration, ministère fédéral de la coopération économique et du développement, Allemagne (en ligne) ; et **Mme Blanca BREÑOSA SÁEZ DE IBARRA**, sous-directrice générale adjointe, affaires juridiques, secrétariat d'État aux Migrations, ministère de l'Inclusion, de la Sécurité sociale et des Migrations, Espagne (en ligne).

M. AMEDEO a rappelé que la Commission européenne investissait des ressources financières substantielles dans des programmes de migration légale depuis 2017. Deux programmes de migration saisonnière ont lieu en France, en Italie, en Allemagne, en Belgique et en Espagne. Toutefois, il a noté qu'en termes de chiffres et de résultats l'impact réel et les résultats coûts/avantages de ces programmes restaient relativement insatisfaisants.

Un des leçons tirées de ces programmes du côté européen est qu'il est nécessaire de continuer à encourager l'immigration légale mais aussi de mieux coordonner ces efforts. La coordination inter-institutions est très importante. Une autre leçon importante est la nécessité d'impliquer le secteur privé beaucoup plus que cela n'a été fait jusqu'à présent.

Mme Giuliana BENEDETTO a insisté sur le besoin de disposer d'une analyse pertinente du marché du travail et d'inclure le secteur privé dans plusieurs pays. Avec l'approche «Partenariat de talents», la question de la fuite des cerveaux, qui a déjà été évoquée à plusieurs reprises lors de la session précédente, est prise en compte et l'objectif est de la transformer en gain de cerveaux pour tous les acteurs. Ces partenariats combineront également un soutien direct à la mobilité, y compris la formation personnelle, et des échanges professionnels afin d'améliorer les relations et le développement dans ce domaine. Il est important de noter qu'il ciblera tous les niveaux de compétences et divers secteurs économiques. L'idée est de construire un cadre politique global et une structure financière pour engager les partenaires clés dans la gestion de l'information et des compétences de réseau et le développement des talents.

Interrogée sur les raisons pour lesquelles l'accent est mis

sur le secteur privé, **Mme BENEDETTO** a indiqué que la Commission avait collaboré avec de nombreuses organisations, entreprises et agences de recrutement en Europe. Celles-ci se considèrent comme des médiateurs concernés par la migration régulière.

Mme Odette SARR-BOLLY, de la Commission de l'Union africaine, a demandé quels étaient les critères de sélection des pays pour les partenariats de talents ou les programmes tels que THAMM. **Mme BENEDETTO** a précisé que l'initiative «Partenariat de talents» a commencé avec le Maroc, l'Égypte et la Tunisie, qu'il y a des discussions pour lancer un programme avec le Nigeria et que d'autres pays suivront.

M. CHAILLET est ensuite intervenu sur l'expérience actuellement menée entre la France et la Tunisie dans le secteur de la plasturgie. Ce secteur offre actuellement 25 000 emplois dans 3 300 entreprises. La mission de Polyvia est d'offrir des formations et son souhait est de favoriser les partenariats avec les parties prenantes pour obtenir un impact positif sur la migration, particulièrement en France. Un programme conjoint avec les partenaires en Tunisie a été mis en place et prévoit la formation de Français et de Tunisiens. Sur la base d'un quota de visas en France pour le secteur, un tiers de la cohorte reste en Tunisie, ce qui permet de trouver un équilibre, d'éviter la fuite des cerveaux et d'augmenter les bénéfices pour les deux parties.

Parmi les défis rencontrés, **M. CHAILLET** a souligné les suivants: la sélection des candidats en Tunisie n'a pas été facile et plusieurs adaptations ont dû être faites; la formation a également dû être adaptée et est désormais divisée entre court terme et long terme; grâce au réseau d'experts et de formateurs de Polyvia, un partenariat avec le centre CDC en Tunisie a été conclu pour garantir l'exactitude des compétences reconnues, car il existe plusieurs certificats liés au secteur du plastique en France et en Tunisie, qui doivent être perfectionnés afin de répondre aux exigences du certificat élaboré par la France et la Tunisie.

M. DEBBABI a ensuite évoqué l'expérience tunisienne dans l'industrie cosmétique, notamment en matière de formation en vue de lutter contre le phénomène de fuite des cerveaux. Le secteur compte en Tunisie 15 000 emplois et 500 entreprises. Il est essentiel de renforcer les capacités de ces travailleurs. Un autre

secteur en développement est celui de l'électronique, qui s'étend rapidement à l'échelle mondiale. Pour cette raison, les travailleurs doivent être mis au courant des dernières techniques afin de pouvoir répondre à la demande. L'approche de l'AIPRP en matière de renforcement des capacités consiste à investir beaucoup dans l'apprentissage et dans la formation des formateurs. 10 000 travailleurs ont été formés pendant la pandémie. Les jeunes sont encouragés à participer à la formation et l'AIPRP se rend dans les écoles pour les informer et les sensibiliser au secteur du plastique.

Parlant du marché du travail en Belgique, **S.E. l'ambassadeur DE LA MARCHE** a souligné plusieurs changements résultant de l'évolution démographique. Le nombre de personnes âgées augmente et le nombre de jeunes diminue. Parallèlement, certains emplois disparaissent tandis que de nouveaux apparaissent. On prévoit que, d'ici 2030, il y aura 30 000 nouveaux emplois disponibles et que la Belgique aura besoin de travailleurs venant d'autres pays. La Belgique a soutenu de nombreux projets financés par l'UE et différentes agences et a présenté des projets dans plusieurs pays sur la mobilité de la main-d'œuvre en Belgique. Parmi les enseignements tirés, on peut citer le fait que le renforcement des capacités des talents devrait avoir lieu à la fois dans les pays d'origine et dans les pays de destination et le fait qu'il est nécessaire de sensibiliser davantage aux avantages partagés des partenariats de mobilité. L'Europe perd des talents par rapport au Canada, aux États-Unis ou au Royaume-Uni, il est donc urgent de changer d'approche.

Cependant, les défis sont multiples. Il faut en particulier développer un engagement politique en faveur de tels partenariats et l'accent devrait être mis plus clairement sur le secteur privé et son développement.

M. RÖNTGEN a parlé des leçons tirées de l'expérience allemande. Les statistiques estiment que l'Allemagne a besoin de plus de 400 000 travailleurs qualifiés. Les partenariats établis dans le cadre de ces programmes devraient s'articuler autour d'une coopération multipartite, ciblant des professions spécifiques décidées conjointement par les pays d'origine et les pays de destination afin de garantir ce que l'on appelle l'«effet triple gagnant».

Il relève également que les employeurs devraient

contribuer financièrement aux qualifications et au recrutement des travailleurs afin d'assurer la durabilité des projets. En Allemagne, la capacité des employeurs à payer les travailleurs qualifiés varie en fonction de la taille de l'entreprise et du secteur. Il est également important que des programmes tels que THAMM apportent des avantages aux pays d'origine.

M. RÖNTGEN a également évoqué un autre modèle prometteur qui consiste à former des travailleurs dans le pays d'origine, certains y restant et d'autres migrant vers l'Allemagne, contrant ainsi les effets de la fuite des cerveaux.

Le succès final des partenariats de mobilité dépend aussi de l'existence et de l'efficacité des institutions chargées de l'apprentissage des langues et de la formation professionnelle dans le pays d'origine. De plus, les procédures administratives et juridiques peuvent être longues et complexes, comme la délivrance de visas, la reconnaissance des compétences, l'intégration dans le pays de destination et le nouveau lieu de travail.

Cependant, il existe des acteurs et des structures qui s'engagent à accueillir les travailleurs des pays tiers et à les aider à s'installer en Allemagne en leur trouvant un logement et à soutenir les employés dans leur intégration.

Il est important de se rappeler que les partenariats coordonnés par le gouvernement ne sont qu'une pièce du casse-tête en matière d'immigration qualifiée. Par conséquent, la confiance et la compréhension entre les pays partenaires et le secteur privé sont cruciales pour une amélioration potentielle et pour la durabilité.

Les partenariats de mobilité mis en œuvre comme projets pilotes peuvent fournir des preuves sur la manière dont le cadre juridique du pays de destination fonctionne dans la pratique, car ils peuvent suivre de près toutes les étapes du processus de migration. Idéalement, ces preuves peuvent et doivent alimenter les discussions politiques.

Enfin et surtout, l'échange d'expériences au niveau européen est très important afin d'apprendre les uns des autres et de voir comment les États membres de l'UE peuvent unir leurs forces. L'Allemagne, par exemple, a participé aux initiatives Team Europe et au «Mobility Partnership Facility» avec l'Afrique qui ont été lancées

en décembre 2020. Et elle souhaite également contribuer aux activités de «Partenariat de talents». Ces deux initiatives offrent la possibilité d'échanges et d'une coopération plus étroite au niveau européen. Le gouvernement allemand travaille en étroite collaboration avec la Commission européenne et d'autres pays européens sur diverses questions liées aux migrations et au développement.

Répondant à une question relative à la manière dont les tendances démographiques affectent le marché du travail en Allemagne, **M. RÖNTGEN** a indiqué que l'Allemagne envisageait déjà de garder les étudiants étrangers à la fin de leurs études et de les aider à trouver leur place sur le marché du travail allemand.

Enfin, **Mme BREÑOSA SÁEZ DE IBARRA** a fourni des informations complémentaires fondées sur l'expérience espagnole, en particulier avec le programme GECCO des travailleurs saisonniers du Maroc et le projet WAFIRA, mis en œuvre par l'OIT au Maroc. Elle a notamment expliqué comment ces programmes pourraient être améliorés à l'avenir.

WAFIRA offre un soutien aux travailleuses migrantes saisonnières du Maroc pour qu'elles deviennent financièrement indépendantes et lancent des activités génératrices de revenus durables à leur retour d'Espagne. Il s'agit d'un projet pilote qui permettra de former et de soutenir 250 femmes et de renforcer les capacités des institutions marocaines à fournir des services de développement des entreprises aux travailleurs migrants de retour.

Le projet agit également comme un mécanisme de financement pour les femmes migrantes. Il assure leur suivi et leur soutien afin de renforcer leurs capacités et de les rendre financièrement indépendantes.

WAFIRA met l'accent sur la durabilité de ce processus et le secrétariat espagnol pour la Migration, en collaboration avec les autorités marocaines et l'agence de mise en œuvre, l'OIT, étudie les moyens d'étendre le projet aux participants au programme GECCO.



JOUR 2

Séance 5. Le rôle des services publics de l'emploi en tant que forces motrices (gouvernance, sélection sectorielle, identification des employeurs et mise en relation)

Animée par **Mme Shahira WASSEF**, chef du portefeuille Migration, GIZ Égypte, cette session a bénéficié des éclairages des intervenants suivants: **M. Noureddine BENKHALIL**, directeur général de l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC), Maroc; **Mme Najet GALAOUI**, directrice de la coopération internationale de l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI), Tunisie; **Mme Abeer FOUAD**, directrice générale de l'Administration générale de l'information sur le marché du travail, ministère de la Main-d'œuvre, Égypte; **M. Alexander WILHELM**, directeur des relations internationales, Agence fédérale pour l'emploi public, Allemagne; **Mme Jessica SBRISSA**, experte des relations extérieures, Forem Belgique, et **Mme Ashley WAREING**, consultante de l'OIT et experte WASPES.

La session a examiné le rôle des services publics de l'emploi (SPE), ou des ministères remplissant des tâches similaires, comme acteurs clés en matière de gouvernance et de mise en œuvre des programmes de mobilité de la main-d'œuvre. La mise en place de structures de coopération et d'échange entre les SPE des pays d'origine et de ceux de destination est essentielle pour garantir une mobilité de la main-d'œuvre sûre, équitable et axée sur le développement, en tenant compte des besoins du marché du travail national et des intérêts des pays d'origine et de destination. Au niveau opérationnel, les principales tâches des SPE comprennent la projection des besoins nationaux et internationaux du marché du travail, la sélection des secteurs potentiels de migration de main-d'œuvre, bénéficiant au marché du travail dans les deux pays, le recrutement de travailleurs et, à terme, la rencontre des travailleurs et des employeurs dans les pays de destination. Pourtant, il existe des différences entre les pays au niveau des cadres juridiques et de la situation du marché du travail. Il est donc essentiel d'examiner les similitudes et les

différences pour comprendre comment la mobilité de la main-d'œuvre peut être organisée au profit de toutes les parties et de manière durable.

Grâce aux différentes contributions, les participants ont cherché à répondre, entre autres, aux questions suivantes concernant le rôle des SPE dans la gouvernance de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre: la projection des besoins et des demandes du marché du travail national et international organisé; la sélection des secteurs (Comment les secteurs sont-ils identifiés et sélectionnés? Comment s'assurer que la sélection sectorielle suit les besoins des marchés du travail? Comment s'assurer que les programmes de mobilité ne créent pas une pénurie de main-d'œuvre qualifiée au sein du PDO?); les processus de recrutement et de *matching* (À quoi ressemblent les processus dans les différents programmes de mobilité – par exemple, pour les stagiaires/apprentis, les travailleurs qualifiés, les travailleurs saisonniers, etc. –? Quel rôle le secteur privé joue-t-il dans les processus de recrutement?).

M. BENKHALIL, du Maroc, a souligné les efforts déployés et la pleine implication de l'ANAPEC et du ministère de l'Emploi pour assurer: le respect des normes internationales en matière de formation technique ou professionnelle aux travailleurs migrants, la mise en œuvre des accords bilatéraux de travail actuels et d'exploration de nouveaux partenariats avec la France, l'Espagne, le Portugal et le Canada, par exemple; la création de programmes permettant la migration circulaire et fournissant une assistance et un soutien aux migrants lorsqu'ils reviennent dans leur pays d'origine (comme Wafira). Le Maroc a également signalé certains défis tels que la sécurisation des offres pour les demandeurs d'emploi nationaux, la collaboration avec des agences privées du secteur privé, la recherche de données sur les travailleurs, la recherche d'un juste équilibre en termes de préservation et de mobilité des compétences. Enfin, le Maroc a souligné la nécessité d'entamer un programme de collaboration à long terme et l'intérêt de la technologie pour faciliter de la mobilité.

Mme GALAOUI, de l'ANETI, a commencé son intervention en présentant le rôle de cette agence, qui comprend la mise en œuvre des politiques de l'emploi, la coordination entre les marchés du travail national et

international et la gestion de la situation des migrants de retour, ainsi que la formation professionnelle et la mise en relation entre les demandeurs d'emploi et les employeurs. Elle a également évoqué le réseau de 110 agences pour l'emploi en Tunisie, outre le portail numérique de l'ANETI, qui recense toutes les offres d'emploi disponibles dans les pays partenaires et les accords de migration circulaire conclus avec des pays comme la France et le Qatar.

Mme GALAOUI a précisé que l'ANETI suivait certains critères de compétences et dispensait une formation aux candidats sélectionnés pour renforcer leurs capacités, conformément aux normes internationales. Elle a également souligné que l'ANETI avait lancé une application mobile pour faciliter la recherche des demandeurs d'emploi. **Mme GALAOUI** a noté que l'agence travaillait d'arrache-pied pour signer des accords avec différents pays, annoncer des offres, réviser les demandes et choisir les candidats, réaliser la migration circulaire et non l'immigration, pour que la Tunisie ne perde pas ses talents et pour que les programmes bénéficient aux deux parties.



Mme FOUAD a commencé son intervention en mentionnant que l'Égypte suivait l'exemple de la Tunisie en mettant en place une plate-forme numérique pour le marché du travail. Elle a également rappelé que le ministère fournissait des licences aux bureaux publics d'emploi à travers le pays et que les employeurs ne devaient pas recevoir de frais de la part des demandeurs d'emploi au risque de voir leur licence révoquée. Elle a indiqué que le ministère égyptien de la Main-d'œuvre a créé une base de données pour les Égyptiens travaillant à l'étranger et lancé un processus visant à mettre en

relation les travailleurs migrants en Jordanie et en Arabie saoudite avec les employeurs et les bureaux de placement. Elle a ajouté que les travailleurs migrants recevaient une formation par l'intermédiaire du bureau du ministère et précisé que le secteur industriel analysait les données du marché en termes d'identification des pénuries et de disponibilité de l'offre. «Il y a une demande de travailleurs égyptiens, en particulier dans le secteur de la construction», a-t-elle poursuivi. Elle a enfin encouragé les pays partenaires à assurer l'égalité des sexes et à encourager les femmes à acquérir une expérience professionnelle à l'étranger.

M. WILHELM a commencé son intervention en présentant le défi des «Trois D» (*demography, digitalisation, decarbonisation* – démographie, numérique, décarbonation) et les cinq contributions de base de l'agence, ainsi que ses quatre axes de service (améliorer la transparence du marché du travail, être responsable de la mobilité, fournir des visas et des lieux de résidence, aider les demandeurs d'emploi internationaux en Allemagne ou à l'étranger).

M. WILHELM a rappelé les responsabilités et présenté les partenaires de l'agence, sa contribution à la fourniture de services publics de l'emploi tout en promouvant la transparence, en analysant les pénuries de main-d'œuvre sur le marché du travail et en fixant des priorités pour opérer au niveau mondial. Il a insisté sur le fait que les programmes de mobilité devaient être justes et équitables pour que les partenaires puissent se réunir. En étroite collaboration avec la GIZ, ils ont identifié des professions en Allemagne et défini des critères supplémentaires pour les offres d'emploi dans les pays partenaires, comme le nombre d'années d'expérience. Les enseignements tirés de cette expérience sont les suivants:

- Il est essentiel de créer un environnement gagnant-gagnant pour les immigrants et les acteurs du marché.
- L'emploi dépendra de la formation professionnelle dont bénéficient les personnes.
- Les offres d'emploi écrites diffèrent parfois des tâches réelles. Il est donc difficile pour les employeurs de

répondre à leurs besoins.

Mme SBRISSA a fait l'éloge des collaborations telles que THAMM et a déclaré qu'il était important de continuer à travailler collectivement et à donner la propriété égale à tous les partenaires.

Elle a expliqué la situation de la migration et du marché du travail en Belgique, affirmant que le pays souffrait à la fois d'une pénurie de main-d'œuvre et d'un taux de chômage élevé. Elle a ensuite présenté le programme FOREM et son plan d'aide aux demandeurs d'emploi et aux employeurs. Ce programme cible les emplois qui souffrent de pénurie, offre une formation en fonction des besoins des entreprises et détermine les emplois en pénurie grâce à l'analyse statistique des emplois proposés par les consultants des entreprises, sachant que les entreprises sont les principaux moteurs de ces emplois, et en réalisant des enquêtes dans les secteurs par des experts capables d'identifier les emplois en tension.

Mme SBRISSA a également évoqué les défis rencontrés lors de l'exécution du programme FOREM: trouver la bonne attitude et un réel équilibre entre les actions nécessaires à la formation, répondre immédiatement aux demandes des entreprises pour les spécialisation dont elles ont besoin, assurer la crédibilité et respecter les droits de migration de main-d'œuvre et envisager la coopération avec d'autres acteurs actifs, tels que les ministères en Tunisie, au Maroc et en Égypte. Elle a rappelé qu'il était de la responsabilité du programme de garantir les droits dans les pays de destination et d'origine, et de protéger les candidats à la mobilité professionnelle ainsi que de protéger les entreprises qui ont besoin d'expertise, en plus d'aider les petites et moyennes entreprises qui ont du mal à trouver les compétences dont elles ont besoin.

Enfin, au cours de cette session, **Mme WAREING** a évoqué la manière dont les pays traitent la mobilité des migrations de main-d'œuvre et a fourni des dimensions comparatives. Elle a insisté sur le fait que les SPE ont un rôle de plus en plus important en matière d'intégration des travailleurs migrants, que ce soit en Europe, par exemple en Espagne, où un système facilité de régularisation des travailleurs migrants en situation irrégulière a été récemment mis en place, ou dans des pays comme le Maroc, où l'ANAPEC joue un rôle dans l'intégration des demandeurs de travail migrants et

réfugiés. Depuis 2019, la Suède a entrepris une réforme qui décentralise une partie des services chargés d'autoriser l'entrée sur le marché du travail des SPE, même si la délivrance des permis de travail reste centralisée. **Mme WAREING** a ensuite souligné l'importance d'élaborer des visions communes fondées sur des partenariats opérationnels entre les SPE, les gouvernements et le secteur privé. Le développement des prévisions en matière d'emploi est une fonction clé et il est important d'encourager les partenariats internationaux à cet égard, car il peut bénéficier à tous, dans les pays d'origine et les pays de destination.

Séance 6. Impliquer de multiples acteurs dans l'anticipation des compétences et la formation pour des partenariats réussis en matière de mobilité des compétences dans le programme THAMM

Cette session a été animée par **Mme Raffaella GRECO-TONEGUTTI** et a accueilli les intervenants suivants: **M. Aymen FARID**, ministre adjoint de la Planification stratégique, de la Formation et du Marché du travail, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique, Égypte; **Mme Salima BEN SALEM**, chef de division, placement international, ANAPEC, Maroc; **M. Mhammed NEJJARI**, département de l'Emploi, MIEPEEC, Maroc; **Mme Ellen ALBRECHTS**, VDAB, SPE Flandre- Belgique; **M. Taoufik OULED ALI**, directeur de la division du placement international, ANETI, Tunisie; **M. Mohamed BENKHALED**, directeur général de Peacock finance; **M. Peter BODE**, directeur général de Hobotec, Allemagne; et **M. Fabrice BLANCHARD**, OFII, France.

La session visait à répondre aux questions soulevées par la nécessité de planifier l'offre et la demande de compétences. Pour que les travailleurs migrants aient accès à un travail décent, il faut non seulement qu'ils possèdent les compétences nécessaires, mais également qu'ils les fassent connaître auprès d'employeurs potentiels et les valident. L'anticipation des besoins en compétences du marché du travail est une question centrale à laquelle tous les pays sont appelés à répondre, en particulier dans le contexte de la mise en

œuvre des programmes de mobilité des talents. Dans ce contexte, les partenariats de mobilité placent souvent la formation et les compétences au centre de leurs interventions. L'objectif de la formation est d'acquérir des compétences opérationnelles orientées vers une spécialisation professionnelle recherchée par les entreprises. Ainsi, l'un des principaux défis est d'élaborer des plans de formation impliquant tous les acteurs concernés, y compris le secteur privé, les acteurs publics et les acteurs de la formation. Un exemple concret est le Partenariat mondial pour les compétences, qui vise à faire en sorte que les compétences requises par le marché du travail dans les pays d'origine et de destination soient anticipées. La session a tenté d'identifier des solutions à apporter au défi de l'anticipation des besoins en compétences et du développement de formations qualifiantes intensives et courtes dans les PDO qui s'adaptent aux demandes en constante évolution du marché du travail afin de créer des pools de compétences desservant à la fois le PDO et le PDD.

M. FARID a commencé son intervention en remerciant tout le monde et en soulignant les efforts du ministère de l'Enseignement supérieur de l'Égypte pour renforcer les compétences professionnelles des étudiants en adéquation avec l'emploi. Il a mentionné que le plan stratégique du pays était en cours d'élaboration, en collaboration avec différentes autorités telles que le ministère de la Main-d'œuvre et le ministère de la Planification et du Développement économique afin de concevoir un système d'information sur le marché du travail. Il a ajouté que les organismes les plus importants dans le plan étaient les «centres d'emploi», qui sont maintenant établis dans chaque université gouvernementale d'Égypte, soit avec des fonds et des partenariats étrangers, soit grâce aux budgets généraux des universités.

M. FARID a énuméré les services et la formation que les centres d'emploi fournissent aux étudiants (éducation en rapport avec le choix de carrière, apprentissages expérientiels et partenariats) afin de parvenir à une approche globale de l'enseignement supérieur. Il a ajouté que le ministère recensait les compétences et les qualités professionnelles demandées afin de développer les zones rurales.

À la fin de son intervention, il a indiqué que le ministère se concentrait également sur trois points:

- Création de centres d'emploi.
- Soutenir et développer des programmes de compétences professionnelles (en particulier le perfectionnement de compétences).
- Développer un programme complet pour les étudiants de tous niveaux divisé en quatre modules principaux pour développer toutes les compétences nécessaires et délivrer un certificat professionnel en plus du certificat académique.

Il a conclu ainsi: «Nous devrions connaître les besoins du marché du travail international afin de développer des programmes et des systèmes pour le Conseil supérieur des universités et d'être bien informés avec les compétences nécessaires et bien connectés avec le marché du travail.»

[1] Il a mentionné la signature d'un nouvel accord dix jours avant la conférence.

Mme BEN SALEM a mentionné les défis auxquels sont confrontés les PDO ainsi que les PDD, tels que la transmission des connaissances aux migrants, et a souligné que les collaborations entre les pays du Sud devraient également être prises en compte ainsi que les collaborations entre les pays du Nord et ceux du Sud. Elle a également mentionné la transmission des talents du Sud vers le Nord et la priorité donnée aux travailleurs hautement qualifiés, qui laisse les pays d'origine à la traîne, avec un déficit de compétences nécessaires.

Mme BEN SALEM a insisté sur la nécessité d'impliquer les employeurs dans les processus de renforcement des capacités tels que la formation technique, professionnelle et linguistique dispensée aux travailleurs migrants avant leur départ. La langue reste un défi essentiel auquel le Maroc est confronté dans le processus qui doit être abordé en priorité. Mme **BEN SALEM** a mentionné le partenariat global avec la Belgique, qui est géré par une équipe technique de haut niveau, comprend des programmes de formation à court terme et à long terme et implique les services publics de l'emploi des deux pays. Une expérience a été menée par l'ANAPEC pendant la pandémie de Covid, ce qui a permis de

déterminer le coût total et les talents nécessaires en Allemagne et d'organiser une formation linguistique pour les candidats avec le soutien de l'équipe technique.

M. NEJJARI a présenté les résultats des travaux de coordination menés par une délégation d'experts marocains à la suite d'une formation sur l'anticipation des compétences dispensée dans le cadre du programme THAMM. Il a expliqué comment la feuille de route nationale a été élaborée pour renforcer la coordination sur l'anticipation des compétences pour la mobilité internationale. Celle-ci est directement alignée sur la Stratégie nationale pour la mobilité professionnelle internationale en cours d'élaboration par le ministère, qui bénéficie également du soutien du programme THAMM.

M. NEJJARI a présenté les cinq objectifs spécifiques de la stratégie (gouvernance, partenariats et systèmes d'information; droits fondamentaux du travail et protection sociale; travaux pratiques aux niveaux national et international; formation et renforcement des capacités; anticipations des compétences) et le processus d'élaboration de la stratégie. Il a souligné les principes de base de la feuille de route:

- Mise en place d'un mécanisme d'anticipation des compétences avec les pays partenaires de l'Union européenne.
- Consultation entre les parties et mise en œuvre de mécanismes d'orientation et d'amélioration de la présentation en matière de migration.
- Renforcement des systèmes de recrutement aux niveaux national et international.
- Amélioration et équilibre des compétences.
- Renforcement des systèmes de reconnaissance des certifications dans le cas de demandes de certification de l'UE.

En conclusion, **M. NEJJARI** a présenté les mesures prises par la délégation marocaine pour faire face aux défis :

- Mise en place d'un mécanisme de coordination et d'orientation.
- Adaptation des outils d'accréditation de certification aux normes internationales.
- Réduction du déséquilibre entre les certificats et les compétences.
- Adaptation des différentes listes d'opportunités d'emploi.

- Garantie de coopération entre les différentes institutions (publiques et privées).

Mme ALBRECHTS a abordé le thème de l'analyse des compétences liée aux programmes de formation dans les PDO et à leur adéquation avec les besoins des PDO. Elle a indiqué que, pour la Belgique, il était essentiel d'investir dans le travail et la formation en raison des pénuries d'emplois. La Belgique se concentre sur les emplois techniques de ce projet, principalement dans les secteurs de la construction, de l'industrie et de la technologie. Certains exercices ont été faits en Tunisie pour les mêmes secteurs afin de définir les compétences générales et techniques et les comportements dans certains emplois permettant de choisir parmi les candidats. Elle a conclu en présentant les prochaines étapes du programme, comme la visite des centres de formation dans les PDO pour s'assurer que les candidats reçoivent la formation nécessaire et que leurs dossiers sont complets pour la demande de visa.



M. OULED ALI a fait une présentation comparant les compétences et les emplois demandés dans des secteurs spécifiques en Tunisie et dans l'UE, sur la base de l'analyse des compétences développée dans le Cadre de référence tunisien pour l'emploi et les compétences. Il a commencé son intervention en présentant les services de l'ANETI et les efforts du programme pour augmenter le recrutement direct et renforcer les capacités des consultants impliqués dans le processus. Il a également présenté les derniers chiffres et statistiques des partenariats avec la GIZ, le FOREM et d'autres acteurs au Qatar. Il a mentionné les secteurs ciblés par l'ANETI, entre autres l'hôtellerie, l'informatique, le chauffage, la mécanique, la

boulangerie, l'hôtellerie et la gastronomie. Il a présenté les efforts accomplis pour trouver des méthodes contrôlées et offrir des opportunités d'emploi appropriées aux Tunisiens à l'étranger. Il a également mentionné une coopération en cours avec l'agence française pour lancer un projet de qualification à court terme en plus d'une collaboration dans le domaine du recyclage du plastique.

M. OULED ALI a indiqué que l'ANETI avait défini les futures étapes, notamment l'orientation et la mise à jour de ses plans d'action et de ses mécanismes d'intervention. Les étapes ont été identifiées après consultation de professionnels locaux et internationaux. Il a terminé son allocution en présentant le site Web de l'ANETI. L'objectif est d'avoir des images actualisées des professions demandées sur le marché du travail. L'ANETI comptera sur ces diagnostics. Le site est centré sur les demandeurs d'emploi et fournit une cartographie des besoins du marché local tunisien. C'est un mécanisme permettant aux demandeurs d'emploi d'identifier les postes vacants qu'ils recherchent. Il y a différentes professions mentionnées sur ce site, et cela facilite les processus de recherche d'emploi.

M. BENKHALED a présenté un ajustement entre d'une part l'anticipation des compétences et la formation professionnelle et d'autre part les opportunités pour les employeurs, les talents et les pays partenaires. Il a ensuite présenté la société de microfinance Peaqock et son activité, axée sur la collaboration avec des universités au Maroc et en France. Il a souligné que Peaqock s'est lancée dans un programme en collaboration avec l'ANAPEC, formant 20 personnes dans le domaine de la conception et de la programmation en 2018. La plupart des stagiaires devaient obtenir une maîtrise et l'organisation les a soutenus. Il a indiqué que l'organisation comptait un certain nombre de collaborateurs, chacun ayant sa place dans un écosystème holistique.

«Le défi est la durabilité de ces programmes. Nous ne pouvons pas agir avec une liberté absolue et nous avons besoin de plus de flexibilité de la part de l'ANAPEC pour former davantage de profils dans le secteur», a ajouté **M. BENKHALED**. Il a poursuivi: «Nous ne pourrions pas former tout le monde, mais notre objectif est de le rendre

facile et accessible à tous». Les cours doivent être reproduits tous les trois ou six mois pour atteindre l'objectif de durabilité. À la fin de sa présentation, **M. BEN KHALED** a invité les partenaires et les sponsors à identifier les étapes et les plans futurs afin de faire le maximum pour réussir collectivement.

L'intervenant suivant, **M. BODE** a indiqué avoir participé à un programme de mobilité dans le cadre du programme THAMM et avoir recruté plusieurs apprentis dans le secteur électronique. Il a expliqué comment l'apprentissage était géré dans son entreprise et souligné que la première année de formation ciblée avait été couronnée de succès, mais il a estimé qu'il serait utile que les talents puissent suivre une formation de deux mois dans leur pays d'origine afin d'être mieux préparés à l'apprentissage en Allemagne. Selon lui les compétences linguistiques sont la seule difficulté du processus et il a suggéré que les organisations partenaires forment davantage les migrants linguistiquement afin de faciliter l'intégration, car les travailleurs n'étaient bien préparés qu'au niveau technique. «Nous nous sommes lancés dans ces collaborations, mais nous devons modifier les lois sur l'immigration et en promulguer de nouvelles. Un autre obstacle majeur est de fournir un logement à la main-d'œuvre entrante, nous avons une pénurie de logements décentes. Ici, dans notre entreprise, nous avons nos propres unités de logement et propriétés qui accueillent nos nouveaux travailleurs, mais d'autres entreprises sont confrontées à des problèmes de logement», a conclu **M. BODE**.

Le dernier intervenant, **M. BLANCHARD**, a présenté le thème «Compétences, anticipation des compétences et formation à la migration circulaire». Selon lui, l'analyse des besoins du marché du travail dans chaque pays est le point de départ. Il a décrit les nombreux défis liés aux processus de visas, aux petits budgets de certaines entreprises et à la finalisation des documents juridiques pour les micro-entreprises afin de faciliter l'emploi des migrants. Il a également indiqué que la France envoyait des jeunes dans d'autres pays dans le cadre de projets d'échange d'une durée de dix-huit mois. Un programme d'échange similaire est en préparation entre la France et la Tunisie afin que les jeunes Tunisiens puissent retourner dans leur pays d'origine après dix-huit mois pour

contribuer à son développement.

«Nous visons à améliorer le système et à tirer les leçons des expériences désagréables que nous avons vécues auparavant. En France, nous avons récemment délivré 50 000 titres de séjour familiaux pour le regroupement familial. Ces permis permettent à leur titulaire de travailler; les réfugiés pourraient s'en servir», a conclu **M. BLANCHARD**.

Séance 7. Surmonter les défis liés à la reconnaissance des qualifications, des aptitudes et des compétences

La session a été animée par **Mme Dalia MAHMOUD**, coordonnatrice nationale du projet PROSPECTS, OIT-Le Caire, Égypte, et comprenait **des témoignages de travailleurs migrants** sur la reconnaissance des qualifications et des compétences avant le départ ainsi qu'une vidéo sur le retour diffusée au début de la table ronde. Les orateurs étaient: **Mme Laura SCHMID**, OIT; **Mme Hind BOUBIA**, chef de division prospection et marketing, ANAPEC, Maroc; **M. Imed CHETOUI**, consultant, partenaire GIZ, Tunisie (en ligne); **Mme Tiina POLO**, chargée des politiques, DG EMPL (en ligne), **M. Arjen DEIJ**, expert principal en développement du capital humain, coordinateur du projet de modernisation des qualifications, Fondation européenne pour la formation (ETF) (en ligne); et **Mme Liubov MARKOVA**, conseillère, Centre de services pour la reconnaissance professionnelle (ZSBA), Allemagne (en ligne).



La session visait à faire le point sur les défis actuels et les

avancées dans le domaine de la reconnaissance des qualifications entre les pays d'Afrique du Nord et les pays européens. Pour accéder à un emploi décent, les compétences doivent être reconnues par le marché du travail du PDD, c'est-à-dire transférables. La reconnaissance des qualifications est un facteur important pour soutenir la migration et la mobilité de la main-d'œuvre, ainsi que la formalisation et la progression des carrières individuelles. Le processus de reconnaissance des qualifications est difficile, car certains éléments importants doivent être consolidés. Ces éléments constitutifs sont: les systèmes de reconnaissance des acquis (RAC) pour soutenir la portabilité des compétences et l'inclusion sociale; la synchronisation et la régionalisation des cadres de certification. Ces dernières années, plusieurs pays développés et certains pays en développement, avec l'aide de partenaires, ont lancé des initiatives visant à promouvoir la reconnaissance des qualifications pour des professions spécifiques. La reconnaissance peut être envisagée unilatéralement ou multilatéralement et nécessite la mise en place d'un ensemble d'outils et de dispositifs. Cela peut parfois être coûteux et nécessite le renforcement des capacités des accédants et des autres membres du personnel impliqués dans le processus. D'où l'importance de mettre en commun les bonnes pratiques et les expériences dans la mise en place de systèmes de reconnaissance. Plus précisément, la séance visait à explorer les questions suivantes :

- Quelles formes les programmes de reconnaissance des qualifications peuvent-ils prendre?
- Quels sont les éléments clés du succès d'un programme de reconnaissance des qualifications, qu'il soit multilatéral ou unilatéral?
- Quel rôle jouent les systèmes d'anticipation des compétences et de qualification pour faciliter la reconnaissance des qualifications?
- Quelles sont les leçons apprises et quels domaines gagneraient à faire l'objet d'une recherche plus poussée?
- Quel rôle le secteur privé joue-t-il dans la validation et l'accréditation des compétences?
- Quels sont les modèles de financement durable des régimes?

- Les employeurs et les organisations privées ont-ils des positionnements spécifiques sur le rôle de la RAC ou des cadres de qualification et sur la nécessité de plaider en faveur de l'investissement dans le développement des compétences des travailleurs des PDO?
- Qui devrait supporter les coûts des dispositifs?

Mme **SCHMID** a abordé le thème «Reconnaissance des personnes peu qualifiées: compétences et acquis». Elle a insisté sur les éléments clés suivants :

- Amélioration la comparabilité des différentes compétences.
- Coopération transnationale entre systèmes de compétences.
- Normes sont fondées sur les intrants et les exigences du marché.
- Élaboration de normes professionnelles minimales entre les pays partenaires.
- Pour l'harmonisation des compétences, comparée des normes nationales à d'autres.
- Évaluation des titres de compétences, l'analyse comparative et le référencement sont les messages les plus courants.
- Les principales conditions favorables sont l'assurance qualité, le transfert de crédits internationaux, le financement et les partenariats de compétences.
- Les solutions numériques ont la capacité de fournir des données fiables sur les qualifications.
- La taxonomie commune des compétences professionnelles pourrait servir de référence mutuelle pour comparer les compétences et les qualifications.

Mme **BOUBIA** a pour sa part insisté sur les besoins spécifiques suivants :

- Rapprocher les besoins des employeurs et les profils des travailleurs.
- Fournir des formations pour offrir des opportunités aux demandeurs d'emploi.
- Améliorer les qualifications requises pour des secteurs spécifiques.

Mme **BOUBIA** a donné un aperçu du modèle de formation de l'ANAPEC, conçu en collaboration avec la GIZ et

d'autres partenaires pour améliorer les services de migration et d'emploi. Elle a mentionné un projet mis en place au Maroc avec la représentation des organisations patronales de Belgique: «Nous avons une agence de formation assignée pour travailler avec les candidats, ouvrir des appels, procéder à la sélection, avec l'aide d'experts en informatique, travailler avec les candidats pour la transition vers les certifications», a ajouté Mme **BOUBIA**. En conclusion, elle a présenté les défis auxquels l'ANAPEC est actuellement confrontée:

1. Développer l'harmonie institutionnelle au niveau national.
2. Identifier les besoins des marchés nationaux et international.
3. Déterminer la portée de l'accord entre les différents secteurs et tendances.
4. Améliorer la reconnaissance des compétences dans le processus de mobilité internationale.
5. Déterminer les besoins internationaux et financer les procédures de formation.

M. CHETOU a décrit un projet pilote en cours mené en Tunisie avec le soutien de la GIZ par l'intermédiaire de THAMM sur la reconnaissance des qualifications. «Grâce à notre expérience, nous comparons les concepts et les définitions entre les parties tunisienne et allemande. Nous comparons les objectifs, mais le plus important est l'évaluation et la partie accréditation», a-t-il ajouté. Il a noté qu'une fois l'étude de comparabilité établie, l'objectif principal de la GIZ était de développer un programme de formation holistique pour organiser les compétences dans un secteur donné et combler les lacunes existantes.

M. DEIJ a axé son allocution sur les outils de l'UE liés aux qualifications, aptitudes et compétences.

Selon lui : «La reconnaissance est importante parce que nous avons vu qu'il y a beaucoup de preuves en Irlande, en Suède et en Allemagne montrant que les personnes qui obtiennent la reconnaissance ont de meilleures chances d'obtenir de meilleurs emplois à l'endroit où ils sont, avec des salaires plus élevés, et enverront plus de personnes un fois de retour dans leur pays d'origine que les personnes non reconnues. Les personnes reconnues ont également plus d'occasions de se développer et d'acquérir de nouvelles compétences. Dans le cas de l'Allemagne, une reconnaissance adéquate se traduit par

une augmentation de salaire de 15 à 45 %.» M. **DEIJ** a également abordé d'autres questions, comme celle de la dématérialisation des systèmes de reconnaissance des qualifications et l'interopérabilité des bases de données. «Il devrait y avoir un lien entre les bases de données nationales. Aujourd'hui, 36 pays suivent le processus de référence et 20 d'entre eux ont mis à jour et relié leurs bases de données», a indiqué M. **DEIJ**.

Mme **POLO** s'est concentrée sur la manière de relier les informations sur les qualifications aux offres d'emploi et aux prestataires de services qui dispensent des formations. Elle a indiqué que la recommandation de l'UE était de lier la reconnaissance des qualifications aux cadres nationaux de certification, mais aussi d'établir des passerelles avec la reconnaissance des compétences acquises grâce à d'autres possibilités d'emploi formel, mais aussi de travail bénévole, notamment. Elle a insisté sur le fait qu'il existe de multiples outils européens (directives, inventaires, etc.) pour aider d'autres pays à comprendre comment les choses se déroulent dans l'UE et aider à l'harmonisation. EUROPASS, par exemple, est un service multilingue de l'UE qui aide à traduire les aptitudes, les compétences et les qualifications de manière standardisée, que ce soit pour l'élaboration d'un CV ou d'autres outils. Il est lié à EURES, la base de données européenne des offres d'emploi. Deux autres outils importants sont l'ESCO, qui décrit les aptitudes et les compétences requises dans une profession spécifique, mais aussi les compétences acquises par l'apprentissage formel, non formel et informel (3 000 professions et 40 000 compétences), et le Modèle d'apprentissage européen. L'ESCO peut être utilisé en dehors de l'Europe et a été développé pour être utilisé dans différents contextes.

Mme **MARKOVA** a commencé son intervention en expliquant son travail sous l'égide de l'Agence fédérale allemande pour l'emploi et en présentant la nouvelle loi sur l'arrivée des migrants en Allemagne et l'accès au marché du travail.

Elle a souligné l'importance de la reconnaissance de la certification pour faciliter le processus de migration vers l'Allemagne. «La reconnaissance des qualifications est une partie essentielle du processus d'immigration, et une personne ne peut pas obtenir un visa d'entrée pour travailler en Allemagne si ses certificats ne sont pas reconnus. Nous fournissons des informations sur les procédures de reconnaissance et de qualification des autorités de reconnaissance. L'Allemagne se compose de seize États fédéraux. Nous discutons avec le postulant ou le candidat et nous lui demandons où il aimerait

présenter sa candidature et quel pourrait être l'emploi ou la profession qu'il souhaiterait et qui serait compatible avec la qualification», a-t-elle expliqué.

Mme **BOLY** a demandé si les cadres de l'UE pourraient contribuer à la mise en place du cadre des certifications de l'Union africaine, dont l'élaboration (phase 2) a été lancée récemment. Deux des résultats – 3.3 sur la reconnaissance des qualifications et 3.4 sur la coopération avec l'Union européenne – concernent directement les outils présentés par l'ETF. Mme **SARR-BOLLY** souhaitait particulièrement comprendre comment les outils européens pourraient soutenir la mobilité des compétences depuis et à l'intérieur du continent.

M. **DEIJ** a répondu que l'ETF était très impliquée dans l'Union africaine et continuerait à la soutenir tout au long de cette deuxième phase.

D'autres questions ont été posées à l'Allemagne pour fournir des informations complémentaires sur la formation professionnelle en alternance et les conditions de reconnaissance.

Séance 8. Le rôle des agences d'emploi privées dans les nouveaux partenariats de mobilité

Les agences d'emploi privées (AEP), qu'elles opèrent depuis les États membres de l'UE ou depuis les pays partenaires, sont devenues des acteurs majeurs du recrutement international. Alors que certains sont formés à des normes justes et éthiques, de nombreux autres opèrent en marge de la loi et offrent peu de protection aux travailleurs et de faibles garanties aux employeurs.

La question centrale de cette session était la suivante : comment les États et les AEP elles-mêmes peuvent-ils créer des environnements institutionnels et opérationnels propices au respect des normes internationales tout en incitant à la prospérité des écosystèmes commerciaux, dans lesquels les partenariats public-privé peuvent se compléter dans l'intérêt des travailleurs et des employeurs ?



D'autres questions ont été posées : Quels sont les principaux défis que posent les AEP pour accéder à l'information sur les offres d'emploi dans les États membres de l'UE ? Comment les AEP prennent-elles en compte les pénuries de main-d'œuvre en Europe lors du recrutement pour les besoins du marché du travail des États membres de l'UE ? Quelles sont les caractéristiques d'un modèle d'affaires durable pour les AEP tout en maintenant des normes de recrutement équitables et éthiques ? Quels sont les principaux défis liés à la réglementation, à la surveillance et à l'octroi de licences pour les AEP ?

Animée par **M. Fabio JIMENEZ**, chef de l'unité Gouvernance et mobilité des migrations de main-d'œuvre, OIM, cette session s'est articulée autour des témoignages en ligne d'AEP agréées : **Mme Hajouji TAWDIF**, PDG d'Aldelia, Maroc, et **M. Cedric FILET**, Belgique ; puis des interventions des six orateurs suivants : **M. Slim ABDELJELIL**, consultant de l'OIT, Tunisie ; **M. Pawel SZALUS**, responsable du programme IRIS, OIM ; **M. Brahim ABIDAR**, Direction de l'emploi, MIEPEEC, Maroc ; **M. Ahmed MESSAOUDI**, DGPEMOE-MFPE, Tunisie ; **M. Sayed EL SHARKAWY**, directeur général de l'Administration générale de l'inspection du travail, Égypte et **M. Lahsen HANSALI**, Union générale des travailleurs du Maroc (UGTM), Maroc.

M. FILET a indiqué que son entreprise était spécialisée dans la mise en relation de candidats africains avec des employeurs en Europe dans des secteurs connaissant des pénuries de compétences. Il a souligné que les employeurs en Europe ne recherchent pas facilement des candidats en dehors de l'Europe et noté qu'il existe

également des idées préconçues sur les barrières culturelles. Au contraire, lui a plaidé en faveur de l'arrivée de nouveaux talents, qui élargissent les horizons, introduisent de nouvelles méthodes et approches et renforcent ainsi les entreprises. Il a insisté sur le fait qu'il est important que les employeurs comprennent qu'un poste qui n'est pas pourvu est une perte nette de chiffre d'affaires et de revenus et que de nouveaux talents peuvent ouvrir l'entreprise à de nouveaux marchés.

Mme TAWDIF, PDG d'Aldelia, une société de PEA agréée basée au Maroc et opérant depuis 1987, a décrit les différents processus en jeu dans le placement international. Elle a indiqué qu'en tant qu'AEP son rôle n'était pas simplement de recruter et de placer, mais aussi de préparer les travailleurs migrants à la vie dans le pays de destination, aux compétences générales, etc. en bref, d'assurer une adaptation optimale aux nouvelles conditions de vie.

M. ABDELJELIL a présenté les principales conclusions d'une étude menée dans le cadre du programme THAMM sur les AEP en Tunisie au regard des cadres réglementaires et de l'écosystème dans lequel elles opèrent. Les principales constatations montrent qu'il y a plus d'opérateurs qui ne sont pas en conformité que d'opérateurs titulaires d'un permis, mais que la non-conformité n'est pas nécessairement entièrement délibérée, qu'elle résulte souvent d'une mauvaise compréhension ou d'une mauvaise connaissance des critères de conformité. Une autre constatation importante est que, en Tunisie, le secteur dans son ensemble manque de maturité économique et qu'il y a beaucoup de travail à faire pour amener ces opérateurs à la conformité et les aider à identifier des modèles commerciaux durables. L'étude a conduit à l'élaboration d'un guide de conformité et d'un ensemble de recommandations pour parvenir à des modèles d'affaires durables.

M. SZALUS a été interrogé sur le développement des modèles d'affaires des AEP fondés sur une approche de recrutement équitable et éthique. Il a insisté sur le fait que cela nécessitait une prise de décision et un lourd travail. Beaucoup d'opérateurs se concentrent uniquement sur les opportunités commerciales et considèrent que les principes de recrutement équitables

et éthiques sont une perte de temps et d'argent. Au contraire, l'expérience indique une augmentation des revenus des entreprises grâce à cette approche.

M. ABIDAR a insisté sur le fait que le gouvernement doit relever des défis majeurs pour réglementer le fonctionnement des AEP au Maroc même si, dans l'ensemble, la législation du travail du pays est conforme aux normes internationales de recrutement. La loi marocaine sur le travail inclut le recrutement privé et établit un capital financier minimum comme garantie obligatoire à fournir par les agences pour l'octroi de licences. L'approche marocaine insiste sur les principes de recrutement équitable et éthique. Par exemple, il est obligatoire pour l'employeur d'engager les dépenses nécessaires si l'entreprise exige que le demandeur d'emploi retourne au Maroc. Les AEP au Maroc collaborent avec l'inspection du travail et il existe un formulaire en ligne disponible pour les plaintes. Toutefois, en raison de la capacité limitée d'application de la loi (faible nombre d'inspecteurs du travail), il est difficile pour le ministère de surveiller cela de près. C'est un point sur lequel la Direction de l'emploi va travailler prochainement, avec le soutien de l'OIT. Enfin, la numérisation devrait également contribuer à améliorer le service aux travailleurs migrants, même si le Maroc utilise déjà la technologie pour suivre le parcours international de ses demandeurs d'emploi.

M. MESSAOUDI a fourni des indications sur la réglementation des AEP en Tunisie. Sa direction, avec l'appui de l'OIT, a élaboré une nouvelle législation introduisant des sanctions pénales en cas d'infraction aux règlements par les AEP et a créé un nouveau corps de contrôleurs. Les autres défis à venir sont le renforcement des capacités de ce corps, l'amélioration des agences d'information et de leurs obligations et la numérisation des services, en particulier les plaintes, dans le cadre d'une nouvelle plate-forme.

M. ELSHARKAWY a précisé quel était le rôle principal des inspecteurs du travail en Égypte en ce qui concerne le fonctionnement des AEP. Il a fourni des détails sur les processus d'autorisation, de production de rapports et de surveillance en place pour les EEP. L'Égypte insiste sur le respect de la dignité et des droits de l'homme pour les travailleurs et applique une politique de tolérance zéro à

l'encontre de la traite des êtres humains. Le pays dispose également d'un réseau de professionnels auprès desquels les travailleurs peuvent déposer des plaintes en cas de problème avec leurs contrats, par exemple. Il peut arriver que le ministère suspende certaines AEP s'il le juge nécessaire.

M. HANSALI a ensuite présenté le point de vue des travailleurs et dégagé deux pistes d'intervention importantes : premièrement, le renforcement de la législation dans le pays d'origine en matière de réglementation des AEP et une protection accrue des droits des travailleurs pour un meilleur alignement sur les normes internationales, deuxièmement, il serait important d'établir des partenariats renforcés entre le pays d'origine et le pays de destination.

Séance 9. Les ingrédients de partenariats innovants pour la mobilité des compétences

Cette session a clôturé la partie technique de la conférence sur une note plus exploratoire. Il s'agissait d'identifier les éléments clés pour une forme renouvelée de partenariats de mobilité des compétences. Ces partenariats pourraient être un mécanisme novateur permettant de partager les avantages de la migration de main-d'œuvre tant pour les PDO que pour les PDD, ainsi que pour les travailleurs migrants et les employeurs qui embauchent de la main-d'œuvre étrangère. S'ils sont bien conçus, ils peuvent favoriser le développement dans les tous les pays concernés, améliorer les moyens de subsistance, développer les compétences, stimuler l'innovation, faire correspondre les talents aux emplois, combler les pénuries de compétences et permettre le transfert de compétences et l'apprentissage entre pairs. En outre, ces partenariats favorisent et contribuent également à la protection des droits des migrants. En s'appuyant sur les sessions précédentes, cette séance a exploré de nouvelles façons d'aborder ces en se concentrant sur la manière d'accroître l'impact positif de tels programmes tant pour les PDO que pour les PDD. Les questions d'orientation de la session étaient les suivantes : Quels sont les éléments clés du succès des partenariats de mobilité des compétences ? Comment ces partenariats peuvent-ils soutenir le développement

durable dans les PDO tout en comblant les pénuries de main-d'œuvre dans les PDD ? Comment ces partenariats peuvent-ils autonomiser et protéger les travailleurs migrants ?



Animée par **Mme Isabelle KRONISCH**, spécialiste de la migration et de la mobilité de main-d'œuvre à l'OIT Afrique du Nord et Corne de l'Afrique, cette session a réuni les intervenants suivants : **Mme Sona KALANTARYAN**, chargée de projet, Centre de connaissances sur les migrations et la démographie, Centre commun de recherche (CCR) de la Commission européenne (en ligne) ; **Mme Mariavittoria GARLAPPI**, experte principale en développement du capital humain, compétences et migration, ETF (en ligne) ; **M. Jason GAGNON**, chef de l'unité Migration et développement, Centre de développement de l'OCDE ; **M. Fabio JIMENEZ**, chef de l'unité Mobilité de la main-d'œuvre et marchés, siège de l'OIM ; **Mme Natalia POPOVA**, spécialiste des migrations de main-d'œuvre, Service des migrants, OIT (en ligne) ; **Mme Katrin MARCHAND**, chercheuse, UNU-MERIT, université de Maastricht (partenaire GIZ) ; et **Mme Jamila EL MASBAHI**, avocate, gouvernement flamand, département Travail et Économie sociale (partenaire Enabel) (en ligne).

Mme Sona KALANTARYAN a exploré l'impact de la Covid sur les travailleurs migrants du marché du travail de l'UE en mettant l'accent sur les travailleurs nord-africains, puis a posé la question de ce qui serait nécessaire pour que de nouveaux types de partenariats émergent. Elle a souligné que la population née à l'étranger dans l'UE n'a cessé de croître, à l'instar de sa contribution aux différents marchés du travail. Pendant la pandémie, il est apparu que la part de travailleurs migrants essentiels était importante (13-14 % des travailleurs essentiels) dans des emplois tels que nettoyeurs, aidants, caissiers, mais aussi dans les emplois nécessaires à une transition verte, préoccupation primordiale de l'Union européenne, ou les

emplois informatiques. Une autre tendance importante est que la part des travailleurs nés à l'étranger varie énormément d'un pays à l'autre, atteignant des pourcentages allant jusqu'à 25 % en Suède ou en Irlande. L'UE compte actuellement environ 1,3 million de travailleurs essentiels. Après la Covid, les situations ont évolué, avec dans certains cas un ralentissement des arrivées et dans d'autres une augmentation, comme en Allemagne, par exemple.

Les implications politiques de ce constat sont les suivantes :

- Il est essentiel de trouver des solutions pour développer les programmes pilotes permettant de combler le déficit de compétences en Europe.
- Les programmes de mobilité des compétences doivent se concentrer sur les secteurs et les professions reconnus comme étant très demandés, tant par les PDO que par les PDD.
- Puisque les données montrent que les travailleurs nord-africains dans l'UE peuvent se trouver dans une situation de vulnérabilité, les dispositifs mis en œuvre doivent y remédier (en matière de taux de chômage en particulier, d'emploi temporaire, de bas salaires et de tranches de revenus faibles).
- Les partenariats de mobilité des compétences doivent veiller à ce que l'analyse des données soit prise en compte dans les programmes afin d'améliorer la mise en œuvre et le suivi.
- Il faut être vigilant quant au maintien de niveaux de salaire attractifs pour les travailleurs locaux et étrangers afin d'assurer la durabilité de certains secteurs et d'éviter la segmentation (par exemple dans l'agriculture saisonnière).

Les professions demandées dans l'UE se trouvent dans les secteurs de l'agriculture et de la santé. Dans le secteur de la santé, la contribution des travailleurs nés à l'étranger ne cesse de croître et, alors que la majorité d'entre eux viennent d'autres pays de l'UE, le deuxième groupe le plus important est originaire d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient, avec 43 % d'entre eux allant en Allemagne, 22 % en France et 12 % en Suède. Il est donc important de trouver des solutions pour ne pas accroître la dynamique de fuite des cerveaux et pour contribuer à la formation dans les pays d'origine.

Mme GARLAPPI a insisté sur la nécessité d'adopter une approche systémique des partenariats de mobilité des compétences. Capitaliser sur les projets pilotes tels que THAMM sera essentiel pour construire un dispositif qui fonctionnera à long terme. **Mme GARLAPPI**, en essayant de définir quelles compétences devraient être ciblées

dans ces nouveaux partenariats, a insisté sur les dimensions suivantes : 1. Renforcer, dans les pays partenaires, la fonction d'observatoire des besoins en compétences sur le marché du travail, tant dans les PDO que dans les PDD ; 2. Établir des partenariats entre les observatoires de la migration et de l'emploi dans les pays partenaires et les États membres par le biais de programmes de jumelage et d'assistance technique ; 3. Renforcer la qualité de l'offre de formation (existante et nouvelle) dans les pays partenaires dans des secteurs et des régions spécifiques particulièrement concernés par la migration ; 4. Encourager les accords d'équivalence de diplômes entre les centres de formation en matière de MS et de PC afin de définir des programmes et des diplômes communs, selon des normes communes d'assurance qualité ; 5. Renforcer les mécanismes de reconnaissance des compétences et des qualifications pour certains profils d'emploi (comme dans l'agriculture, le tourisme, la logistique) tant pour les profils d'emploi sortants (vers l'UE) que pour les profils d'emploi entrants. La transposition à plus grande échelle des pratiques pilotes existantes, comme ESCO et EUROPASS, est également importante.

M. GAGNON a présenté les résultats préliminaires d'une étude en cours sur les partenariats de mobilité des compétences entreprise dans le cadre du « Dialogue d'Abou Dhabi » et dont l'objectif est d'établir de bonnes pratiques générales dans ce domaine. La méthodologie du document a consisté à recueillir autant d'informations que possible dans le monde entier sur les programmes de mobilité, tout en identifiant les lacunes et les défis à relever.

Le document cherche à établir comment la migration peut contribuer au développement des PDO et comment les politiques publiques qui ne s'intéressent pas à la migration contribuent indirectement à ce domaine. Il est important de souligner que l'immigration est comme une soupape de sécurité pour le marché du travail, que les envois de fonds sont une source de financement pour le développement et que les diasporas sont un catalyseur du développement social et économique à travers le monde. Les partenariats de mobilité des compétences sont particulièrement nécessaires dans les régions où le marché du travail ou les compétences sont saturés. La Nouvelle-Zélande est un bon exemple dont on pourrait s'inspirer en matière de circulation des cerveaux pour renforcer le capital humain, l'investissement et l'innovation.

M. JIMENEZ a présenté les recherches de l'OIM sur les partenariats de mobilité des compétences et leurs principaux éléments. Pour l'OIM, ces partenariats

consistent à travailler avec de multiples parties prenantes sur la base de l'égalité. Les huit éléments essentiels de l'OIM pour des partenariats innovants sont la planification à long et moyen terme, la cohérence multipartite et politique, les données pour la mise en place d'un système et d'un programme durables, le développement local et la création d'emplois, la réduction et le partage des coûts, l'intégration des aspects migratoires dans les partenariats, la prise en compte des aspects sociaux de l'emploi, les qualifications et la reconnaissance des compétences.

Mme POPOVA a expliqué comment les partenariats de mobilité pouvaient à la fois protéger et autonomiser les travailleurs migrants. Afin d'évaluer comment ces partenariats peuvent être renforcés, il est intéressant d'examiner les accords bilatéraux ou multilatéraux existants. L'OIT a mené des recherches comparatives approfondies, qui ont dégagé certains éléments clés de succès :

1. Importance de l'alignement des partenariats sur les normes internationales du travail et les droits de l'homme.
2. Utilisation, au cours de la préparation et de la négociation, de systèmes d'information sur le marché du travail, y compris des informations sur les migrations de main-d'œuvre.
3. Nécessité de renforcer le dialogue social et la participation des partenaires sociaux des PDO et des PDD.

Il existe d'autres facteurs clés pour la mise en œuvre des partenariats de mobilité, comme les mécanismes d'anticipation des compétences, la nécessité de faciliter la reconnaissance des compétences, le rôle des services publics de l'emploi (dans de nombreux pays, ces services travaillent avec les travailleurs migrants) ou l'utilisation de fonds spéciaux, qui sont à la disposition des entreprises pour une formation technique complémentaire dans le PDO ou le PDD. Le suivi et l'évaluation de ces partenariats sont importants pour avoir une approche globale. Enfin, **Mme POPOVA** a insisté sur le fait qu'il est essentiel de lier la gestion stratégique de ces partenariats aux plans nationaux pour l'emploi et le développement.

Mme MARCHAND a présenté une recherche menée auprès de participants migrant en Allemagne et d'employeurs en Allemagne. Jusqu'à présent, l'étude a recueilli des données primaires sur les participants: des enquêtes de base auprès des participants juste après leur arrivée en Allemagne, des enquêtes intermédiaires auprès des participants qui sont en Allemagne depuis au moins six mois (au moment de la conférence: pas de

travailleurs qualifiés, seulement des apprentis) axées sur leur expérience et les difficultés rencontrées et enfin des entretiens avec des employeurs allemands qui font partie du programme THAMM. À l'avenir, des discussions de groupe et d'autres entretiens auront lieu. **Mme MARCHAND** a précisé que les participants interrogés avaient souligné l'impact des compétences générales acquises au cours du processus, y compris les compétences en gestion du temps. Ils ont également déclaré que ce n'était qu'après leur arrivée en Allemagne qu'ils avaient commencé à utiliser et à apprendre activement la langue. Presque tous les apprentis interrogés ont convenu que la formation professionnelle en Allemagne les aiderait pour l'avenir. Ils ont également signalé un changement dans leur attitude, tandis que les femmes, en particulier, ont dit avoir pris confiance en elles, tant sur le plan professionnel que personnel. **Mme Marchand** a demandé que des études supplémentaires sont menées à la fin du programme afin d'évaluer ses effets à long terme. Elle a conclu sa contribution en émettant trois recommandations principales pour les programmes de mobilité: 1. Il est très important de prendre également en compte le point de vue des migrants lors de la conception de nouveaux modèles. 2. Il est nécessaire de réfléchir à des moyens innovants permettant d'augmenter la participation des migrants 3. Il faudrait mettre l'accent sur l'importance des données dans les programmes de mobilité.

La dernière intervenante de cette session était **Mme EL MASBAHI**, qui a évoqué l'expérience du gouvernement flamand en matière de partenariats de mobilité des compétences depuis 2018. Il est selon elle essentiel d'impliquer les employeurs, en particulier les petites et moyennes entreprises pour comprendre précisément leurs besoins. De même, il est important de comprendre les attentes et les besoins des travailleurs migrants pour faciliter leur intégration dans le pays. La rencontre des compétences est un processus crucial et très complexe qui nécessite plus d'investissements. La correspondance entre les qualifications acquises en Afrique du Nord et les cadres de certifications de l'UE (ESCO) doit être améliorée car elle reste un obstacle majeur pour certaines professions.

Table ronde: Recommandations aux principales parties prenantes en Afrique du Nord et dans l'Union européenne

Suivant les discussions et les explications de ces neuf séances sur les programmes de mobilité et les éléments clés pour de nouveaux partenariats, la table ronde de

clôture visait à recueillir des recommandations finales à l'intention des décideurs politiques des pays partenaires d'Afrique du Nord et de l'UE sur la manière d'opérationnaliser les partenariats de talents, et plus généralement les partenariats de mobilité des compétences, en tirant les enseignements des programmes mis en œuvre jusqu'à présent et des nombreux échanges ayant eu lieu lors de la conférence.



Animée par **Mme Paola ALVAREZ**, spécialiste thématique régionale senior sur la mobilité de la main-d'œuvre et l'inclusion sociale, OIM-Bruxelles, cette table ronde a donné la parole à **S.E. l'ambassadrice Neveen EL-HUSSEINY**; **M. Kamal HACHOUMY**, secrétaire général, ministère de l'Inclusion économique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences, Maroc; **M. Ahmed MESSAOUDI**; **Mme Odette SARR-BOLLY**, coordinatrice du programme JLMP, Division du travail, de l'emploi et des migrations, santé, affaires humanitaires et développement social, Commission de l'Union africaine; **Mme Elsa PAPAGEORGIU**, chef de programme, unité Migration, DG NEAR, Commission européenne; **M. Holger ILLI**, chef de la coopération au développement, premier conseiller, ambassade d'Allemagne au Caire; **Mme Blanca BREÑOSA SÁEZ DE IBARRA** (en ligne); **M. Ali SERHANI**, Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) et **M. Yves MONTALESCOT**, Confédération française démocratique du travail (CFDT), France, Réseau des migrations de l'Afrique subsaharienne - Méditerranée (RSMMS).

S.E. l'ambassadrice EL-HUSSEINY, Égypte, a souligné que le plus grand défi était de relier les objectifs de développement à la mise à niveau des compétences. Cette dimension supplémentaire, que les programmes de mobilité n'ont pas réussi à prendre en compte, est portée

par les «Partenariat de talents» . L'Égypte souhaite créer des bassins de travailleurs qualifiés qui pourraient devenir des travailleurs migrants potentiels à un stade ultérieur. Il est également nécessaire de renforcer la confiance réciproque entre le secteur privé et le gouvernement. Les employeurs sont des acteurs clés puisque, en fin de compte, ce sont eux qui bénéficient de la main-d'œuvre. Le secteur privé a un rôle social à jouer en participant activement à l'élaboration des programmes de formation qui produiront les compétences nécessaires é.

M. HACHOUMY, a insisté sur un premier point important, à savoir qu'il existe un besoin commun et un intérêt mutuel des pays, qui se sont exprimés clairement au cours des trois derniers jours. Deuxièmement, la migration doit être considérée comme une opportunité et non comme un risque ou une menace. Troisièmement, il serait important que les recommandations soient concrètes et fondées sur des indicateurs mesurables. Quatrièmement, il est nécessaire d'examiner les besoins au niveau de chaque profession, et ces besoins ne peuvent être satisfaits dans les PDD s'ils ne le sont pas dans les PDO. Il faudrait considérer le développement du capital humain non pas comme un outil mais comme un vivier de personnes qui stimulent le développement. Les pays d'accueil devraient contribuer au renforcement de ces compétences dans les PDO, car ces derniers ont déjà beaucoup investi dans les mécanismes de formation. C'est la construction d'un consensus sur cette question qui consolidera les partenariats. La question de la reconnaissance des qualifications est également très importante. Par conséquent, en résumé, il est indispensable de disposer de données fiables sur lesquelles fonder l'analyse de l'anticipation des compétences dans les PDO et le PDD et d'obtenir un consensus entre les pays de destination pour soutenir la formation et le développement du capital humain dans les pays d'origine. Sur ce dernier point, les employeurs devraient investir, puisqu'ils sont les véritables bénéficiaires et que les gouvernements ne sont que des facilitateurs de ces partenariats. Le dernier point concerne l'amélioration du cadre juridique. Le Maroc a voté une loi pour lutter contre la traite des êtres humains et ces voies irrégulières sapent la capacité du gouvernement à promouvoir les voies légales. Un mécanisme devrait être adopté dans les trois pays pour lutter davantage contre ces moyens.

M. MESSAOUDI a d'abord insisté sur la nécessité de créer une structure de gouvernance pour une meilleure reconnaissance des diplômes et pour la dématérialisation de ces services. En ce qui concerne l'investissement tunisien en ressources humaines, il a appelé l'UE à investir dans les centres de formation. Le montant de l'allocation actuelle par migrant dans les programmes de s'élève à quelques milliers d'euros; ce qui est très insuffisant. La préoccupation centrale de la Tunisie est la création d'emplois pour les jeunes Tunisiens, en particulier dans les zones rurales. **M. MESSAOUDI** a insisté sur l'importance de permettre une migration légale et régulière pour d'autres groupes que les migrants ayant des qualifications et des compétences. Dans la migration saisonnière, par exemple, il y existe des expériences réussies. Une meilleure reconnaissance des qualifications et diplômes tunisiens dans l'Union européenne est également indispensable. Enfin, les services publics et privés de l'emploi sont les acteurs importants et les partenariats avec leurs homologues européens devraient être encouragés.

Mme SARR-BOLLY a partagé avec les participants les recommandations formulées dans le rapport produit dans le cadre du Programme conjoint sur les migrations de main-d'œuvre et intitulé «L'état des lieux des partenariats de mobilité des compétences entre l'Afrique et l'Europe». Ces recommandations sont pertinentes pour la plupart des pays africains. Premièrement, les partenariats de mobilité des compétences devraient être améliorés pour démontrer leur impact plus large sur le développement. L'Union africaine aimerait voir des initiatives telles que THAMM étendues à d'autres de ses États membres, en particulier pour aider à lutter contre la migration irrégulière et la traite. En effet, ce continent est la réserve de main-d'œuvre du monde. Deuxièmement, l'Union africaine souhaiterait que soit créé un quota fondé sur la demande dans les PDD pour toutes les gammes de compétences afin de compenser le chômage dans les PDO et les effets socio-économiques négatifs, en particulier après la pandémie de Covid. Troisièmement, il faudrait investir davantage dans la formation professionnelle. Les États membres de l'UE disposent de données fiables sur les domaines dans lesquels ils ont besoin de compétences. Par conséquent, il est urgent d'investir pour répondre à ces besoins. Des instruments de financement doivent être mis en place pour

l'adéquation des compétences, la formation professionnelle, la reconnaissance des compétences et la réforme de l'éducation, pour la planification à moyen terme et à long terme. Enfin, il est urgent de mettre en place des actions pour étendre davantage les programmes de migration circulaire pour la diaspora, qui joue un rôle essentiel, et qui sont nécessaires de toute urgence pour l'économie de la connaissance en Afrique.

Mme PAPAGEORGIU s'est félicitée de l'organisation de l'événement et de la richesse des échanges. Elle a indiqué que la Commission avait identifié quatre recommandations en particulier: 1. Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de mobilité internationale pour renforcer la coordination entre tous les services concernés afin d'assurer la cohérence du système. C'est essentiel car cela aiderait à identifier les types de mobilité qui sont souhaitables pour chaque pays et à fournir un financement, y compris pour des publics tels que les NEET; 2. Soutenir la production et l'analyse de données factuelles sur les tendances du marché du travail; 3. Le soutien continu aux services publics de l'emploi, qui améliorerait encore les différentes expériences pilotes et le *peering* de ces services, conformément à la recommandation de l'ETF formulée plus tôt dans la journée. Cela contribuerait également à développer des outils pour faciliter le dialogue direct entre les SPE; 4. Le processus de reconnaissance des qualifications et des compétences: il s'agit d'une question complexe mais il serait essentiel de poursuivre le développement d'un cadre national de compétences, de renforcer la fiabilité des systèmes nationaux et d'assurer leur compatibilité avec les systèmes européens de certification.

M. ILLI a commencé par souligner que, pour l'Allemagne, le changement démographique a créé un impératif politique sur lequel il est nécessaire d'agir en s'orientant vers le développement. Par exemple, en créant des retombées en matière de formation professionnelle dans les PDO afin d'éviter la fuite des cerveaux. Il s'agit d'un engagement essentiel et de lignes directrices importantes pour l'Allemagne et les États membres de l'UE. Il est indispensable de traduire la volonté politique en mesures opérationnelles et d'effectuer le travail préparatoire qui s'impose. Ce type de coopération nécessite une communication et une coopération des deux côtés pour s'assurer que les mécanismes sont cohérents entre eux. Il serait également très bénéfique de partager davantage

de données sur les marchés du travail afin de s'assurer que des efforts faits là où les excédents sont effectivement enregistrés. En outre, l'intégration des compétences devrait se faire plus en amont dans le parcours éducatif, par exemple en améliorant les compétences linguistiques. Cela aiderait à créer un plus grand bassin de candidats potentiels. Il existe de solides arguments financiers en faveur de l'approvisionnement en main-d'œuvre à l'étranger, mais il y a souvent de nombreux obstacles dans la pratique. Il est important de comprendre que la situation de pénurie de compétences va se pérenniser et qu'il y aura une concurrence entre les entreprises du secteur privé. Enfin, il faudrait étudier en amont les compétences, les métiers et les normes qu'exigent les employeurs dans les PDD.

Mme BREÑOSA SÁEZ DE IBARRA a partagé des recommandations techniques au nom du gouvernement espagnol. Premièrement, la participation du secteur privé est très importante pour identifier précisément les besoins de compétences, de professions, de régions, etc. Deuxièmement, il est important d'être flexible: les talents, comme les candidats hautement qualifiés, ne sont pas les seuls travailleurs nécessaires. Chaque secteur a des besoins différents. Troisièmement, le secteur privé a un rôle à jouer dans l'investissement pour la formation à l'origine et à destination. Enfin, les cadres juridiques doivent être renforcés, de même que le partage d'informations et la sensibilisation des travailleurs tout au long du processus.

M. SERHANI a tout d'abord souligné les besoins en compétences internationales des entreprises internationales établies au Maroc. Quand les autorités marocaines ont commencé à faire venir ces compétences étrangères, elles ne savaient pas à quoi s'attendre, mais il est à présent clair que le transfert de compétences a eu lieu et que les travailleurs marocains ont beaucoup appris. Il y a des changements sur le marché du travail: au Maroc, il y a eu une large régularisation des migrants en situation irrégulière depuis 2014. Il est important de comprendre que les employeurs ne s'intéressent qu'aux compétences et à la capacité à exécuter les tâches. Le rôle des SPE est primordial, en particulier pour réglementer les agences de recrutement privées.

M. MONTALESCOT a présenté le Réseau syndical pour la migration en Méditerranée et Afrique subsaharienne,

créé en 2014 et qui compte 30 organisations syndicales dans 14 pays d'Afrique de l'Ouest, d'Afrique du Nord et d'Europe. Les objectifs du RSMMS sont de protéger les travailleurs migrants et d'identifier des solutions locales, régionales et mondiales. Sa principale préoccupation est la migration irrégulière, qui est source de danger et de gaspillage humain et économique. Le RSMMS a des sentiments mitigés au sujet de la migration des travailleurs moyennement à hautement qualifiés. En effet, ceux-ci peuvent avoir du mal à trouver un emploi sur le marché du travail d'origine, mais il existe un risque de fuite des cerveaux. Le RSMMS s'est dit favorable à une migration strictement légale dans le cadre d'accords bilatéraux qui doivent être régulièrement révisés. Les PDO doivent recevoir une compensation pour la perte de leur main-d'œuvre qualifiée. **M. MONTALESCOT** a enfin plaidé pour la portabilité des droits à la protection sociale.

Après ces diverses recommandations, une **synthèse globale des principales conclusions et recommandations de la conférence** a été présentée par le **professeur AWAD**.

Ceci est une version abrégée de cette synthèse et de ces recommandations. La version complète est disponible sur le site Web de la conférence

<https://thammconference.org>

1. **Dilemmes spécifiques.** Le document présenté à la conférence et les interventions des participants ont révélé que les pays d'Afrique du Nord et les États membres de l'UE sont tous confrontés à leurs propres dilemmes. Pour les pays d'Afrique du Nord, la c'est de concilier leurs politiques de migration de main-d'œuvre et de développement. Ils devraient non seulement éviter la fuite des cerveaux mais aussi viser délibérément à maximiser l'afflux de cerveaux tout en minimisant leur fuite. Pour les États membres de l'UE, c'est de concilier la demande de main-d'œuvre migrante sur le marché du travail et l'hostilité de leurs populations à l'égard de la migration. Une politique téléologique visant à déconstruire cette hostilité et à réconcilier les opinions publiques avec les besoins du marché du travail devrait être élaborée et mise en œuvre. Sans un tel rapprochement, il est difficile de s'attendre à l'intensification et à l'expansion

des partenariats de mobilité.

2. **L'afflux de cerveaux.** L'accueil de travailleurs migrants hautement qualifiés originaires de pays d'Afrique du Nord pour des durées déterminées dans les États membres de l'UE contribue certainement à répondre à la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail de ces derniers. Il peut également élargir les connaissances, l'expertise et l'expérience de ces travailleurs nord-africains. Il s'agit certes d'un afflux de cerveaux. Cependant, la migration de travailleurs peu qualifiés qui augmenteraient leur niveau de qualification au cours de leur expérience professionnelle au sein de l'UE permettrait au PDO d'acquérir des travailleurs plus qualifiés, ce qui serait un bénéfice significatif. En effet, à leur retour, le vivier de compétences sur le marché du travail des pays nord-africains serait élargi. Plutôt que de distinguer travailleurs qualifiés et travailleurs peu qualifiés, la main-d'œuvre augmenterait considérablement son niveau de compétences. La main-d'œuvre qui en résulterait serait plus homogène au niveau des compétences.
3. **Renforcer la légitimité des programmes de mobilité.** Se concentrer uniquement sur les travailleurs qualifiés qui répondent à la demande sur le marché du travail européens diminue la légitimité des programmes de mobilité entre les États membres de l'UE et les pays d'Afrique du Nord car cela constitue une fuite des cerveaux, qui a déjà été critiquée lors de la conférence du Caire. Des partenariats de mobilité plus équilibrés devraient donc envisager d'inclure des travailleurs migrants hautement qualifiés mais aussi peu qualifiés. Ces derniers ne sont pas dépourvus de compétences, mais leurs compétences sont désuètes ou ont besoin d'être améliorées. Les reconvertir puis les employer dans sur le marché du travail des pays partenaires de l'UE représenterait un afflux de cerveaux pour les pays d'Afrique du Nord si et quand ils reviennent, ce qui devrait être garanti. On peut arguer que ce phénomène se produit déjà. En effet, les travailleurs migrants bénéficiant d'une reconversion à leur arrivée

dans les États membres de l'UE avant de rejoindre des entreprises peuvent être considérés ainsi. Assurer l'amélioration des compétences des travailleurs migrants peu qualifiés permettrait de légitimer les partenariats de mobilité dans les pays d'Afrique du Nord.

4. **Établir un type spécifique de partenariats pour les pays d'Afrique du Nord.** Il est frappant de constater qu'il y a un échelon manquant entre l'approche globale de l'UE sur la migration et la mobilité (AGMM) et le nouveau pacte sur la migration et l'asile, d'une part, et les différents partenariats et initiatives de mobilité, d'autre part. L'UE n'a pas de politique migratoire spécifique à l'égard des pays d'Afrique du Nord. Il faudrait en élaborer une, d'où découleraient des partenariats particuliers en matière de mobilité des compétences. Elle pourrait englober les migrations hautement qualifiées, les migrations peu qualifiées et les migrations saisonnières. Il pourrait s'agir d'une initiative de voisinage méridional de l'UE. Idéalement, cette politique migratoire devrait être discutée et convenue avec les pays d'Afrique du Nord.
5. **Comment gérer la concurrence pour les compétences entre les pays d'Afrique du Nord et les pays de l'UE.** Les pénuries dans les mêmes secteurs au sein de l'UE et dans les pays d'Afrique du Nord indiquent une concurrence pour les compétences. On peut s'attendre à ce que cette compétition soit de plus en plus forte à l'avenir. Les taux de fécondité sont faibles tant au Maroc qu'en Tunisie, ce qui annonce de faibles augmentations annuelles de la population active dans les années à venir. La raison d'être des politiques de migration de main-d'œuvre négociées et convenues devient donc d'autant plus convaincante. Les travailleurs peuvent être envoyés en formation dans les PDD pour des emplois qui les attendent à leur retour. En d'autres termes, les mesures de migration de main-d'œuvre devraient faire partie de politiques industrielles plus larges visant à développer des industries spécifiques. Même si le retour des travailleurs migrants après leur expérience à durée déterminée dans les États

membres de l'UE est envisagé dans les partenariats de mobilité, il peut ne pas se concrétiser. Ce n'est pas seulement parce que les travailleurs migrants des pays d'Afrique du Nord pourraient souhaiter rester en Europe, c'est aussi parce que, après les avoir formés, les entreprises de l'UE pourraient souhaiter les conserver. Ces deux éventualités devraient être abordées.

6. **Participation des employeurs.** La participation des organisations d'employeurs et des ministères de la planification aux phases de conception et de mise en œuvre des partenariats de mobilité est la meilleure manière de garantir leur pertinence.
7. **Faciliter le retour.** Les pays d'Afrique du Nord devraient faciliter le retour de leurs travailleurs migrants et veiller à ce que les conditions de travail des postes qui attendent les travailleurs soient suffisamment décentes pour les inciter à revenir. L'UE ou ses États membres pourraient envisager de soutenir une telle attractivité.
8. **Investissement dans la formation dans les pays d'origine et de destination.** Les entreprises des États membres de l'UE qui souhaitent conserver les travailleurs qu'elles ont formés et employés peuvent envisager d'étendre leurs activités de formation. Celles-ci peuvent avoir lieu dans les pays d'origine ou dans l'entreprise, à la convenance de cette dernière. Le maintien des travailleurs hautement qualifiés serait compensé par l'élargissement du vivier de compétences dans les PDO. Cela, cependant, pourrait signifier une augmentation du coût de la main-d'œuvre de l'entreprise. L'UE, ou un État membre, par le biais d'un projet tel que THAMM ou d'un autre programme, pourrait soutenir l'entreprise en prenant en charge tout ou partie de l'augmentation des coûts de formation. Ce soutien est envisagé dans les politiques actives du marché du travail des pays industrialisés.
9. **S'attaquer aux problèmes de fuite des cerveaux au moyen d'une politique proactive.** La migration de travailleurs hautement qualifiés, comme dans les secteurs des soins de santé ou des technologies de l'information et de la

communication, s'effectue essentiellement en dehors des partenariats de mobilité ou de tout autre programme convenu entre l'UE et les pays d'Afrique du Nord et a déjà déclenché un phénomène de fuite des cerveaux qui devrait être discuté lors des négociations entre l'UE et les pays nord-africains. Les politiques de développement dans les domaines de l'éducation, de la formation et de la recherche pourraient accroître l'offre de travailleurs hautement qualifiés dans ces secteurs dans les PDO. Tous ces travailleurs ne migreraient pas et le vivier de compétences restant dans les pays d'origine serait élargi, réalisant ainsi un afflux de cerveaux. Les États membres de l'UE souhaiteront peut-être inclure ces politiques de développement dans leurs partenariats de mobilité des compétences.

10. **Partenariats pour la mobilité: avantages et inconvénients à prendre en compte.** Il convient de noter que le principe de base des partenariats de mobilité est que les processus de migration de main-d'œuvre **devraient être déclenchés par une demande de main-d'œuvre spécifiquement formulée par les États membres de l'UE.** Cela ressemble à une migration de main-d'œuvre planifiée ou strictement gérée. S'ils ne sont pas déjà envisagés dans leur mise en œuvre, les partenariats de mobilité devraient porter sur le mouvement d'un nombre conséquent de travailleurs dont le retour produirait **des effets tangibles sur le développement.** À ce stade, il pourrait être envisagé de laisser cours au **libre fonctionnement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre migrante** – en d'autres termes, des contacts directs entre les demandeurs d'emploi et les entreprises de l'UE ayant un besoin de main-d'œuvre. L'argument du **coût élevé des partenariats de mobilité** est compréhensible, compte tenu du petit nombre de bénéficiaires. Il est nécessaire d'augmenter considérablement ces chiffres pour rendre les partenariats rentables et durables.
11. **Intégration des travailleurs bénéficiaires des partenariats de mobilité.** La durée temporaire de la migration pose la question de l'intégration

des travailleurs se déplaçant dans le cadre des partenariats de mobilité. Or les politiques d'intégration sont destinées aux migrants installés. Des mesures politiques innovantes devront donc être conçues pour l'intégration des migrants à durée limitée. Leur intégration sur le lieu de travail est d'une importance capitale et devrait les mettre à l'aise dans leur environnement professionnel, augmenter leur productivité et leur permettre d'acquérir l'éthique du travail et les comportements ayant cours dans les entreprises modernes. Les États membres de l'UE ont tout à gagner à la présence de travailleurs migrants originaires des pays d'Afrique du Nord si ceux-ci répondent aux compétences requises dans les entreprises européennes. Lorsqu'ils ne le font pas, ces travailleurs peuvent être formés et acquérir de nouvelles compétences. Des formations techniques dans les pays d'origine et de destination peuvent être assurées et approfondies pour faciliter les processus de migration. Cependant, comme l'a exprimé un représentant d'un État membre de l'UE, la migration est de nos jours une question hautement politique, contrairement à la situation observée dans les années 1960. C'est aujourd'hui un phénomène politique.

12. **Un nouveau discours sur la contribution des migrants et la complémentarité régionale.** Une politique de communication spécifique visant à contrer le discours dominant et négatif sur la migration est impérative. Le succès durable et l'expansion des partenariats de mobilité entre les États membres de l'UE et les pays d'Afrique du Nord ne peuvent faire l'économie de telles politiques. Les directions générales de l'Intérieur, du Voisinage et de l'Emploi, en plus des États membres et leurs organisations d'employeurs, peuvent prendre la tête d'un processus d'élaboration et de mise en œuvre de ces politiques. Les organisations de travailleurs peuvent se joindre à cet effort en insistant sur des conditions d'emploi décentes pour les travailleurs migrants nord-africains à durée limitée et sur l'égalité de traitement et la non-

discrimination à leur égard. Dans leur discours sur la migration de main-d'œuvre, afin de changer les idées reçues, l'UE et les États membres souhaitent peut-être mettre en évidence les contributions à leurs économies des travailleurs migrants des pays d'Afrique du Nord. Ils peuvent mettre l'accent sur leur participation à des professions essentielles, comme pendant la pandémie de Covid. La complémentarité potentielle des marchés du travail nord-africains et européens est évidente. Toutefois, pour se concrétiser efficacement, elle nécessite des mesures au niveau du marché du travail, du développement et de la communication.

Séance de clôture

Animée conjointement par **Mme Aurelia SEGATTI** et **Mme Tanja DEDOVIC**, cette session a donné la parole à **M. Carlos OLIVER**; **M. Eric OECHSLIN**; **S.E. l'ambassadrice Neveen EL-HUSSEINY** et **Mme Graziella RIZZA**, conseillère en chef de la section Migration, délégation de l'Union européenne, Égypte.

S.E. l'ambassadrice EL-HUSSEINY a souligné quatre messages clés pour conclure. Premièrement, le meilleur moyen pour lutter contre la fuite des cerveaux est d'investir dans l'éducation. Deuxièmement, l'opinion publique a un rôle à jouer. Malgré les pénuries de main-d'œuvre dans les États membres de l'UE, il existe toujours une perception négative des travailleurs migrants et il convient de lutter contre cette situation. Troisièmement, la reconnaissance des qualifications est complexe et coûteuse dans la pratique, ce qui nécessite une coordination entre les différents acteurs pour s'attaquer à ce problème. Enfin, la mobilité de la main-d'œuvre ne devrait pas être considérée comme séparée de la lutte contre les causes profondes de la migration irrégulière et, essentiellement, du renforcement des systèmes d'éducation et de formation.



M. OECHSLIN, après avoir remercié tout les participants, a souligné la pertinence des contributions pour construire un futur programme. Les données montrent clairement qu'il n'y aura qu'une accélération des besoins en compétences dans des secteurs spécifiques en Europe comme dans les pays d'Afrique du Nord, parfois dans des secteurs similaires, et donc éventuellement concurrents, en opposition et tout au long de la chaîne de valeur. Quoi qu'il en soit, les partenariats, la collaboration et la planification stratégique semblent être les seules voies à suivre. **M. OECHSLIN** a souligné que la collaboration est impérative entre les acteurs de la mise en œuvre au niveau bilatéral et ceux de la mise en œuvre au niveau de la gouvernance nationale et multilatérale. Ces deux niveaux sont liés et ce sont les complémentarités entre l'ONU et les agences bilatérales qui permettent d'approfondir les sujets tout en expérimentant et en innovant.

M. OLIVER a souligné qu'il était très important pour l'OIM que l'UE fasse part d'une orientation marquée en faveur de consultations à plusieurs niveaux, ce qui est nécessaire à une plus grande cohérence des politiques et une harmonisation des efforts. L'OIM estime que les meilleures solutions viennent d'une compréhension approfondie du contexte et des défis au niveau national. Des consultations d'ampleur entre les entités gouvernementales sont – comme l'ambassadeur Badawy l'a mentionné à juste titre – «une approche pangouvernementale». Une approche «pansociétale» est également essentielle, incluant les agences d'emploi privées, qui sont de plus en plus actives et importantes pour garantir des itinéraires sûrs aux travailleurs migrants réguliers. Les recruteurs sont des partenaires pour garantir d'emplois décents et doivent être en mesure d'assumer ce rôle, en soutenant les gouvernements des

pays d'origine et de destination. Si l'on prend l'exemple de la structure de pilotage: plus de dix parties prenantes ont participé dans certains pays, trois organismes d'exécution et des acteurs non gouvernementaux ont été invités à examiner les priorités nationales lorsque cela était nécessaires. Pour gérer la mobilité de main-d'œuvre, il faut une vision, une détermination et une collaboration à l'échelle nationale.

Des approches collaboratives et une bonne gouvernance des migrations de main-d'œuvre aux niveaux national, régional et international sont nécessaires pour avoir un impact plus important. Elles favorisent les marchés nationaux car elles aident les économies à être concurrentielles à l'échelle mondiale. **M. OLIVER** a salué les efforts du gouvernement égyptien pour soutenir la mise en œuvre de THAMM, notamment ceux de S.E. l'ambassadrice El-Husseiny. Il s'est également réjoui de la coordination inter-institutions avec l'OIT et la GIZ, ainsi que du soutien continu de la délégation de l'UE en Égypte.

Mme RIZZA s'est jointe à tous pour remercier S.E. l'ambassadrice El-Husseiny. Le nombre de participants et la variété des sujets abordés lors de la conférence soulignent l'importance de la question de la migration de main-d'œuvre. Il y a quatre ans, personne n'aurait imaginé les implications à long terme de ce sujet. S.E. l'ambassadeur Berger a fait référence aux partenariats de talents et à la migration de main-d'œuvre. Le retour et la réintégration ainsi que les efforts en matière de mobilité de main-d'œuvre sont des sujets à venir et ouvrent de nouvelles voies pour l'avenir. En Égypte, il serait souhaitable de voir l'engagement d'autres États membres. Les données montrent que la demande continuera de croître et qu'il est donc nécessaire de tirer parti des enseignements et des mécanismes permettant de répondre à cette demande, sans quoi l'économie européenne en souffrira, ce qui peut avoir des conséquences mondiales. Les collègues de la Commission construisent un nouveau cycle de financement et le Centre international pour le développement des politiques migratoires est également un partenaire important, qui gère un autre instrument.

Les animateurs de la session ont terminé par des mots de remerciement au gouvernement égyptien et en particulier à S.E. l'ambassadrice El-Husseiny pour son soutien indéfectible, ainsi qu'aux équipes de toutes les

agences de mise en œuvre de THAMM pour leur engagement impressionnant et leurs efforts coordonnés afin de faire de la conférence un succès. Enfin, l'excellent soutien des équipes de prestataires a été salué.

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS ET RECOMMANDATIONS DE LA CONFÉRENCE

Cette section résume les leçons stratégiques et techniques et les recommandations émis dans le document de recherche original, les différentes sessions, la table ronde finale et la synthèse. Il s'agit d'une sélection parmi les suggestions extrêmement riches et diverses qui ont émergé de la conférence.

Les enseignements et les recommandations ont été regroupés en **4 domaines politiques clés**, qui ont structuré la conférence et qui, dans une large mesure, éclairent la manière dont la migration de main-d'œuvre et la mobilité professionnelle internationale sont coordonnées dans le cadre du programme THAMM: 1. Politique et cadres stratégiques nationaux en matière de migration et de mobilité de la main-d'œuvre; 2. Reconnaissance des compétences, anticipation, planification et formation; 3. Intermédiation: approvisionnement, sélection, *matching* et recrutement; 4. Partenariats de mobilité des compétences de nouvelle génération et programme de «Partenariat de talents» de l'UE.

1. MIGRATION ET MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE NATIONALE POLITIQUE ET CADRES STRATÉGIQUES

Recommandations au niveau stratégique

Recommandations transversales

1. Les stratégies nationales de migration et de mobilité de main-d'œuvre sont importantes pour **deux raisons principales**: a. Ils fournissent un cadre de cohérence et de coordination pour toutes les parties prenantes nationales; b. Ils offrent aux parties prenantes externes (partenaires internationaux (tels que les organisations d'intégration régionale, les organisations internationales, les donateurs, les agences de recrutement, les employeurs) des cadres de référence pour les plans d'investissement et de partenariat.

Recommandations aux pays d'Afrique du Nord

2. Veiller à ce que ces politiques soient élaborées de **manière inclusive, tripartite et fondées sur des données probantes**.
3. Élaborer des stratégies et des logiques d'intervention contre la fuite des cerveaux et favorables à l'emploi et au développement qui permettront de résoudre le problème de la migration de main-d'œuvre et de la mobilité internationale et d'éclairer ces politiques.
4. Veiller à ce que ces politiques soient étroitement coordonnées avec les politiques nationales en matière d'emploi et de formation professionnelle et de développement (et inversement: veiller à ce que ces politiques intègrent la dimension de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre).
5. Inclure des plans d'action axés sur les résultats avec des indicateurs de performance intelligents et mesurables, des activités budgétisées et un leadership politique clé.

Recommandations aux États membres de l'UE

6. Axer tout nouveau partenariat sur une demande de main-d'œuvre spécifiquement formulée et clairement identifiée par les instruments

nationaux et le secteur privé.

7. Renouveler et réformer les politiques d'intégration des travailleurs dans le cadre des partenariats de mobilité afin de tenir compte de la spécificité des programmes de mobilité de courte durée lorsque et où les États membres préfèrent cela aux possibilités d'immigration à plus long terme.

Recommandations à la Commission européenne

8. Prendre en compte les stratégies et politiques de migration et de mobilité de main-d'œuvre des partenaires nord-africains pour développer le partenariat Talent et d'autres modèles de partenariat.

Recommandations au niveau technique

Recommandations aux ministères du Travail et de l'Emploi

9. Approuver l'orientation politique pour l'élaboration de ces mesures et stratégies et leur cohérence avec les politiques de l'emploi.
10. Intégrer la migration et la mobilité de main-d'œuvre dans les politiques nationales d'emploi et de développement.
11. Coordonner tous les départements centraux pour assurer la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la stratégie ou de la politique, y compris la performance des accords bilatéraux de travail ou des nouveaux partenariats.
12. Développer des outils internes de pilotage (tels que des tableaux de bord) pour la mise en œuvre de la politique ou de la stratégie et la connexion avec d'autres politiques et stratégies.
13. Établir ou renforcer les mécanismes de réglementation pour les agences privées d'emploi et de recrutement (y compris les processus de délivrance de permis, les mécanismes de contrôle, d'inspection et de plainte).
14. La dimension Sud-Sud peut être incluse dans ces politiques.

Recommandations aux services publics de l'emploi

15. Aligner et, si nécessaire, remodeler les mesures et les outils d'accompagnement pour le placement international conformément à ces nouvelles stratégies et politiques nationales.
16. Développer des politiques de partenariat, de prospective et de jumelage proactives et professionnelles pour une mise en œuvre efficace de ces politiques nationales.
17. Requalifier le personnel des SPE pour répondre plus efficacement aux nouveaux besoins de recrutement international.
18. **Élaborer des dispositifs pour les accords de partenariat et de mise en œuvre avec les agences d'emploi privées afin de compléter les capacités des SPE.**

Recommandations aux agences nationales de formation professionnelle

19. Veiller à ce que le plan national de formation professionnelle intègre les dimensions de la migration et de la mobilité de main-d'œuvre.
20. S'aligner sur les objectifs explicitement définis dans la politique nationale de mobilité.

Recommandations aux bureaux nationaux de statistique et des observatoires du marché du travail

21. Renforcer les enquêtes récurrentes existantes comme celles sur les forces de travail et les recensements pour inclure des modules sur la migration et les compétences alignés sur les recommandations de la Conférence internationale des statisticiens du travail (20^e ligne directrice de la CIST en particulier).
22. Concevoir et rendre opérationnels des bulletins de données réguliers pour mettre à la disposition des utilisateurs des indicateurs pertinents sur

la migration et la mobilité internationales de la main-d'œuvre.

23. Élaborer des systèmes nationaux d'information sur le marché du travail comprenant des indicateurs de mobilité internationale et de planification des compétences, y compris des données administratives.

Recommandations aux agences d'emploi privées

24. Veiller à ce que la direction soit informée et consciente des objectifs de la stratégie et des politiques nationale et internationale en matière de migration et de mobilité de la main-d'œuvre.
25. Élaborer des plans d'affaires alignés sur la législation nationale et les principes internationaux de recrutement équitable et éthique.

2. RECONNAISSANCE, ANTICIPATION, PLANIFICATION ET FORMATION DES COMPÉTENCES

Recommandations au niveau stratégique

Recommandations transversales

1. Mettre en place un mécanisme conjoint entre l'Europe et les pays d'Afrique du Nord pour mener des analyses régulières des complémentarités ou des compétitions potentielles des marchés du travail en demande ou excédentaire et des marchés du travail.
2. Allouer du temps spécifique dans les commissions mixtes à des discussions politiques ou stratégiques régulières sur la planification conjointe des compétences interrégionales.

Recommandations aux pays d'Afrique du Nord

3. Consolider les cadres nationaux de certification, les listes nationales de professions, les cadres nationaux de compétences et y intégrer les normes européennes afin d'assurer la compatibilité à long terme.
4. Veiller à ce que les systèmes d'enseignement supérieur et de formation professionnelle incluent le transfert international de crédits.
5. Développer des systèmes de reconnaissance des compétences pour les personnes peu qualifiées, en particulier pour les migrants saisonniers de retour.
6. Mettre en place ou consolider des structures de coordination de l'anticipation des compétences au niveau national et sectoriel, avec une approche régionale et de la chaîne de valeur de l'anticipation des compétences.
7. Encourager le renforcement de la formation linguistique dans le cadre des compétences de base dans l'enseignement secondaire.
8. Associer les communautés d'experts, de professionnels et de travailleurs migrants réguliers de la diaspora à des mesures liées aux compétences.

Recommandations aux États membres de l'UE, au secteur privé européen et aux employeurs

9. S'appuyant sur la richesse de l'expérience des projets pilotes, des investissements à haut niveau dans la formation dans les pays d'origine avec des stratégies sectorielles et des chaînes de valeur claires répondant aux besoins en compétences des deux marchés du travail (dans les pays d'Afrique du Nord et dans les États membres).
10. Développer des opportunités d'apprentissage, de stages, de première expérience professionnelle pour les candidats nord-africains dans des secteurs / professions spécifiques.

Recommandations à la Commission européenne

11. Affecter des fonds au développement du capital humain pour soutenir le développement de structures nationales ou sectorielles de coordination de l'anticipation des compétences dans les pays d'Afrique du Nord.
12. Affecter des fonds pour soutenir les centres de formation professionnelle dans les pays d'Afrique du Nord encourageant à la fois le recrutement local de diplômés (pour lutter contre la fuite des cerveaux) et les processus de recrutement équitables et éthiques pour la mobilité internationale.

Recommandations au niveau technique

Recommandations aux ministères du Travail et de l'Emploi

13. Assurer la coordination des mécanismes nationaux tripartites d'anticipation des compétences et assurer l'inclusion de la dimension de mobilité internationale.

Recommandations aux services publics de l'emploi

14. S'assurer que les demandeurs d'emploi intéressés par la mobilité internationale soient formés à l'utilisation d'Europass et que les conseillers connaissent l'ESCO et l'Europass.

Recommandations aux agences nationales publiques et privées de formation professionnelle

15. Sur la base d'une stratégie ou d'une politique nationale spécifique et de partenariats, élaborer des parcours de qualification souples et ciblés, au besoin par le biais de partenariats public-privé pour renforcer les résultats et les capacités de *matching*.

16. Veiller à ce que les résultats nationaux des établissements de formation publics et privés soient régulièrement communiqués au ministère du Travail et aux autorités statistiques nationales à des fins de planification et de suivi.

Recommandations aux bureaux nationaux de statistique et des observatoires du marché du travail

17. Renforcer les modules de compétences dans les enquêtes sur les forces de travail.

18. Développer de nouvelles méthodologies de suivi des besoins en compétences et d'anticipation (grâce au *big data* et à l'IA).

19. Développer les compétences analytiques et établir des partenariats fonctionnels avec les SPE et les ministères du Travail.

3. INTERMÉDIATION: APPROVISIONNEMENT, SÉLECTION, *MATCHING*, RECRUTEMENT

Recommandations au niveau stratégique

Recommandations transversales

20. L'expansion et le renforcement de la dématérialisation et de l'inter-opérabilité des systèmes devraient être développés de manière cohérente dans l'ensemble des services publics et privés de l'emploi.

21. L'intermédiation devrait être améliorée pour fonctionner avec les meilleurs paramètres de qualité, alignés sur les normes internationales du travail et les approches de recrutement équitables et éthiques.

Recommandations aux pays d'Afrique du Nord

22. Veiller à ce que les SPE disposent de ressources suffisantes pour remplir leur rôle en matière de migration et de mobilité internationales de main-d'œuvre et jouent un rôle central dans la mise en œuvre stratégique.

23. Engager des experts de la diaspora pour évaluer les opportunités de recrutement et développer des processus de facilitation du recrutement.

Recommandations aux États membres de l'UE, au secteur privé européen et aux employeurs

24. Étendre les pratiques gouvernementales qui ont fait leurs preuves dans le domaine de la migration saisonnière, en particulier dans l'agriculture (mobilité surveillée, prolongation de la durée du visa, titres de séjour multisaisons, soutien et formation des travailleurs saisonniers) à d'autres secteurs (par exemple, l'hôtellerie et la restauration).

25. Encourager les employeurs à identifier plus précisément leurs besoins spécifiques dans les offres d'emploi et à participer de manière proactive

aux processus de recrutement.

26. Soutenir les incitations en accord et en partenariat avec le partenaire nord-africain tout au long des chaînes de valeur ou dans les zones de compétences identifiées pour faciliter le recrutement, la délivrance de visas, l'intégration et le retour et la réintégration des travailleurs migrants.

Recommandations à la Commission européenne

27. Affecter des fonds au jumelage des SPE entre les États d'Afrique du Nord et ceux de l'UE.

Recommandations au niveau technique

Recommandations aux ministères du Travail et de l'Emploi

28. Développer la capacité d'analyse et surveiller régulièrement et stratégiquement les données de recrutement afin de superviser la mise en œuvre des partenariats et de gérer de manière optimale les besoins du marché du travail national.

Recommandations aux services publics de l'emploi

29. Renforcer et professionnaliser tous les segments des activités de placement international (avec des POS et des plans de développement des ressources humaines).
30. Élaborer et mettre en œuvre des partenariats internationaux et des stratégies prospectives.
31. Formaliser les partenariats de jumelage entre les SPE nord-africains et européens.
32. Développer et mettre en œuvre des partenariats avec des agences d'emploi privées.

Recommandations aux agences nationales de formation professionnelle

33. Répondre à l'évolution des besoins du marché international du travail grâce à une analyse régulière des rapports d'activité des SPE et des agences privées.

Recommandations aux bureaux nationaux de statistique et des observatoires du marché du travail

34. Recueillir et analyser régulièrement les données de recrutement des services de l'emploi publics et privés.

Recommandations aux agences d'emploi privées

35. Maintenir des canaux d'information réguliers avec le ministère du Travail et des SPE pour évaluer les possibilités et les exigences de conformité.
36. S'adapter régulièrement aux nouvelles exigences de compétences sur le marché du travail de destination.
37. Mettre en place des systèmes de management fondés sur la conformité et alignés sur les normes internationales.

4. PARTENARIATS DE MOBILITÉ DES COMPÉTENCES DE NOUVELLE GÉNÉRATION ET PROGRAMME DE «PARTENARIAT DE TALENTS» DE L'UE

Recommandations au niveau stratégique

Recommandations transversales

-
38. Concevoir des accords de nouvelle génération fondés sur des enseignements objectifs et méthodiques tirés de projets précédents et pilotes et sur une analyse approfondie des données du marché du travail tout au long des chaînes de valeur jusqu'au niveau professionnel entre les bassins de main-d'œuvre en Europe et en Afrique du Nord, sur la base des recommandations politiques et du matériel de formation sur les partenariats de mobilité développés par l'OIM dans le cadre du Partenariat mondial pour les compétences avec l'OIT, l'UNESCO, la CSI et l'OIE.
 39. Instaurer la confiance entre les partenaires sur la base de consultations approfondies, d'échanges d'informations (comme recommandé par la convention n° 97 de l'OIT) et d'une planification conjointe.
 40. **Identifier les besoins du secteur privé et les exigences spécifiques (compétences générales, profils des travailleurs, etc.) comme condition préalable à tout partenariat nouvellement envisagé. Les employeurs devraient être impliqués dès les premières étapes de tout nouveau partenariat.**
-

Recommandations aux pays d'Afrique du Nord

41. Veiller à ce que l'identification régulière et ventilée des compétences excédentaires et compétences excédentaires potentielles pour les professions en demande soit publiée de manière transparente afin de guider les partenaires internationaux potentiels et d'aider à éviter les effets de fuite des cerveaux.
 42. Veiller à ce que toutes les parties prenantes nationales concernées soient consultées dans la préparation de la négociation de nouveaux partenariats, y compris les partenaires sociaux et les acteurs du secteur privé.
 43. Développer les capacités de suivi et d'évaluation pour la supervision des accords.
-

Recommandations aux employeurs nord-africains et aux acteurs du secteur privé

44. Assurer la communication régulière des données pour s'assurer que les besoins en compétences sont régulièrement identifiés et mesurés. C'est la condition nécessaire d'une anticipation cohérente des compétences en lien avec les établissements de formation nationaux publics et privés pour lutter contre les pénuries de compétences et la fuite des cerveaux.
 45. Développer des avantages au niveau de l'entreprise pour inciter les compétences nationales à rester par des actions sur les salaires, les conditions de travail et les écosystèmes, et assurer la réintégration des travailleurs de retour, quel que soit leur niveau de qualification.
-

Recommandations aux États membres de l'UE

46. Communiquer régulièrement et de manière transparente les besoins du marché du travail au niveau des professions et au niveau infranational et clarifier les normes requises pour permettre une planification à plus long terme de la formation et de la reconnaissance des qualifications.
-

Recommandations à la Commission européenne

47. Développer et diffuser de manière plus proactive un discours renouvelé sur la contribution des migrants aux économies européennes et sur la complémentarité régionale entre l'Afrique du Nord et l'Europe.
 48. Envisager de développer un type spécifique de partenariats pour les pays d'Afrique du Nord: compte tenu des complémentarités démographiques et économiques et de la spécificité géographique, favoriser l'émergence d'une stabilité à long terme entre les deux régions.
-

Recommandations aux employeurs européens et aux acteurs du secteur privé

-
49. Élaborer des systèmes de collecte de données ou intégrer les systèmes existants pour s'assurer que les besoins en main-d'œuvre sont clairement et régulièrement définis.
 50. Clarifier les aptitudes et les compétences demandées en plus de la description de la profession.
 51. Envisager d'investir au niveau des entreprises ou des fédérations dans le développement de filières de formation professionnelle dans les pays d'origine d'Afrique du Nord en tenant compte de la nécessité de lutter contre la fuite des cerveaux, ce qui implique une formation supplémentaire.
-

Recommandations aux organisations syndicales européennes

52. Envisager de formaliser les accords syndicaux bilatéraux entre les syndicats nord-africains et européens, en particulier en ce qui concerne la mobilité de la main-d'œuvre dans les secteurs où les travailleurs sont vulnérables et peu qualifiés et où sont constatés des déficits de travail décent.
 53. Former les cadres aux principes clés de protection à intégrer dans les nouveaux partenariats afin qu'ils contribuent activement à leur négociation.
-

Recommandations au niveau technique

Recommandations aux ministères du Travail et de l'Emploi

54. Former les cadres supérieurs à la négociation de nouveaux partenariats dans tous les domaines requis (analyse des données sur le marché du travail, gestion stratégique du marché du travail, dispositions contractuelles, coordination interne gouvernementale et ministérielle) en utilisant les recommandations politiques et le matériel de formation sur les partenariats de mobilité élaborés par l'OIM dans le cadre du Partenariat mondial pour les compétences avec l'OIT, l'UNESCO, la CSI et l'OIE.
 55. Veiller à ce que toutes les entités concernées soient au courant des nouveaux partenariats et informées de leur rôle dans l'atteinte des objectifs.
 56. Poursuivre la professionnalisation des fonctionnaires du ministère du travail et augmenter leur nombre.
-

Recommandations aux services publics de l'emploi

57. Mettre en place une unité spécifique chargée de gérer ces partenariats.
 58. Resserrer les liens avec le système EURES et le réseau européen des SPE.
 59. Formaliser les accords de jumelage entre les SPE d'Afrique du Nord et d'Europe.
 60. Développer des systèmes de *matching* intelligents utilisant le *big data* et l'AI une fois que les secteurs et professions ont été clairement identifiés dans les partenariats.
-

Recommandations aux établissements nationaux d'enseignement supérieur et à l'Agence de formation professionnelles

61. Achever la consolidation des cadres nationaux des certifications et des registres nationaux des professions.
 62. Harmonisation des CNC et des NOR avec l'ESCO.
 63. Encourager le développement d'un pourcentage de certifications directement aligné sur les modèles européens.
 64. Développer des centres de carrière au sein des universités et des centres de formation pour améliorer l'adéquation entre les emplois et les emplois.
-

Recommandations aux bureaux nationaux de statistique et des observatoires du marché du travail

-
- 65. Formaliser les accords entre les institutions productrices de données et les ministères concernés afin de fournir régulièrement des données sur le marché du travail pour la gestion de ces partenariats.
 - 66. Développer et mettre en place des unités prospectives d'analyse du marché du travail pour identifier les opportunités et détecter les complémentarités avec l'offre nationale.
-

Recommandations aux agences d'emploi privées

- 67. Concevoir des systèmes d'approvisionnement pour répondre à des accords de partenariat spécifiques.
 - 68. Élaborer des accords de partenariat spécifiques avec le ministère du Travail et les SPE pour mettre en œuvre des segments spécifiques pour ces accords pour aboutir aux normes de qualité requises.
-

ANNEXES

- Note conceptuelle
- Agenda
- Liste des participants
- Enregistrements de la Conférence en arabe, anglais et français, par session peuvent être visualisés [ici](#).

<https://thammconference.org/fr/>



2nd Thamm Regional Conference:

MOBILITY SCHEMES BETWEEN NORTH AFRICA AND EUROPE: TIME TO DRAW LESSONS AND BUILD FUTURE SKILLS MOBILITY PARTNERSHIPS





Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

CE PROGRAMME EST FINANCÉ PAR L'UNION EUROPÉENNE ET COFINANCÉ PAR LE MINISTÈRE FÉDÉRAL ALLEMAND DE LA COOPÉRATION ÉCONOMIQUE ET DU DÉVELOPPEMENT

ACTIVITÉ MISE EN ŒUVRE PAR :



THAMM

● Pour une approche globale de la gouvernance des migrations et de la mobilité de main-d'œuvre en Afrique du Nord

AVEC LE SOUTIEN DE :



CONFÉRENCE RÉGIONALE N°2

PROGRAMMES DE MOBILITÉ ENTRE L'AFRIQUE DU NORD ET L'EUROPE : PRENDRE LE TEMPS DE TIRER DES LEÇONS ET DE CONSTRUIRE DE NOUVEAUX PARTENARIATS POUR LA MOBILITÉ DES COMPÉTENCES

30 – 31 janvier & 1^{er} février 2023

Le Caire, Egypte

NOTE CONCEPTUELLE

1. Introduction à la conférence	2
2. Définitions	6
3. Information sur le Programme THAMM	7
4. Questions clés, résultats et livrables attendus de la Conférence :	9
5. Méthodologie et format	10
6. Calendrier indicatif	11

1. Introduction à la conférence

a. L'approche de l'Union européenne des migrations de main-d'œuvre

Au fil des ans, le **Parlement européen** a souligné la nécessité d'une **politique globale en matière de migration de la main-d'œuvre afin d'atteindre les objectifs de l'Union européenne en matière de croissance intelligente, durable et inclusive**.¹ Comme l'a reconnu plus récemment la Commission européenne, « (l)'UE perd actuellement la course mondiale aux talents. D'autres pays de l'OCDE, comme les États-Unis, le Canada et l'Australie, attirent davantage de talents de l'étranger. Le rapport intitulé « Impact du changement démographique en Europe » montre que l'Europe a une population vieillissante et en diminution et qu'elle connaît des pénuries de compétences auxquelles il faut remédier. ² La récente communication intitulée « Attirer des compétences et des talents dans l'UE » (COM (2022) 657 - 27.4.2022) reconnaît que « l'immigration légale profite aux migrants ainsi qu'aux pays d'origine et de destination. Elle donne à ceux qui veulent migrer l'occasion d'améliorer leur situation et contribue à répondre aux besoins du marché du travail des pays d'accueil. » En particulier, la communication reconnaît que « l'UE doit s'attaquer aux pénuries professionnelles dans des secteurs spécifiques » par une approche plus stratégique, « orientée pour mieux attirer et garder les talents [...] et canaliser l'immigration légale vers les régions et les professions qui connaissent des pénuries de compétences. »

En termes **d'actions à entreprendre**, la communication définit trois piliers clés d'une nouvelle approche :

- Un **pilier législatif**, refondant la directive sur les résidents de longue durée et la directive sur les permis de séjour, et simplifiant leurs procédures ;
- Un **pilier opérationnel**, qui relève les défis de l'adéquation internationale, sur la base de la mise en œuvre des partenariats de talents avec les principaux pays partenaires et de la réserve de talents de l'UE (étude OCDE 2019 « Building an EU Talent Pool ») ; et
- Un **pilier prospectif**, fondé sur trois priorités d'action : les soins, la jeunesse et l'innovation.³

En outre, en 2021, le Parlement européen a adopté une résolution sur les **nouvelles voies de la migration légale de main-d'œuvre**.⁴ Sur la base de cette résolution, le Parlement européen élabore actuellement un rapport d'initiative législative sur la politique et le droit en matière de migration légale (2020/2255 (INL)).⁵

¹ FR European Parliament, Resolution of 12 April 2016 on the situation in the Mediterranean and the need for a holistic EU approach to migration, 2015/2095(INI); European Parliament, Resolution of 5 July 2016 on refugees: social inclusion and integration into the labour market, 2015/2321 (INI).

² [Compétences et talents | Commission européenne \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/comp/comp-talents)

³ Communication Attirer des compétences et des talents dans l'UE, COM (2022) 657, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0657&from=EN>

⁴ European Parliament, Resolution of 20 May 2021 on New avenues for legal labour migration (2020/2010(INI)).

⁵ La proposition a été développée par le Comité sur les Libertés civiles, la Justice et l'Intérieur (LIBE).



Dans le cadre du **pilier opérationnel** annoncé dans la communication sur les talents, les **premiers partenariats pour les talents** ont été annoncés dans la communication d'avril 2022 avec les **pays d'Afrique du Nord**, en particulier l'Égypte, le Maroc et la Tunisie, dont la mise en œuvre devrait débuter d'ici la fin de l'année 2022, sur la base de l'expérience de projets pilotes tels que THAMM.

Le **processus de partenariat pour les talents avec les partenaires d'Afrique du Nord** commencera par un cycle de consultations, suivi d'analyses des besoins du marché du travail et d'une table ronde technique pour garantir l'alignement des attentes et des politiques entre la Commission européenne, les États membres intéressés et le pays partenaire. Plusieurs instruments financiers (Instrument de développement de la politique de voisinage et de coopération internationale - Europe globale ; Fonds pour l'asile, la migration et l'intégration ; fonds propres des États membres et fonds du secteur privé) devraient être mobilisés pour la mise en œuvre.⁶

Il sera donc essentiel pour les pays d'Afrique du Nord de se présenter à la table des négociations avec des objectifs et des attentes stratégiques clairs.

b. L'approche des pays d'Afrique du Nord sur les migrations de main-d'œuvre

Les pays d'Afrique du Nord traversent tous des phases de transition démographique, mais pas au même rythme ni avec les mêmes conséquences, en raison de leurs différences substantielles en termes de taille de population. Avec une population de 36 millions d'habitants et une base de 27% de moins de 15 ans, contre 34% en 2000, le **Maroc** traverse une phase importante de transition démographique. Le taux de chômage global au Maroc reste significativement élevé (9,5% en 2015, 10,2% en 2020, et 12,3% en 2021).⁷ Jusqu'à 12% des Marocains vivent à l'étranger selon la dernière étude MED-HIMS Maroc 2021.

Comme le Maroc, mais avec une population de 43 millions d'habitants et un pourcentage de la population âgée de 0 à 14 ans proche de 30,5%,⁸ **l'Algérie** est également confrontée au défi de l'intégration de ses jeunes sur le marché du travail. La part importante (21%) des 15-24 ans qui ne sont pas dans l'éducation, l'emploi ou la formation (NEET), bien qu'elle ne soit pas aussi élevée qu'au Maroc où elle atteint près de 30%, confirme la difficulté de la tâche.⁹ Selon les données de l'ONS (Office National des Statistiques) pour le mois de mai 2019, le taux de chômage a atteint 11,4% de la population active, avec des disparités importantes : le taux de chômage des hommes était de 9,1%, mais estimé à 20,4% pour les femmes et 27% pour les jeunes.

La **Tunisie** (11,8 millions d'habitants en 2021) est sur la voie de la transition démographique avec un segment démographique des moins de 15 ans qui est passé de 29% à 24% en seulement deux décennies. Selon l'INS (Institut national de la statistique) la population active en Tunisie s'élève à 4,2 millions en décembre 2019 avec respectivement

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0657&from=EN>

⁷ Haut-Commissariat au Plan, 2015, 2020 and 2021.

⁸ World Bank – ILOSTAT - <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.0014.TO.ZS?locations=DZ>

⁹ World Bank – ILOSTAT – <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.NEET.ZS?locations=DZ>



71% d'hommes et 29% de femmes. Le taux de chômage enregistré au troisième trimestre 2021 est de 18,4, s'élevant à 42,8% pour les jeunes. 7,6% de la population totale vivait à l'étranger en 2020.

L'Égypte a la plus grande population de la région, avec 100,4 millions d'habitants, dont environ 34% de jeunes de moins de 15 ans. Le facteur démographique joue un rôle essentiel dans la dynamique socio-économique, de l'emploi et des migrations : de 2010 à 2015, le taux de croissance annuel moyen de la population a été estimé à 2,2% et le taux de fécondité à 3,4 enfants par femme. Les jeunes représentent près de 80 % des chômeurs. Le nombre d'Égyptiens à l'étranger a atteint 10 millions, selon les estimations du ministère des Affaires étrangères en 2020, soit environ 10% de la population globale. Le rapport note que le nombre total d'Égyptiens dans les pays arabes a atteint 6,985 millions d'Égyptiens, soit 68,2 %.

Les pays d'Afrique du Nord ont également pris des **initiatives nationales spécifiques**. Ils ont une tradition d'émigration de main-d'œuvre et d'autres formes de migration et ont chacun d'importants groupes de diaspora à l'étranger, notamment dans les États membres de l'UE. En 2013, le **Maroc** a signé un accord de partenariat pour la mobilité avec l'UE et un certain nombre d'États membres de l'UE (Belgique, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Portugal, Espagne, Suède et Royaume-Uni). L'un des domaines prioritaires de cet accord vise notamment à gérer plus efficacement la circulation des personnes pour de courtes périodes et la migration régulière et de travail, ainsi qu'à renforcer la coopération en matière de migration et de développement afin d'exploiter le potentiel de la migration et ses effets positifs sur le développement du Maroc et des pays européens. En 2014, la **Tunisie** a signé un accord de partenariat pour la mobilité avec l'UE et un certain nombre d'États membres (Belgique, Danemark, Allemagne, Espagne, France, Italie, Pologne, Portugal, Suède et Royaume-Uni). Entre autres objectifs, le partenariat vise à améliorer les informations dont disposent les citoyens tunisiens qualifiés sur les possibilités d'emploi, d'éducation et de formation disponibles dans l'UE, mais aussi à faciliter la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles et universitaires. En outre, il œuvre à une meilleure intégration des ressortissants tunisiens vivant régulièrement dans l'UE et des mi-boursiers vivant régulièrement en Tunisie ainsi qu'à la mobilisation des communautés tunisiennes à l'étranger dans le développement de la Tunisie. **L'Égypte** a signé plusieurs accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre avec des États membres de l'UE, notamment avec la Grèce en 1981 et l'Italie en 2005 mais qui n'a jamais été mis en œuvre. L'Égypte a plusieurs accords de mobilité de main-d'œuvre et de sécurité sociale avec des états hors Europe, tels que la Jordanie, le Liban et les Emirats Arabes Unis.

En **l'absence d'un régime migratoire régional commun** efficace dans toute l'Afrique du Nord, chaque pays a ses propres mécanismes de politique migratoire et sa propre stratégie de migration de la main-d'œuvre (qu'elle soit appelée placement externe ou international), qui est réglementée par diverses institutions et ensembles de lois et de procédures variant d'un pays à l'autre. Tous les pays d'Afrique du Nord ont conclu des accords bilatéraux en matière de travail et de sécurité sociale avec un ou plusieurs États membres de l'Union européenne, certains datant de plusieurs décennies, d'autres étant très récents.

Dans le même temps, les **marchés du travail** ont continué à être déprimés dans la période post-Covid, avec le chômage, le sous-emploi, les bas salaires, la pauvreté et les déficits en matière de travail décent, déclenchant des troubles sociaux et des proces-



sus de transformation politique. L'impact du COVID sur l'Afrique du Nord a été particulièrement dur et a aggravé la situation de l'emploi, notamment pour les plus vulnérables. Alors que la croissance du PIB au deuxième trimestre de 2021, par rapport à l'année précédente, avait repris de la vigueur, les économies d'Afrique du Nord, à l'exception de l'Égypte, sont restées déprimées par rapport à la situation pré-pandémique.¹⁰ Les faiblesses structurelles pré-pandémiques, telles que les pourcentages de NEET parmi les plus élevés au monde, et les taux d'activité et d'emploi des femmes parmi les plus bas, n'ont été qu'exacerbés dans les conditions durant la COVID et par la suite.¹¹ Par exemple, en Tunisie, une étude de l'OIT a révélé que « le chômage au sein de la population interrogée [avait] augmenté de 33 % (passant de 9 % à 12 %) entre février et octobre 2020 » et que « les travailleurs salariés informels ont été 3 fois plus touchés par les pertes d'emploi que les travailleurs salariés formels. »¹²

Les indicateurs d'emploi et de chômage ainsi que les possibilités de travail décent représentent également des **facteurs importants qui déterminent la dynamique des migrations et qui touchent particulièrement les jeunes**. Alors que les transferts de fonds des migrants ont, contre-intuitivement, été particulièrement résilients et ont constitué un filet de sécurité sociale pour les ménages nord-africains,¹³ la reconstruction post-COVID appelle à un investissement encore plus important dans l'éducation, les compétences, l'emploi, le travail décent et la protection sociale afin de s'attaquer aux causes profondes de la migration irrégulière. Les données disponibles montrent que les flux irréguliers, en particulier de jeunes, souvent mineurs, sont en augmentation depuis l'Afrique du Nord.¹⁴ Il est donc essentiel que tout nouveau modèle de migration et de mobilité de main-d'œuvre prenne ces dimensions en considération.

c. Justification de la seconde conférence régionale de THAMM

Après la première conférence régionale qui s'est concentrée sur les tendances stratégiques et opérationnelles, les leçons et les expériences concernant les réponses de la migration de travail à la crise COVID-19 observée dans les pays européens et nord-africains en juillet 2021, la deuxième conférence régionale THAMM propose de tirer des leçons et d'explorer le potentiel des **futurs partenariats de mobilité des compétences en examinant d'un œil critique les programmes de mobilité actuels et passés** entre

¹⁰ <https://erf.org.eg/publications/the-impact-of-covid-19-on-middle-eastern-and-north-african-labor-markets-employment-recovering-but-income-losses-persisting/>

¹¹ <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/37412/9781464817359.pdf>

¹² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/documents/publication/wcms_791949.pdf

¹³ Voir les résultats de l'enquête THAMM sur l'impact de la COVID sur les Marocains et Tunisiens résidant à l'étranger, 2021. Dans l'enquête IMPACT, les raisons identifiées sont, pour les Marocains : l'augmentation des voies légales, et pour les Tunisiens, une meilleure situation économique, expliquant la stabilité des flux de transferts (la COVID n'ayant pas eu beaucoup d'impact sur leur salaire).

¹⁴ Depuis la Tunisie : https://www.lemonde.fr/afrique/article/2022/08/25/migrants-plus-de-2-000-mineurs-tunisiens-arrives-clandestinement-en-italie-depuis-janvier_6138978_3212.html ; depuis l'Afrique du Nord en général, voir : <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/migration-flows/>

l'Afrique du Nord et l'Europe. Grâce aux présentations des derniers résultats de la recherche et au partage des expériences des praticiens produites dans le cadre du programme et en dehors de celui-ci, cette deuxième conférence régionale vise à :

- Enrichir la **mise en œuvre des activités du programme** parmi tous les partenaires impliqués dans le THAMM dans sa phase finale de mise en œuvre ;
- Fournir des **recherches originales fondées sur des preuves de l'impact de ces programmes** pour alimenter les discussions de la conférence ;
- Informer les **discussions en cours** dans le contexte du nouveau pacte de l'UE sur les migrations et l'asile, l'initiative de partenariat pour attirer les talents, le réservoir européen des talents, le paquet européen sur les compétences, et au niveau du voisinage, en termes d'initiatives Team Europe et de programmation conjointe ;
- **Evaluer les besoins et les attentes du point de vue des gouvernements et des acteurs du secteur privé** dans les pays d'Afrique du Nord et d'Europe en termes de besoins en compétences dans des secteurs ou des emplois spécifiques, et pour des bénéficiaires spécifiques, en particulier les femmes et les jeunes ;
- **Explorer des pistes de coopération concrètes, opérationnelles et durables susceptibles d'accroître l'impact sur l'emploi, l'employabilité tant dans le pays d'origine que dans le pays de destination**, la demande de compétences et la (ré)intégration socio-économique durable des travailleurs migrants.

2. Définitions

Dans le contexte du THAMM (décrit dans la section suivante), la **migration de la main-d'œuvre** doit être comprise comme l'immigration et l'émigration de travailleurs à des fins d'emploi. Elle englobe donc généralement le recrutement et le placement de travailleurs nationaux sur les marchés internationaux (pour les pays d'Afrique du Nord) et l'intégration socio-économique des travailleurs étrangers sur les marchés du travail nationaux.

Les **programmes de mobilité** doivent être compris comme tout accord de gouvernement à gouvernement facilitant la mobilité et/ou la migration à des fins d'emploi, que ce soit pour les personnes hautement, moyennement ou faiblement qualifiées, et pour l'apprentissage. Ils comprennent généralement des activités d'intermédiation (sélection, recrutement, retour). Une compréhension plus large peut envisager les programmes de mobilité comme des accords formalisés visant à organiser la mobilité et la migration à des fins d'emploi entre des entités du secteur privé (arrangements contractuels à grande échelle ; accords entre services publics de l'emploi).



L'**Afrique du Nord** doit être comprise comme englobant les pays suivants : Mauritanie,¹⁵ Maroc, Algérie, Tunisie, Libye et Égypte. THAMM met l'accent sur le Maroc, la Tunisie et l'Égypte, mais le document devrait traiter les données, lorsqu'elles sont disponibles, de tous les pays énumérés ci-dessus.

Les **partenariats pour la mobilité des compétences** (PMC) doivent être compris comme un « mécanisme innovant pour partager les avantages de la migration à la fois pour les pays d'origine et de destination, ainsi que pour les travailleurs migrants et les employeurs qui embauchent de la main-d'œuvre étrangère ». ¹⁶ Ces SMPs sont basés, entre autres, sur : 1. une planification à long et moyen terme ; 2. une approche multipartite et la cohérence des politiques ; 3. des données pour une politique fondée sur des preuves ; 4. le développement local et la création d'emplois ; 5. la classification et la reconnaissance des compétences au niveau national et au-delà ; 6. la prise en compte des aspects sociaux de l'emploi et de la mobilité ; 7. l'intégration de considérations liées à la migration ; 8. Et la réduction et le partage des coûts.¹⁷

3. Information sur le Programme THAMM

THAMM, qui signifie « Pour une approche globale de la gouvernance de la migration et de la mobilité de main-d'œuvre en Afrique du Nord », est un programme de coopération internationale mis en œuvre par l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, l'Agence belge de coopération au développement Enabel et l'Office français pour l'immigration et l'intégration (OFII). Enabel a rejoint le programme THAMM en août 2020 et l'OFII en janvier 2022. Ce programme est cofinancé dans le cadre du volet Afrique du Nord du Fonds fiduciaire d'urgence de l'UE pour l'Afrique (EUTF) par l'Union européenne (UE) et le ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ).

Le programme THAMM propose d'aborder la migration de la main-d'œuvre de **manière holistique, en termes de dimensions techniques** (cadres de gouvernance, reconnaissance et qualification des compétences, données statistiques et systèmes d'information) et de **bénéficiaires finaux** (intégration des travailleurs étrangers sur les marchés du travail et assistance aux travailleurs nationaux cherchant un emploi à l'étranger).

Le programme THAMM s'appuie sur l'expérience des institutions de mise en œuvre en Afrique du Nord et au-delà pour **favoriser une migration et une mobilité mutuellement bénéfiques pour les pays d'Afrique du Nord**. Le programme aborde les dimensions Sud-Nord et Sud-Sud de la migration et de la mobilité des travailleurs par le biais du dialogue

¹⁵ L'inclusion de la Mauritanie dans l'Afrique du Nord varie d'une organisation à l'autre. Pour l'OIT, la Mauritanie est incluse dans l'Afrique du Nord. La Mauritanie fait également partie de l'Union du Maghreb Arabe, avec le Maroc, l'Algérie, la Tunisie et la Libye.

¹⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_821274.pdf

¹⁷ <https://eea.iom.int/sites/g/files/tmzbd1666/files/documents/Skills-Mobility-Partnerships-Infosheet.pdf>



et de la coopération régionale. Prévu sur 36 mois, il couvre trois pays : l'Egypte, le Maroc et la Tunisie. Il est ouvert à d'autres pays d'Afrique du Nord pour des activités sous-régionales qui seront invités à cette conférence régionale.

Le Programme est aligné sur les **cadres politiques existants au niveau mondial** (Objectifs de développement durable, Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières) et **régional** (Plan d'action du cadre de la politique migratoire de l'Union africaine 2018-2030) et en accord avec les **priorités nationales** telles qu'identifiées par une série de consultations préliminaires et d'ateliers nationaux avec les parties prenantes nationales pertinentes menées dans la phase de préparation.

En outre, le programme contribue à l'objectif (3) « Amélioration de la gestion des migrations dans les pays d'origine, de transit et de destination » du **Fonds fiduciaire de l'UE pour l'Afrique** et en particulier à l'action prioritaire II - Faire progresser la migration légale et la mobilité mutuellement bénéfiques du cadre opérationnel de la fenêtre Nord de l'Afrique. L'action est également alignée sur le domaine prioritaire 2 du Plan d'action de La Valette « Migrations légales et mobilité », et sur la Communication sur la mise en œuvre de l'Agenda européen pour la migration qui définit les canaux de migration légale avec les pays tiers via des initiatives pilotes comme une stratégie pour atteindre des résultats concrets.¹⁸

L'objectif général de l'action est d'augmenter la migration légale et la mobilité mutuellement bénéfiques, ce qui est abordé par les **objectifs spécifiques** suivants :

- OS 1 : Les cadres politiques, législatifs, institutionnels et réglementaires dans le domaine de la migration légale et de la mobilité, en particulier ceux visant à renforcer les droits des travailleurs migrants et à combattre le travail forcé, le travail des enfants et l'esclavage, sont progressivement établis ;
- OS 2 : Les mécanismes d'évaluation, de certification, de validation et de reconnaissance des compétences et des qualifications des migrants sont améliorés ;
- OS 3 : amélioration de la gestion des connaissances et des données relatives aux migrations dans le domaine de la migration légale et de la mobilité ;
- OS 4 : des programmes de mobilité sont établis et/ou améliorés ;
- OS 5 : la coopération entre les parties prenantes dans le domaine de la migration légale et de la mobilité, en particulier le placement, est améliorée.¹⁹

¹⁸ Communication de la la Commission au Parlement européen, au Conseil de l'Europe, à l'EESC et au CoR sur la mise en oeuvre de la ,Agenda européen des migrations, COM (2017) 558 final.

¹⁹ Pour plus d'information sur le programme THAMM Programme, voir https://www.ilo.org/africa/countries-covered/morocco/WCMS_744315/lang--fr/index.htm#:~:text=Dans%20ce%20cadre%2C%20le%20programme,des%20capacit%C3%A9s%20des%20acteurs%20institutionnels.



4. Questions clés, résultats et livrables attendus de la Conférence :

Compte tenu des fortes tendances démographiques et des besoins du marché du travail qui appellent à un renouvellement des flux de main-d'œuvre organisés vers l'Europe, ainsi que de la nécessité de soutenir le développement et la reconnaissance des compétences dans le nord de l'Afrique, combinés aux besoins de redressement post-Covid dans les différents pays, il semble opportun de chercher des réponses aux **questions suivantes** :

- Quelles sont les **principales leçons** à tirer des différentes approches de la mobilité adoptées dans le cadre de **projets pilotes** financés par l'Union européenne et d'autres donateurs bilatéraux des États membres de l'UE²⁰ au cours de la dernière décennie (Facilité de partenariat pour la mobilité ; Fonds fiduciaire de l'UE) en Afrique du Nord ?
- Des **modèles** émergent-ils ? Sont-ils extensibles et durables ? En fonction de quelles conditions politiques et financières ?
- Quels sont les principaux enseignements à tirer des programmes de mobilité à grande échelle existants pour les **travailleurs peu qualifiés**, comme dans l'agriculture saisonnière ? Quelles mesures spécifiques devraient être adoptées pour garantir une meilleure **protection des travailleurs**, la prise en compte des dimensions sexospécifiques, et la durabilité de leur retour et de leur réintégration, le cas échéant, dans des activités génératrices de revenus débouchant sur des conditions de travail décentes ?
- Quelles sont les **principales attentes des pays d'Afrique du Nord en termes d'accords de partenariat** pour la mobilité des compétences ? Sont-elles compatibles avec les besoins du marché du travail à moyen et long terme de l'UE et des pays d'Afrique du Nord, ainsi qu'avec des normes de recrutement équitables et éthiques ?
- Comment **mieux impliquer le secteur privé** dans la mise en place de programmes de compétences et de mobilité réussis et durables ?
- Quels sont les principaux **goulets d'étranglement** qui font obstacle à des partenariats renforcés et durables, aux niveaux stratégique et opérationnel ? Comment les résoudre ? Existe-t-il des exemples de bonnes pratiques dont l'impact est prouvé ?

Les **principaux résultats attendus** de la conférence sont les suivants :

- Un **document de recherche original** synthétisant les données existantes et les résultats de recherches récentes envisageant de manière critique la question des programmes de mobilité entre l'Union européenne et

²⁰ En particulier, on citera BMZ, AFD, ENABEL et AECID.



l'Afrique du Nord et explorant les possibilités de nouveaux partenariats (voir les TdR) ;

- Un **rapport de conférence** contenant le résumé des discussions, les recommandations clés formulées par les experts et les discussions de groupe, toutes les présentations et la liste des travaux de recherche et des travaux publiés des praticiens référencés ;
- Une **série de podcasts vidéo** de la conférence et des interviews d'experts et de praticiens ;
- Un **communiqué de presse**.

Les résultats de la conférence seront disponibles en arabe, anglais et français.

5. Méthodologie et format

Les **équipes THAMM de l'OIT et de l'OIM** coordonneront la production du document de recherche par le biais d'un appel à concurrence et assureront le secrétariat de la conférence.

Les **participants ciblés** seront invités à partir des listes des partenaires nationaux de THAMM, ainsi que parmi les praticiens et les décideurs politiques d'Europe et d'Afrique du Nord, ayant un historique de recherche ou d'engagement politique sur le thème de la conférence. D'autres participants proviendront d'organisations internationales et régionales pertinentes, et des parties prenantes concernées des gouvernements et des partenaires sociaux, des organisations du secteur privé, des institutions de recherche internationales et locales, et, comme mentionné, des praticiens et des décideurs politiques en Algérie et en Libye. Le nombre total de participants ciblés sera de l'ordre de 120 à 150.

Le **format de la conférence sera hybride**, c'est-à-dire combinant des interventions en personne et des connexions à distance via une vidéoconférence. Une décision finale sera prise trois mois avant l'événement, en fonction des conditions dans les pays de mise en œuvre et des procédures opérationnelles standard en place au sein des institutions de mise en œuvre en ce qui concerne la pandémie de COVID. Au moment de la rédaction du présent document, une résurgence de la pandémie ne peut être exclue. La conférence devrait se dérouler en Tunisie.

La conférence se déroulera sur deux jours et demi. Après une ouverture générale au cours de laquelle les donateurs de THAMM et les partenaires nationaux donneront des orientations quant à leurs attentes concernant la conférence, le document de recherche original produit pour la conférence sera présenté et une discussion de groupe visant à encadrer les principaux domaines d'enquête de la conférence aura lieu. Les **panels suivants** sont alors envisagés :

- Un panel explorera les approches stratégiques de manière comparative entre les pays d'origine.

- Les panels suivants se concentreront sur des approches spécifiques de la mobilité organisée pour l'emploi et coordonnée par les agences de mise en œuvre partenaires de THAMM, explorant tour à tour les leçons clés du modèle Triple Win de la GIZ, du modèle de partenariat global pour les compétences de l'ENABEL, du partenariat global pour la mobilité de l'OIT, de l'OIM, de l'UNESCO, de l'OIE et de la CSI, de l'approche de l'OFII et d'autres, sous différents angles opérationnels : Le développement des compétences dans le pays d'origine ; l'identification des compétences en demande et la formation professionnelle ; le recrutement et la formation avant le départ ; l'accompagnement des travailleurs à l'étranger ; l'intégration sur le marché du travail et le retour et la réintégration socio-économique.
- Enfin, une table ronde permettra aux parties prenantes nord-africaines et européennes de présenter et de discuter de leurs attentes et de définir des possibilités de partenariat innovantes.

6. Calendrier indicatif

La conférence est prévue du **30 janvier au 1^{er} février 2023** au Caire, Egypte. Cette date semble la plus opportune pour bénéficier des programmes de mobilité mis en œuvre par THAMM, ainsi que de l'agenda de l'UE sur les partenariats pour attirer les talents. Elle laissera encore suffisamment de temps pour diffuser largement les principales recommandations de la conférence et les intégrer dans la mise en œuvre du programme.





République Arabe d'Égypte



giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

CE PROGRAMME EST FINANÇÉ PAR L'UNION EUROPÉENNE ET COFINANÇÉ PAR LE MINISTÈRE FÉDÉRAL ALLEMAND DE LA COOPÉRATION ÉCONOMIQUE ET DU DÉVELOPPEMENT

ACTIVITÉ MISE EN ŒUVRE PAR :



THAMM

● Pour une approche globale de la gouvernance des migrations et de la mobilité de main-d'œuvre en Afrique du Nord

AVEC LE SOUTIEN DE :



CONFÉRENCE RÉGIONALE N°2

PROGRAMMES DE MOBILITÉ ENTRE L'AFRIQUE DU NORD ET L'EUROPE : PRENDRE TEMPS DE TIRER LES LEÇONS ET DE CONSTRUIRE DE NOUVEAUX PARTENARIATS POUR LA MOBILITÉ DES COMPÉTENCES

30, 31 janvier et 1^{er} février 2023

Le Grand Ballroom, SOFITEL EL GEZIRAH, Le Caire, Égypte



AGENDA PROVISOIRE

JOUR 1 : CONTEXTE ET MESSAGES CLES DES DONNEES DE RECHERCHE

08:30 – 09:00	Collation de bienvenue et inscription des participants
09:00 – 10:00	<p align="center">- Cérémonie d'ouverture -</p> <p>Facilitatrice : S.E. L'Ambassadrice Neveen EL-HUSSEINY, Vice-Ministre adjointe des affaires étrangères pour les réfugiés, les migrations et la lutte contre la traite des êtres humains, Ministère des affaires étrangères, Égypte</p> <p>Mot de bienvenue</p> <ul style="list-style-type: none"> • S.E. L'Ambassadeur M. BADAWY, Ministre adjoint, Ministère des affaires étrangères, Égypte • M. Nasreddine NSIBI, Ministre, Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, Tunisie (à confirmer) • M. Kamal HACHOUMY, Secrétaire général, Ministère de l'emploi, Maroc • S.E. Christian BERGER, Ambassadeur, Délégation de l'Union européenne en Egypte • M. Holger ILLI, Chef de la coopération au développement, Premier Conseiller, Ambassade d'Allemagne au Caire • Employeurs, Europe (à confirmer) • M. Mohamed ALAOUI, Travailleurs, Afrique du Nord (UMT – Maroc) (à confirmer)
10:00 – 10:10	Photo de groupe
10:10 – 10:25	- Témoignages de travailleurs migrants impliqués dans les programmes de mobilité THAMM -
10:25 – 11:00	<p>Séance 1. Cadrage technique et attentes de la conférence</p> <p>Facilitatrice : Mme Aurelia SEGATTI, Responsable régionale du programme THAMM, OIT</p> <ul style="list-style-type: none"> • M. Carlos OLIVER, Chef de mission, OIM Égypte • M. Eric OECHSLIN, Directeur, Bureau de pays de l'OIT en Égypte
11:00 – 12:00	<p>Séance 2. Les programmes de mobilité dans le contexte euro-méditerranéen: cadrage conceptuel et empirique</p> <p>Facilitatrice : Mme Tanja DEDOVIC, Spécialiste thématique régionale, OIM MENA-RO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Document de travail inaugural : « Mobilité professionnelle Afrique du Nord – Europe : La nouvelle donne ? », Prof. Jamal BOUOYOUR, Université de Pau, France (consultant de recherche THAMM) • Répondant : Prof. Ibrahim AWAD, Directeur, Centre d'études sur les migrations et les réfugiés (CMRS), Université américaine du Caire <p>Discussion</p>
12:00 – 13:30	<p>Séance 3. Partenariats de mobilité : Leçons tirées par les pays d'Afrique du Nord</p> <p>Facilitatrice : Mme Ahlem AMRI, Coordinatrice nationale THAMM, OIT Tunisie</p> <ul style="list-style-type: none"> • M. Ahmed MESSAOUDI, Directeur général, Placement international et main-d'œuvre étrangère, Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi, Tunisie • M. Karim ISBAYENE, Directeur, Coopération internationale et partenariats, Ministère de l'emploi, Maroc • Ambassadeur Mohamed KHAIRAT, Ministère d'Etat à l'Emigration et aux Expatriés Egyptiens, Egypte • Employeurs, Afrique du Nord (FEI – Egypte)(à confirmer)



	<ul style="list-style-type: none"> • M. Abdallah EL EICH, Travailleurs, Afrique du Nord (Secrétaire général adjoint, UGTT – Tunisie) <p>Discussion</p>
13:30 – 14:30	Pause déjeuner
14 :30 – 16:00	<p>Séance 4. Partenariats de mobilité : Leçons tirées par les pays européens Facilitatrice : Mme Hélène HAMMOUDA, Chef de projet, THAMM, OFII, Tunisie</p> <ul style="list-style-type: none"> • M. Michele AMEDEO, Chef d'unité adjoint, Unité Migration, DG NEAR (en ligne) & Mme Giuliana BENEDETTO, Chargée des politiques, DG HOME Unité Parcours juridiques et intégration (en ligne) • Employeurs, Europe (OIE) (à confirmer) • M. Jean CHAILLET, Directeur des opérations, Polyvia Formation et M. Chekib DEBBABI, Directeur de la filiale tunisienne du groupe Plastivaloire, président fondateur de l'Association tunisienne des industriels de la plasturgie (ATIP) (Partenaire OFII) • Travailleurs, Europe (CFDT ou CGT, France) (à confirmer)(en ligne)
16:00 – 16:20	Pause
16 h 20 – 17 h 30	<p>(Ctd)</p> <ul style="list-style-type: none"> • États membres de l'UE (partenaires du THAMM) : <ul style="list-style-type: none"> ◦ Belgique : S.E. l'Ambassadeur Lieven DE LA MARCHE, Envoyé spécial Migration et asile, Service public fédéral (SPF) Affaires étrangères (en ligne) • Allemagne : M. Carl LEIFGEN, chargé de mission, BMZ (en ligne) • États membres de l'UE (autres expériences) : <ul style="list-style-type: none"> ◦ Espagne: Mme Blanca BREÑOSA SÁEZ DE IBARRA, Sous-directrice générale adjointe, Affaires juridiques, Secrétariat d'Etat aux migrations, Ministère de l'inclusion, de la sécurité sociale et des migrations (en ligne) <p>Discussion</p>
17 h 30	Fin du Jour 1

JOUR 2 : COMPOSANTES TECHNIQUES DES PROGRAMMES DE MOBILITÉ

9:00 – 09:15	Faits saillants du Jour 1 (clip vidéo)
09:15-11:00	<p>Séance 5. Les services publics de l'emploi comme acteur central (gouvernance, sélection sectorielle, identification des employeurs et mise en relation) Facilitatrice : Mme Shahira WASSEF, Coordinatrice nationale THAMM, GIZ Egypte</p> <ul style="list-style-type: none"> • M. Noureddine BENKHALIL, Directeur général, ANAPEC (Maroc) • Mme Najet GALAOUI, Directrice, Coopération internationale, ANETI (Tunisie) • Mme Abeer FOUAD, Directrice générale de l'Administration générale de l'information sur le marché du travail, Ministère de la main-d'œuvre (Égypte) • M. Alexander WILHELM, Directeur des relations internationales, Agence fédérale pour l'emploi public Allemagne - BA • Mme Jessica SBRISSE, Experte Relation Extérieure, Forem (Belgique) • Dr Ashley WAREING, consultante OIT / experte AMSPE: Benchmarking <p>Discussion</p>
11:00 – 11:15	Pause
11:15 – 13:00	Session 6 : Identifier de multiples acteurs dans l'anticipation des compétences et la formation pour des partenariats de mobilité des compétences réussis dans THAMM



	<p>Facilitatrice : Mme Raffaella GRECO-TONEGUTTI, ENABEL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mme Salima BEN SALEM, Chef de division, Placement international, ANAPEC, Maroc : Introduction à l'approche THAMM Enabel et aux processus mis en œuvre concernant les intersections des marchés du travail et l'identification des emplois (rôle et parties prenantes impliquées) • M. Mhammed NEJJARI , Département de l'Emploi, MIEPEEC, Maroc: Introduction au Maroc feuille de route sur l'anticipation des compétences • Mme Ellen ALBRECHTS, VDAB (PSE Flandre-Belgique) : Analyse des compétences liées aux programmes de formation dans les pays d'origine et à leur adéquation avec les besoins des pays de destination • M. Taoufik OULED ALI, Directeur, Division du Placement international, ANETI, Tunisie : Comparaison des compétences nécessaires pour un secteur/emploi spécifique en Tunisie et dans l'UE, sur la base de l'analyse des compétences développée à travers le Cadre de référence tunisien pour l'emploi et les compétences • M. Mohamed BENKHALED, CEO, Peacock finance : Ajustement entre l'anticipation des compétences et la formation professionnelle et les opportunités pour les employeurs, les talents et les pays partenaires • Égypte (à confirmer) • M. Peter BODE, Directeur Général Habotec • M. Fabrice BLANCHARD, OFIL : Compétences, anticipation des compétences et formation à la migration circulaire <p>Discussion</p>
13:00 – 14:00	Pause déjeuner
14:00 – 15:30	<p>Séance 7. Surmonter les défis liés à la reconnaissance des qualifications, des aptitudes et des compétences</p> <p>Facilitatrice : Mme Dalia MAHMOUD, Chef de projet PROSPECTS, OIT-Le Caire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Témoignages de travailleurs migrants sur la reconnaissance des qualifications et des compétences avant le départ et au retour • Mme Laura SCHMID, OIT. Reconnaissance des personnes peu qualifiées : compétences et acquis • Mme Hind BOUBIA, Chef de Division : Prospection & Marketing, ANAPEC, Maroc • Dr Ahmed El ASHMAWI, Ministère de l'Éducation, Égypte • M. Imed CHETOUI, Consultant, Partenaire GIZ, Tunisie (à confirmer) (en ligne) • Mme Tiina POLO, Chargée des politiques - DG EMPL, et M. Arjen DEIJ, Expert principal en développement du capital humain - Coordinateur du projet de modernisation des qualifications, ETF : Outils de l'UE liés aux qualifications, aptitudes et compétences (en ligne) <p>Discussion</p>
15h30–15h45	Pause
15 h 45 – 17 h 00	<p>(Ctd)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allemagne / France/ Belgique / autres États membres de l'UE: Reconnaissance des compétences et qualifications dans les pays de destination (GIZ à confirmer avec IHK) • THAMM Établissements de formation du secteur privé (PALIM – TBC – MOR; et / ou M. El Alaoui, DMCC) <p>Discussion</p>
17:30 – 19:00	Cocktail et événement parallèle
	Fin du Jour 2



JOUR 3 : VERS DE NOUVEAUX PARTENARIATS DE TALENTS

9:00 – 09:15	Faits saillants du Jour 2 (clip vidéo)
09:15 – 11:00	<p>Séance 8. Le rôle des agences d'emploi privées dans les nouveaux partenariats de mobilité Facilitateur : Dr Fabio JIMENEZ, Chef de l'Unité Gouvernance et mobilité des migrations de main-d'œuvre, siège de l'OIM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Témoignages d'agences agréées : M. Hajouji TAWDIF (MOR), PDG d'Aldelia, M. Cedric FILET (BEL) (en ligne) • M. Slim ABDELJELIL, Consultant de l'OIT, Tunisie • M. Pawel SZALUS, Responsable du programme IRIS, Organisation internationale pour les migrations (OIM) • M. Brahim ABIDAR, Direction de l'Emploi, MIEPEEC, Maroc • M. Ahmed MESSAOUDI, DGPEMOE (MFPE, Tunisie) • M. Sayed EL SHARKAWY, Directeur général du Département de l'inspection du travail (MoM, Egypte) • M. Lahsen HANSALI, Union Générale des Travailleurs du Maroc (UGTM) (Maroc) (Organisations de travailleurs) (à confirmer) • M. Mehdi AYADI, Président, Chambre de Commerce - Entreprises intérimaires / UTICA (Tunisie) (Organisation des employeurs) <p>Discussion</p>
11 h 00 – 11 h 30	<p>Séance 9. Les ingrédients de partenariats innovants pour la mobilité des compétences Facilitatrice : Mme Isabelle KRONISCH, spécialiste des migrations et de la mobilité de main-d'œuvre, OIT Afrique du Nord et Corne de l'Afrique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mme Mariavittoria GARLAPPI, Experte principale en développement du capital humain - Compétences et migration, Fondation européenne pour la formation (en ligne) • Dr Jason GAGNON, Chef d'unité, Migration et développement, Centre de développement de l'OCDE • Dr Sona KALANTARYAN, Chargée de projet, Centre commun de recherche (en ligne) • Mme Natalia POPOVA, Spécialiste des migrations de main-d'œuvre, Service des migrants, OIT (en ligne) • Dr Fabio JIMENEZ, Spécialiste principal de la gouvernance des migrations (LMM), siège de l'OIM • Dr Katrin MARCHAND, Université de Maastricht (partenaire GIZ), L'expérience des migrants : Résultats de l'étude du programme THAMM GIZ Mobility • Mme Jamila EL MASBAHI, Avocate (partenaire ENABEL - Gouvernement flamand – Département Travail et Economie Sociale (Belgique)): Défis opérationnels dans la mise en œuvre des partenariats pour la mobilité des compétences <p>Discussion</p>
12 h 30 – 12 h 45	Pause
12:45 – 13:45	<p align="center">- Table ronde : Recommandations aux principales parties prenantes en Afrique du Nord et dans l'Union européenne -</p> <p>Facilitatrice : Mme Paola ALVAREZ, Spécialiste thématique régionale senior sur la mobilité de la main-d'œuvre et l'inclusion sociale, OIM-Bruxelles</p> <ul style="list-style-type: none"> • S.E. l'Ambassadeur Neveen EL-HUSSEINY, Ministère des Affaires Etrangères, Egypte • M. Nouredine BENKHALIL, Directeur général, ANAPEC, Maroc



	<ul style="list-style-type: none"> • M. Ahmed MESSAOUDI, Directeur Général, DGPEMOE, MFPE, Tunisie • Mme Odette SARR BOLLY, Coordinateur du programme JLM, Division du travail, de l'emploi et des migrations, de la santé, des affaires humanitaires et du développement social, Commission de l'Union africaine • Mme Elsa PAPAGEORGIOU, Responsable de programme, Unité Migration, DG NEAR, Commission européenne • M. Holger ILLI, Premier Conseiller, Ambassade d'Allemagne au Caire • Mme Blanca BREÑOSA SÁEZ DE IBARRA, Sous-directrice générale adjointe, Affaires juridiques, Secrétariat d'Etat aux migrations, Ministère de l'inclusion, de la sécurité sociale et des migrations (en ligne) • M. Ali SERHANI, Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) • Organisations de travailleurs • Synthèse générale des principales conclusions de la conférence : Prof Ibrahim AWAD, Directeur, Centre d'études sur les migrations et les réfugiés (CMRS), Université américaine du Caire
13:45 – 14:15	<p style="text-align: center;">- Cérémonie de clôture -</p> <p>Facilitatrice : Mme Aurelia SEGATTI, Responsable régionale du Programme THAMM, OIT et Mme Tanja DEDOVIC, Spécialiste thématique régionale de l'OIM sur la mobilité du travail et l'inclusion sociale</p> <ul style="list-style-type: none"> • M. Carlos OLIVER, Chef de mission, OIM Egypte • M. Eric OECHSLIN, Directeur, Bureau de pays de l'OIT en Egypte • S.E. l'Ambassadrice Neveen EL-HUSSEINY, Ministère des Affaires étrangères, Égypte • Mme Graziella RIZZA, Conseiller-Chef de Section / Migration, Délégation de l'Union européenne - Égypte <p>Fin de la conférence</p>
14:15 – 15:00	Déjeuner

LISTE DES PARTICIPANTS ENREGISTRES

#	Organisation	Nom	Genre	Fonction	Pays
1	Ministry of State for Emigration and Egyptian Expatriates' Affairs	Engy El Betar	F	National Coordinator	Egypte
2	Ministry of State for Emigration and Egyptian Expatriates' Affairs	Laila Elegaky	F	International cooperation specialist	Egypte
3	Ministry of State for Emigration and Egyptian Expatriates' Affairs	Nancy Hatem	F	International Cooperation specialist	Egypte
4	Ministry of State for Emigration and Egyptian Expatriates' Affairs	Farah Wael	F	International cooperation specialist	Egypte
5	Ministry of State for Emigration and Egyptian Expatriates' Affairs	Youmna Osama Zakaria Mohamed Selim	F	International Cooperation Specialist	Egypte
6	Ministry of Social Solidarity	Mervat Sabreen	F	Assistant to Minister of Social Solidarity	Egypte
7	Ministry of Manpower	Amira Zaki	F	Researcher in the department of foreign relations	Egypte
8	Ministry of Manpower	Amal Hussein	F	undersecretary of central department for foreign relations ministry of manpower	Egypte
9	Ministry of Manpower	Sayed Shrkaway	M	Director General of the General Department of Labour Inspection	Egypte
10	Ministry of Manpower	Rasha Abdelbaser	F	General Director of regional and international affairs dep.	Egypte
11	Ministry of Manpower	Abeer Fouad	F	Director of labor market information administration	Egypte
12	Ministry of Higher Education and Scientific Research	Lamia Abdallah Ibrahim Ahmed	F	Senior Specialist	Egypte
13	Ministry of Higher Education and Scientific Research	Nermeen Rashad	F	senior specialist	Egypte
14	Ministry of Education and Technical Education	Ahmed El-Ashmawi	M	Member of the Advisory Committee for the Reform of Technical Education	Egypte
15	National Organization for Social Insurance	Mervet Mohamed	F	Chercheur	Egypte
16	Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS)	Emad Alaswad	M	Senior Researcher	Egypte
17	Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS)	Waleed Abdelkhalik	M	Statistician at migration data unit (NSO,Egypte)	Egypte
18	Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS)	Galal Ramadan	M	Deputy Manager Labor Affairs Unit	Egypte
19	Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS)	Haidy Mahmoud	F	Senior Statistician	Egypte
20	Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS)	Mohammed Waleed Ameen	M	Statistician at migration data unite - national Statistical Office (NSO,Egypte)& Coordinator for(objective 3) THAMM project in Egypte	Egypte
21	Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS)	Sohair Metwaly Ahmed Ahmed	F	Director General of the General Department of Family Research - Migration data analysis Unit	Egypte
22	Federation of Egyptian Industries	Heba Soliman	F	Statistician	Egypte

E
g
y
p
t
e

23	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC)	Hind Boubia	F	Chef de division	Maroc
24	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC)	Latifa Elkhoul	F	Cadre	Maroc
25	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC)	Mouna Baraka	F	Conseillère en emploi	Maroc
26	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC)	Naima Barri	F	Chef de division	Maroc
27	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC)	Salima Bensalem	F	Head of International Placement Services Division	Maroc
28	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC)	Samira Elfaid	F	Chef de service	Maroc
29	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC)	Samira Htila	F	Conseillère en emploi à l'international	Maroc
30	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC)	Sara Marzouq	F	Chef de service prestations aux candidats à la migration professionnelle à l'international	Maroc
31	Confédération Démocratique du Travail (CDT)	Saadia Ouaid	F	Member of the Executive Office in charge of migration	Maroc
32	Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM)	Ali Serhani	M	Membre de la commission sociale et "Focal point Migration" of international organization of employers	Maroc
33	Département de la Formation Professionnelle (DFP)	Bouchra El Idrissi	F	Chef de service	Maroc
34	High Commission for Planning	Mohamed Mghari	M	Regional director of planning	Maroc
35	Ministère de l'Inclusion économique de la Petite entreprise , de l'Emploi et des Compétences	Brahim Abidar	M	Chef du service des Agences Privées de l'Emploi	Maroc
36	Ministère de l'Inclusion Economique de la Petite Entreprise de l'Emploi et des Compétences	Fatima Zohra Ouomar	F	Conseillère de M. Le Ministre	Maroc
37	Ministère de l'Inclusion économique de la Petite entreprise , de l'Emploi et des Compétences	Hicham Achabi	M	Chef du service de la coopération multilatérale	Maroc
38	Ministère de l'inclusion économique, de la petite entreprise, de l'emploi et des compétences	Karim Isbayene	M	Directeur de la Coopération Internationale et du Partenariat	Maroc
39	Ministère de l'Inclusion économique de la Petite entreprise , de l'Emploi et des Compétences	Lalla Fatima Aouragh	F	Chef de service du SIMT	Maroc
40	Ministère de l'Inclusion économique, de la Petite entreprise, de l'Emploi et des Compétences	Mhammed Nejari	M	Chef de la Division de l'Emploi des Migrants et du Maintien en Service	Maroc
41	Ministère de l'Inclusion économique de la Petite entreprise , de l'Emploi et des Compétences	Naima Barki	F	Ingénieur chargée d'études	Maroc
42	Ministère de l'Inclusion Economique de la Petite Entreprise de l'Emploi et des Compétences	Nour Elamarti	F	Conseillère de M. Le Ministre	Maroc
43	Ministère de l'Inclusion Economique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences	Soumaya Joumail	F	Chef de service de coopération bilatérale	Maroc
44	Ministry of Foreign Affairs African Cooperation and Moroccan Expatriates Moroccan Expatriates Department	Hind Chaine	F	Chef de service	Maroc

**M
a
r
o
c**

45	Ministry of Foreign Affairs African Cooperation and Moroccan Expatriates Moroccan Expatriates Department	Leila Ouchani	F	Chef de service	Maroc
46	Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT)	Nezha Rhazouani	F	Cheffe de division	Maroc
47	Union Générale des Travailleurs au Maroc (UGTM)	Lahsen Hansali	M	Membre syndical	Maroc
48	Union Générale des Travailleurs au Maroc (UGTM)	Moultou Hind	F	Coordination relations Internationales	Maroc
49	Union Marocaine du Travail (UMT)	Belguendouz Abdelkrim	M	Chercheur en migration	Maroc
50	Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (ANETI)	Adel Abidi	M	Chef de division	Tunisie
51	Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (ANETI)	Doniazed Haouioui	F	Conseillère d'emploi	Tunisie
52	Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (ANETI)	Imen Ghelala	F	Ched de division	Tunisie
53	Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (ANETI)	Olfa Abichou	F	Chef de division / UCI	Tunisie
54	Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (ANETI)	Rabeb Ben Khalifa	F	Employment Advisor	Tunisie
55	Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (ANETI)	Sameh Ounis	F	Inspecteur en emploi	Tunisie
56	Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (ANETI)	Taoufik Ouled Ali	M	Directeur de l'unité de Placement à l'international	Tunisie
57	Agence Tunisienne de Coopération Technique (ATCT)	Hedi Bedhiafi	M	Directeur	Tunisie
58	Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (ATFP)	Feryel Ezzinebouden	F	Director of International Cooperation Department	Tunisie
59	Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (ATFP)	Abir Kebaier	F	Cheffe de division	Tunisie
60	Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (ATFP)	Marouen Ben Slimene	M	Directeur général	Tunisie
61	Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (ATFP)	Sarra Trabelsi	F	Department of International Cooperation	Tunisie
62	Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (ATFP)	Mouna Slama	F	Chef de division	Tunisie
63	Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)	Amine Ben Abdallah	M	Directeur de la coopération et des relations internationales	Tunisie
64	Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)	Tarek Lakhdhar	M	Deputy director	Tunisie
65	Centre National de Formation Continue et de Promotion Professionnelle (CNFCPP)	Ines Ben tiba	F	Conseillère en ingénierie de formation	Tunisie
66	Centre National de Formation Continue et de Promotion Professionnelle (CNFCPP)	Mehdi Lassoued	M	Head of the Department of Partnership and International Cooperation	Tunisie
67	Centre National de Formation Continue et de Promotion Professionnelle (CNFCPP)	Haikel Mejri	M	Consultant to the Head of Configuration Engineering	Tunisie
68	Institut National de Statistiques (INS)	Mohamed Salah Traidi	M	Sous directeur	Tunisie
69	Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi	Fayçal Ben Brahim	M	Directeur de l'évaluation et de la qualité dans la formation	Tunisie

70	Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi	Maha Ben Nejma	F	Directeur	Tunisie
71	Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE)	Imen Gharsellaoui	F	Director	Tunisie
72	Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE)	Asma Jebri	F	Directrice générale	Tunisie
73	Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE)	Wajdi Massaabi	M	Sous directeur	Tunisie
74	Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE)	Ahmed Messaoudi	M	Directeur Général du Placement à l'Etranger et de la Main d'Œuvre Etrangère	Tunisie
75	Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE)	Abdelkarim Oumari	M	Sous directeur	Tunisie
76	Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE)	Sonia Zaghla	F	Head of Department at the General Directorate of Employment Abroad and Foreign Labor	Tunisie
77	Ministère de l'économie et de la planification	Ikbel Fekih Ahmed ep Ben Haj Romdhane	F	General Director	Tunisie
78	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique	Malek Kochlef	M	Directeur Général de la Coopération Internationale	Tunisie
79	Ministère des Affaires Etrangères, l'Immigration et les TRE	Hamed Zekri	M	Ministre plénipotentiaire des affaires étrangères - Direction générale pour l'Europe, l'Union européenne et la Méditerranée	Tunisie
80	Ministère des Affaires Etrangères, l'Immigration et les TRE	Amel Ben Salah ép Laamouz Radhia	F	Ministre plénipotentiaire	Tunisie
81	Observatoire national de l'emploi et des qualifications (ONEQ)	Rim Ben Slimane	F	Sous-directeur	Tunisie
82	Office des Tunisiens à l'Etranger (OTE)	Mohamed Mansouri	M	Directeur Général	Tunisie
83	Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT)	Abdallah ELeichi	M	Secrétaire général Adjoint	Tunisie
84	Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT)	Abdelkader Mhedhbi	M	Coordinateur Département Migration	Tunisie
85	Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA)	Mehdi Ayadi	M	President of Private Employment Agencies	Tunisie
86	Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA)	Zied Charfi	M	Administrateur conseiller	Tunisie
87	Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA)	Sami Silini	M	Directeur central des affaires sociales	Tunisie

s
i
e

88	EEAS	Anja Plagenz	F	Policy Officer	Allemagne
89	EEAS	Martina Wenske	F	Seconded National Expert in the Migration Division	Allemagne
90	EU Delegation to Egypte	Ahlam Farouk	M	Programme manager	Egypte
91	EU Delegation to Egypte	Graziella Rizza	F	Head of governance section	Italie
92	EU Delegation to Egypte	Mohamed Basma	F	Program manager	Egypte
93	EU Delegation to Egypte	Sarah El-Menawi	F	Operations Trainee	Egypte
94	EU Delegation to Egypte	Sophie Vanhaeverbeke	F	Head of Cooperation	Belgique
95	EU Delegation to Libya	Lucia Santuccione	F	Programme manager	Italie
96	EU Delegation to Maroc	Anne Simon	F	Attaché de coopération internationale	France
97	EU Delegation to Maroc	Sophie Huet Guerriche	F	Cooperation officer	France
98	European Commission	Eric Infante	M	International Relations Officer	France
99	European Commission	Laurence Levaudel-Clauss	F	Cooperation officer	France
100	European Commission	Sona Kalantaryan	M	Project officer	Arménie
101	European Commission - DG NEAR	Cristina Urbano Maria	F	Policy Assistant	Italie
102	European Commission - DG NEAR	Michele Amedeo	M	Deputy Head of Unit	Italie
103	European Commission DG HOME	Marco Funk	M	International Relations Officer	Allemagne
104	European Commission, DG EMPL	Tiina Polo	F	Policy Officer	Belgique
105	European Training Foundation (ETF)	Mariavittoria Garlappi	F	Skills and migration expert	Italie
106	European Training Foundation (ETF)	Arjen Deij	M	Senior HCD Specialist, Coordinator of Thematic Initiative on Modernisation of Qualifications Systems	Pays-bas
107	European Training Foundation (ETF)	Ermina Martini	F	Project officer	Italie
108	European Training Foundation (ETF)	Kristien Van den Eynde	F	Human Capital Development Specialist	Belgique
109	European Training Foundation (ETF)	Maria Rosenstock	F	Expert	Pologne
110	UNION EUROPÉENNE	Isabelle Ribot	N	Programme Manager	France
111	International Centre for Migration Policy Development (ICMPD)	Cecilia Coccia	F	Grants Officer	Italie
112	International Centre for Migration Policy Development (ICMPD)	Diana Stefanescu	F	Project Specialist - Labour Mobility, Migration Partnership Facility	Allemagne

U
N
I
O
N
E
U
R
O
P
É
E
N
N
E

113	Enabel	Alessandra Varesco	F	Intervention manager	Belgique
114	Enabel	Carla Fanini	F	Intervention Officer - PEM Sénégal	Belgique
115	Enabel	Giulia Fagotto	F	Migration and entrepreneurship expert	Belgique
116	Enabel	Ludiwien Cooreman	F	Labour Mobility Expert Belgian Stakeholders	Belgique
117	Enabel	Raffaella Greco Tonegutti	F	Team Leader Human Mobility	Italie
118	Enabel	Valérie Gils	F	Junior Expert Labour Migration	Belgique
119	Enabel	Zainab Naji	F	Experte Emploi	Belgique
120	Cabinet Cooperation BE	Joke Bosteels	F	Conseillère	Belgique
121	Departement Werk en Sociale Economie	Morgane Karlowski	F	Lawyer	Belgique
122	Egmont - Royal Institute for International Relations	Gabriel Maroy	M	Project Manager	Belgique
123	Egmont - Royal Institute for International Relations	Henry Glorieux	M	Programme Manager	Belgique
124	Egmont - Royal Institute for International Relations	Jean-Louis De Brouwer	M	Directeur du Programme "Affaires européennes"	Belgique
125	Egmont - Royal Institute for International Relations	Marcel Muraille	M	Research Fellow	Belgique
126	Egmont - Royal Institute for International Relations	Maria Gargano	F	Junior Researcher	France
127	Embassy of Belgique in Egypte	Ingmar Samyn	M	Political Counsellor	Belgique
128	EMN Belgique	Christophe Van Hemelryck	M	Policy Officer	Belgique
129	Fedasil	Isabelle Verhoeven	F	Resettlement Officer	Belgique
130	Fedasil	Liesbeth Browaey	F	Resettlement Officer	Belgique
131	Federal Public Service Foreign Affairs, Foreign Trade and Development Cooperation	Els Langendries	F	Policy officer Migration and Development	Belgique
132	Federal Public Service Foreign Affairs, Foreign Trade and Development Cooperation of Belgique	Sarah Lavrysen	F	Policy officer	Belgique
133	FGTB/ABVV	Thierry Aerts	M	International Policy Officer	Belgique
134	Flemish government	Astrid Coates	F	Lawyer	Belgique
135	Flemish Government - DWSE	Jamila El Masbahi	F	Lawyer	Belgique
136	Forem	Jessica Sbrissa	F	Experte relations extérieures	Belgique
137	Ministry of Foreign Affairs	Maud Fonteyne	F	policy officer	Belgique
138	VDAB	Ellen Albrechts	F	Coordinator/project leader international mobility	Belgique
139	VDAB	Kitty Weyn	F	Accountmanager International Relations	Belgique
140	Office Français de l'Immigration et de l'Intégration-OFII	Adel Gassoumi	M	Coordinateur de projet	Tunisie
141	Office Français de l'Immigration et de l'Intégration-OFII	Adhari Hariz	F	Coordinatrice du projet	Tunisie
142	Office Français de l'Immigration et de l'Intégration-OFII	Fabrice Blanchard	M	Directeur general adjoint	France
143	Office Français de l'Immigration et de l'Intégration-OFII	Hélène Hammouda	F	Cheffe de projet THAMM II - OFII	Tunisie
144	Office Français de l'Immigration et de l'Intégration-OFII	Siwar Ben Hamed	F	project coordinator	Tunisie
145	Office Français de l'Immigration et de l'Intégration-OFII	Sophie Kapusciak	F	Directrice	France
146	ATIP	Chekib Debbabi	M	Président	France
147	CFDT - Confédération française démocratique du travail	Didier Sziwka	M	Secrétaire confederal	France
148	Pau University - France	Jamal Bouoiyour	M	Professor	France
149	Polyvia	Jean Chaillet	M	COO - Directeur des Opérations	France
150	Polyvia	Simon Gourgaud	M	Directeur Partenariats	France
151	GIZ	Ahmed Ismail	M	Junior Advisor for Mobility Scheme	Allemagne

E
t
a
t
s

152	GIZ	Alexandra Hilbig	F	Cluster Coordinator Governance & Migration	Allemagne
153	GIZ	Andrea Milkowski	M	THAMM Programme Manager	Allemagne
154	GIZ	Christina Durst	F	Advisor for Regular Labour Migration	Allemagne
155	GIZ	Dhiaeddine Bejaoui	M	Expert Technique	Allemagne
156	GIZ	Donia Medini	F	Directrice de composante/ Coordinatrice	Allemagne
157	GIZ	Injy Ismael	F	Junior Advisor for Communication and M&E for Migration Specialist	Allemagne
158	GIZ	Jan Fraeb	M	Senior Coordinator Regional Initiatives	Allemagne
159	GIZ	Johanna Gaudian	F	Project Manager	Allemagne
160	GIZ	Khaled Karara	M	Head of Project	Allemagne
161	GIZ	Lidija Beganovic	F	Technical Advisor	Allemagne
162	GIZ	Marie Bunsen	F	Junior Advisor THAMM GIZ	Allemagne
163	GIZ	Marouan Moussa	M	Conseiller Technique	Allemagne
164	GIZ	Séverine Diallo	F	Coordinatrice THAMM Maroc	Allemagne
165	GIZ	Shahira Wassef	F	Head of Migration Portfolio and Project Manager THAMM Egypte	Allemagne
166	GIZ	Sina Koester	F	Intern	Allemagne
167	GIZ	Souhaila Laassilia	F	Junior Technical Advisor	Allemagne
168	GIZ	Stephanie Schrade	F	Cluster Coordinator	Allemagne
169	GIZ	Tabea Stamminger	F	Intern THAMM Allemagne	Allemagne
170	GIZ	Tine Mikliss	F	Senior Advisor	Allemagne
171	GIZ	Wassila Ben Aissa	F	Conseillère Technique	Allemagne
172	GIZ	Yara Elkorety	F	Advisor for Labour Migration and Mobility	Allemagne
173	Bertelsmann Stiftung	Najim Azahaf	M	Senior Project Manager	Allemagne
174	Bertelsmann Stiftung	Paula Abbate	F	project manager	Allemagne
175	Bundesagentur für Arbeit (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV))	Alexandra de Sa	F	Employee in Team MENA-Asia	Allemagne
176	Bundesagentur für Arbeit (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV))	Ramiro Vera-Fluixá	M	Team Leader	Allemagne
177	Bundesagentur für Arbeit	Cédric Jestin	M	International Employment Advisor	Allemagne
178	Bundesagentur für Arbeit	Marcel Mauer	M	international Employment-Adviser	Allemagne
179	Federal Ministry of Economic Cooperation and Development	Carl Leifgen	M	Conseiller	Allemagne
180	German Embassy Tunis	Samuel Germain	M	Deputy Head of Cooperation	Allemagne
181	German Federal Employment Agency (BA)	Alexander Wilhelm	M	Director International Relations	Allemagne
182	German Federal Employment Agency (BA)	Ahmed Saleh	M	International Relations, Coordinator THAMM for Egypte	Allemagne
183	German Federal Employment Agency (BA)	Susanne Beck	F	International Relations, Coordinator THAMM project for BA	Allemagne
184	German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development	Dennis Roentgen	M	Senior Policy Officer	Allemagne
185	Habotec (Company)	Peter Bode	M	Managing director	Allemagne
186	Service Center for Professional Recognition	Markova Liubov	F	Advisor	Allemagne
187	UNU-MERIT, Maastricht University	Katrin Marchand	F	Researcher	Allemagne
188	Agency for Peacebuilding	Ylenia Rocchini	F	M&E Consultant	Italie

m e m b e r s d e l i - U E

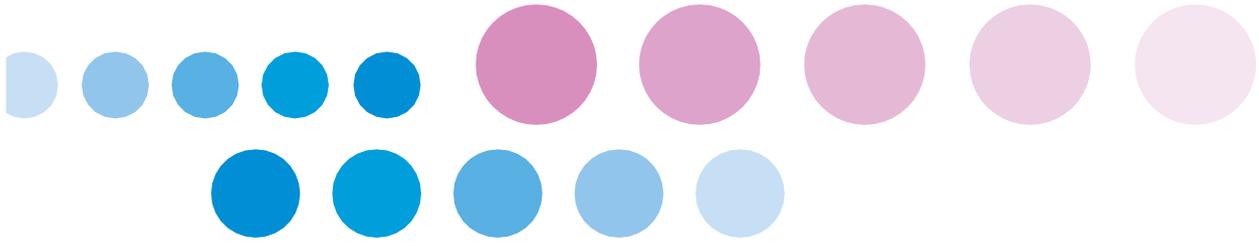
189	CGIL (Italian General Confederation of Labour)	Sergio Bassoli	M	senior officer	Italie
190	Italian Agency for Development Cooperation (AICS)	Francesco Di Bona	M	UN Fellow - Programme Officer	Italie
191	Italian Agency for Development Cooperation (AICS)	Elena Sacca'	F	Programme Coordinator (Migration and Gender)	Italie
192	Unione Italiana del Lavoro - UIL	Casucci Giuseppe	M	Head of Migration Department	Italie
193	Italian Labour Union -UIL	Eskander Essa	M	Responsible for the Mediterranean countries	Italie
194	Embassy of the Kingdom of the Netherlands in Egypte	Habiba Algindy	F	Policy Officer, Migration and Regional Affairs	Pays-bas
195	Embassy of Slovenia	Polonca Flego	F	Minister Counsellor and Deputy head of Mission	Slovénie
196	Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas - FIIAPP	Francisco Segovia	M	Technical Project Coordinator	Espagne
197	Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas - FIIAPP	Isabel Garcia Casanova	F	Project Officer	Espagne
198	Ministry of inclusion, Social Security and Migration	Blanca Breñosa	F	Deputy Hou Legal Migration in Espagne	Espagne
199	Comisiones Obreras (CCOO)	Alejandra Ortega Fuentes	F	Responsible por Arab Countries and ILO	Espagne
200	Secretary of state for migration	Roy Gladys	F	Head of service	Espagne
201	Spanish Agency for International Development Cooperation (AECID)	Maria Tarancon	F	Gender Project Manager	Espagne
202	Spanish Agency for International Development Cooperation (AECID)	Teodora Diamantopoulos Fernandez	F	Project Manager	Espagne
203	African Union Commission	Odette Sarr Bolly	F	Programme Coordinator	Sénégal
204	ILO	Ahlem Amri	F	National Coordinator	Tunisie
205	ILO	Aurelia Segatti	F	Programme Manager	Maroc
206	ILO	Caroline Naguib Nessim	F	Project Manager	Egypte
207	ILO	Eliza Marks	F	Technical Officer	Australie
208	ILO	Farah El Batrawy	F	National Coordinator	Egypte
209	ILO	Fatima Id Ahmad	F	National Coordinator	Maroc
210	ILO	Ferdaoues Ouertani	F	National Coordinator	Tunisie
211	ILO	Houda Mestiri	F	National Coordinator	Tunisie
212	ILO	Isabelle Kronisch	F	Labour migration specialist	Algérie
213	ILO	Jeanne Schmitt	F	Chief Technical Advisor	Maroc
214	ILO	Mai Nassar	F	Project assistant	Egypte
215	ILO	Majida Sadok	F	Project assistant	Maroc
216	ILO	Mehdi Tarfaoui Ziadi	M	Project assistant	Maroc
217	ILO	Michelle Leighton	F	Chief, Labour Migration Branch	Etats Unies d'Amérique
218	ILO	Mohamed Belarbi	M	Chief Technical Advisor/JLMP ACTION	Tunisie
219	ILO	Mohamed Ouled Slimane	M	CNP/IPDLI	Tunisie
220	ILO	Mustapha Ziroili	M	National Expert - Economist	Maroc
221	ILO	Naceur Bouyahia	M	Trade and Employment technical officer	Tunisie
222	ILO	Nadia Touihri	F	Regional labour statistician	Tunisie
223	ILO	Naima Aomari	F	National Coordinator	Maroc
224	ILO	Rahim Amraoui	M	National Coordinator	Egypte

225	ILO	Raja Ben Tmarouet	F	Project assistant	Tunisie
226	ILO	Samia Archella	F	National Project Coordinator	Egypte
227	ILO	Samia Kazi Aoul	F	Labour migration Specialist	France
228	ILO	Theodoor Sparreboom	M	Senior Labour Migration Specialist	Afrique du Sud
229	ILO	Wafaa Abdelkader	F	Specialist in Workers Activities for North Africa	Egypte
230	ILO	Zineb Hassani	F	Project assistant	Egypte
231	IOM	Aly Shaheen	M	Programme Assistant	Egypte
232	IOM	Carlos Oliver	M	Chief of Mission	Egypte
233	IOM	Dejan Micevski	M	Head, Project Coordination / DCOM	Macédoie
234	IOM	Fabio Jimenez	M	Head of Labour Mobility and Markets Unit	Egypte
235	IOM	Laura Palatini	F	Chief of Mission	Maroc
236	IOM	Luca Volonté	M	Project Assistant	Italie
237	IOM	Meriam Rizkallah	F	Senior Programme Assistant	Egypte
238	IOM	Meryem Arban	F	Assistante de Projet Migration et Développement	Maroc
239	IOM	Mohamed Elfetyany	M	Fellow	Egypte
240	IOM	Mostafa Marwa	F	National Programme Officer	Egypte
241	IOM	Mounira Elkahlawy	F	Programme Assistant	Egypte
242	IOM	Olivia Townend	F	EU Programme Support Assistant	France
243	IOM	Paola Alvarez	F	Senior Regional Thematic Specialist, Labour Mobility and Social Inclusion	Egypte
244	IOM	Sarah Barasa	F	Project Coordinator	Allemagne
245	IOM	Sukhee Chae	F	Programme Officer	Corée du Sud
246	IOM	Tanja Dedovic	F	senior regional thematic specialist	Egypte
247	IOM	Taymour Elmasry	M	Intern	Italie
248	IOM	Vincent Chasteloux	M	EU Policy & Programme Analyst	France
249	IOM	Yusra AlAjlan	F	Labour migration officer	Koweït
250	JICA	Masuda Kotomi	F	Representative	Japon
251	OECD Development Centre	Ayumi Yuasa	F	Deputy Director	Japon
252	OECD Development Centre	Jason Gagnon	M	Chef d'unité	France
253	STATAFRIC African Union Commission	Leila Ben Ali	F	Head of Statistics	Tunisie
254	United Nations Economic and Social Commission for Western Asia	Milad Pournik	M	Associate Social Affairs Officer	Etats Unies d'Amérique
255	WHO	Lylia Oubraham	F	Programme administrator	Algérie
256	Centre de Recherche en Économie Appliquée pour le	Saib Musette	M	Chercheur	Algérie
257	Confédération générale des entreprises algériennes	Hakim Haddad	M	Conseiller	Algérie
258	Union Général des Travailleurs Algeriens	Hichem Khichane	M	Représentant de la fédération des télécommunications PTIC	Algérie
259	Délégation générale du Québec à Dakar	Genia Cishahayo	F	Conseillère prospection et attraction	Canada
260	Délégation générale du Québec à Dakar	Karim Chouaib	M	Counsellor	Canada
261	Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'intégration	Johanne Dion	F	Conseillère à la prospection et attraction	Canada
262	Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration	Hanafi Tessa	M	Directeur	Canada

A
N
I
S
A
T
I
O
N

263	Toronto Metropolitan University	Rasha Arous	F	PhD Candidate	Canada
264	Cairo University	Adla Ragab	F	Professor of Economics	Egypte
265	Cairo University	Noura Anwar Abdelfattah	F	Assistant Professor of Biostatistics and Population	El Salvador
266	FLEI	Gehad Eldkhmisi	F	Women's Officer in the Confederation of Workers in Italie	Egypte
267	Freelancer	Ghada Amin	F	TVET EXPERT	Egypte
268	Nahdet Misr Publishing	Dalia Ibrahim	F	Chairman and CEO	Egypte
269	Ta'heal For VET Skills Excellence	Shoroke Zedan	F	CEO	Egypte
270	The American University in Cairo	Ibrahim Awad	M	Professor	Egypte
271	The American University in Cairo AUC	Sara Sadek	F	Adjunct Professor	Egypte
272	The-Marketer.net / HOMERe	Noha Fathi	F	MD / Permanent Secretariat South Shore	Egypte
273	General Federation of Libya Trade Union	Nermin Sharif	F	President of the General Union	Libya
274	Ministry of Foreign Affairs and International Cooperation	Ahmed Dureed	M	Second Secretary at the Ministry of Foreign Affairs	Libye
275	Ministry of Foreign Affairs and International Cooperation	Ali Benghali	M	Fonctionnaire	Libye
276	Groow	Amine Al-Hazzaz	M	Co-founder	Maroc
277	Peaqock	Loubna Elamrani Joutey	F	CHRO	Maroc
278	Peaqock	Mohammed Benkhaled	M	CEO	Maroc
279	Université Dauphins	Amal Miftah	F	Chercheure en migration & développement	Maroc
280	Banque de Financement des Petites et Moyennes Entreprises	Smida Ben Smida	M	CFO	Tunisie
281	Consultant	Lina Zekri	F	Consultante	Tunisie
282	Ecole Polytechnique de Tunisie	Fathi Elachhab	M	Professeur des universités	Tunisie
283	ENIT - National Engineering School of Tunis	Nour Trabelsi	F	Élève ingénieur	Tunisie
284	Fondation Friedrich Ebert	Sami Adouani	M	Directeur	Tunisie
285	ISET N	Saloua Bani	F	Conseillère en employabilite enseignante universitaire	Tunisie
286	Secrétariat Général de l'Union du Maghreb Arabe (UMA)	Basma Soudani	F	Cheffe de Cabinet, Directrice des affaires politiques et de l'information	Tunisie
287	SA & Partners Consulting	Abdeljelil Slim	M	CEO	Tunisie
288	Université de Tunis	Mustapha Kaaniche	M	Expert	Tunisie
289	British Embassy Abu Dhabi	Stephanie Shaw	F	Immigration Liaison Officer	Royaume-Uni
290	British Embassy Abu Dhabi	Clare Marr	F	Immigration Liaison Officer	Royaume-Uni

**A
U
T
R
E
S**



THAMM

Pour une approche globale de la gouvernance des migrations
et de la mobilité de main-d'œuvre en Afrique du Nord

