



Financé par l'Union européenne



THAMM



SEPTEMBRE 2021

Conférence régionale #1

Adaptations de la migration de main-d'œuvre à la crise de la COVID-19 en Europe et en Afrique du Nord : tendances stratégiques et opérationnelles, leçons et partage d'expérience

5-7 juillet 2021 – En ligne

RAPPORT



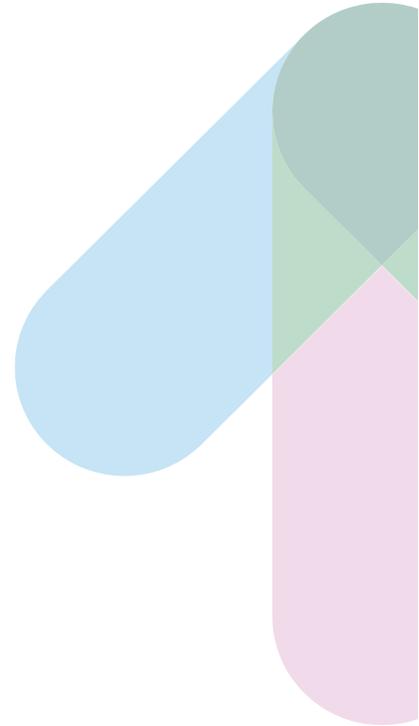
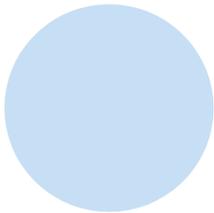
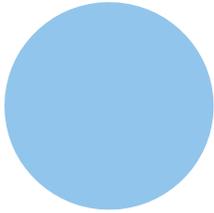
Rapport produit avec le soutien de :



Organisation
internationale
du Travail



OIM
ONU MIGRATION



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 l'opinion 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. (2021) THAMM Première conférence régionale : Adaptations de la migration de main-d'œuvre à la crise de la COVID-19 en Europe et en Afrique du Nord : Tendances stratégiques et opérationnelles, leçons et partage d'expérience – Rapport.



RESUME EXECUTIF.....	4
CONTEXTE	7
STATISTIQUES DE LA CONFERENCE	9
RESUME DES SESSIONS.....	12
MESSAGES CLÉS ET RECOMMANDATIONS DE LA CONFÉRENCE.....	32
ANNEXES	34

RESUME EXECUTIF

En étroite collaboration avec l'Union Européenne (UE), l'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) ont co-organisé une conférence régionale du 5 au 7 juillet 2021 sur les adaptations de la migration de main-d'œuvre à la crise du Covid-19 dans les pays européens et nord-africains, la première conférence régionale du programme THAMM « Pour une Approche Globale de la Gouvernance des Migrations et de la Mobilité de main-d'œuvre en Afrique du Nord ». La conférence a été tenue en trois langues (en arabe, anglais et français) et de manière virtuelle dans son intégralité. La conférence a également été coordonnée avec d'autres partenaires d'exécution du programme THAMM, l'Agence belge de développement Enabel et la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

Organisée sous le titre "Les adaptations de la migration de main-d'œuvre à la crise de la Covid-19 dans les pays européens et nord-africains : tendances stratégiques et opérationnelles, leçons et partage d'expérience", cet événement a cherché à documenter et à explorer les changements des politiques 18 mois après le début de la crise de la COVID 19.

Au cours de cet événement, les représentants des gouvernements, les partenaires sociaux et les universitaires des pays partenaires du programme THAMM (l'Égypte, le Maroc et la Tunisie), ainsi que l'OIT, l'OIM, le Fonds Fiduciaire d'Urgence de l'UE pour l'Afrique, l'OCDE, et des experts internationaux ont présenté les observations et les résultats les plus récents de la recherche, produits dans le cadre du programme THAMM et au-delà. Avec 189 participants enregistrés d'Afrique du Nord, d'Europe et du reste du monde, et une moyenne entre 137 et 75 personnes connectées par session, la conférence a offert l'opportunité de :

- Faire le point sur les tendances actuelles en matière de migration et de mobilité de la main-d'œuvre, observées dans et entre l'UE et l'Afrique du Nord ;
- Réfléchir sur les résultats à mi-parcours réalisés dans le cadre du programme THAMM et renforcer la collaboration et le partage d'informations entre l'ensemble les partenaires

- Faciliter les échanges entre un ensemble d'acteurs de la migration de main-d'œuvre et de la mobilité afin d'aider à créer un consensus de pratique pour l'établissement de voies régulières, y compris en situation de crise ;
- Identifier des approches communes pour se préparer la phase post-crise et « mieux avancer » sur la base des leçons apprises en 2020 et 2021.

Organisée autour de cinq tables rondes distinctes, la conférence a pris comme point de départ la présentation d'un document de recherche original produit pour la conférence, qui présente l'état de la littérature existante et les données disponibles sur l'impact de la crise COVID-19 sur les dynamiques de la migration de travail entre les pays européens et ceux de l'Afrique du Nord. Les sessions de panel qui ont suivi ont exploré les questions suivantes :

- Adoption du nouveau pacte européen sur les migrations et l'asile et ses implications pour la migration et la mobilité de la main-d'œuvre pour les pays de l'UE et d'Afrique du Nord ;
- Résultats récents des analyses statistiques et des enquêtes quantitatives ;
- Impact de la crise sur les transferts de fonds ;
- Recrutement équitable et éthique : politiques et pratiques
- Demande sectorielle et protection des travailleurs migrants
- Partenariats mondiaux pour les compétences

La conférence a mis en exergue des résultats significatifs de recherche ainsi que les principales opportunités d'action et recommandations, qui constitueront un apport au reste de la mise en œuvre du programme et, de manière plus générale, aux parties prenantes au domaine de la migration de main-d'œuvre et de la gouvernance de la mobilité entre l'Afrique du Nord et l'Europe. On peut citer, à titre d'exemple, les principales leçons et recommandations suivantes :

Leçons :

1. **La demande de main-d'œuvre en Europe** continuera à augmenter, et il est peu probable que **l'excédent de main-d'œuvre en Afrique du Nord** se résorbe dans un avenir proche. La

situation en Europe est également marquée par une pénurie de main-d'œuvre que l'augmentation des salaires à elle seule ne saura résoudre. Il est donc important de comprendre qu'un nouveau cycle d'interdépendance est initié et qu'il va se poursuivre. Et ses retombées humaines et économiques dépendront de l'engagement de toutes les parties prenantes.

2. Au-delà des gouvernements, **les principales parties prenantes, y compris les partenaires sociaux particulièrement**, pourraient être mieux associées aux dialogues politiques aux niveaux national, bilatéral et multilatéral.
3. **Les mécanismes actuels pour éviter la fuite des cerveaux** semblent être peu conséquents au vu des besoins et des pressions continues, en particulier du côté de l'UE. Comment les pays de l'UE peuvent-ils éviter de déclencher une fuite des cerveaux de fait, et comment peuvent-ils aider les migrants nord-africains hautement qualifiés à apporter une meilleure contribution ou à retourner dans leur pays d'origine ? Et à quel point les politiques actuelles des pays de l'Afrique du Nord sont-elles efficaces et prospectives en termes de rétention ou de reconquête des talents que ces pays ont formés ? Comment contrôler l'efficacité des partenariats de compétences annoncés afin d'éviter les écueils de la fuite des cerveaux ?
4. La compréhension actuelle des besoins en compétences au sein de l'UE semble contredire les leçons apprises sur les « **travailleurs essentiels** » pendant la crise et le rôle joué par les travailleurs migrants. Ces résultats offrent des indications claires pour réformer les voies légales et les programmes de mobilité afin de faciliter l'inclusion des travailleurs moyennement ou peu qualifiés mais cependant essentiels.
5. Certains secteurs dans des pays de l'UE en particulier, tels que l'agriculture, la construction et le tourisme, dans les pays du sud de l'Europe, sont devenus de plus en plus dépendants de la main-d'œuvre migrante. Cependant, leurs conditions de travail et de vie sont souvent inacceptables. Le principal défi est donc d'assurer une meilleure protection de ces travailleurs tout au long du cycle migratoire.

Recommandations :

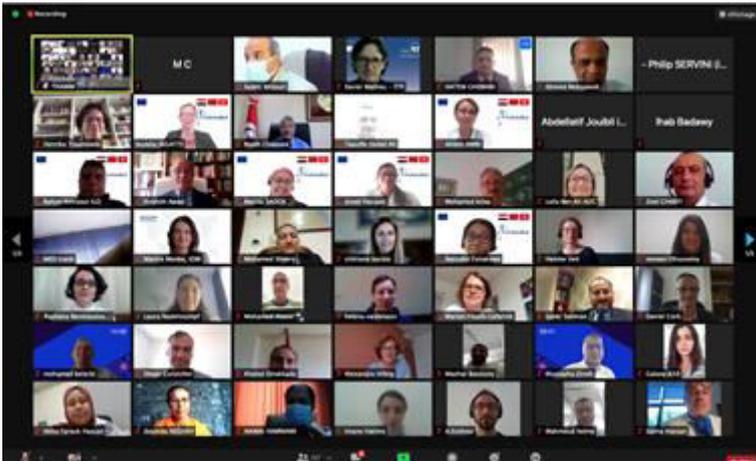
1. **Les lacunes actuelles relatives aux données sur la migration de main-d'œuvre** et l'absence d'une plate-forme régionale de connaissances reflètent la faiblesse d'une culture politique fondée sur des preuves en matière de gouvernance de la migration de main-d'œuvre. **Les organes régionaux et transnationaux** devraient donc redoubler d'efforts et œuvrer à une plus grande harmonisation et diffusion des statistiques et des connaissances sur la migration de main-d'œuvre.
2. **Les pays d'origine d'Afrique du Nord devraient mener des études, de façon périodique, de la demande de travailleurs migrants qu'ils soient hautement, moyennement ou peu qualifiés.** Dans le cadre de ces études, ils peuvent mettre à profit les bilans régulièrement mis à jour de la demande de compétences dans l'UE publiés par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) et par l'ETF. Ils peuvent également s'appuyer sur les projections nationales de la demande de compétences réalisées par les États membres.
3. **Les pays européens de destination devraient à leur tour mettre à jour périodiquement leur identification des compétences requises et les porter à l'attention des pays d'Afrique du Nord.** Notamment, afin d'attirer les compétences et les utiliser à bon escient, ils devraient également élaborer des politiques claires à la fois en matière de reconnaissance des qualifications que de reconnaissance des acquis antérieurs.
4. Dans les contextes où les qualifications formelles sont rares mais où les travailleurs migrants accumulent en effet de l'expérience, il devrait y avoir **des systèmes flexibles de reconnaissance des acquis antérieurs.**
5. Il est nécessaire de créer des parcours **plus efficaces et efficaces des études à la formation professionnelle et à l'intégration sur les marchés du travail** entre et à l'intérieur des pays d'Afrique du Nord et d'Europe.
6. Il faudrait envisager d'établir des liens entre les **services publics nord-africains de l'emploi et le Réseau européen des services publics de l'emploi (EURES).** L'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre migrante serait

ainsi facilitée, et cela contribuerait de manière utile à la mobilité de la main-d'œuvre dans des conditions sûres, ordonnées et régulières entre les deux rives de la Méditerranée.

7. Les **cadres juridiques des agences de recrutement privées doivent être améliorés** pour développer ce secteur et juguler l'intermédiation informelle qui est à l'origine de certaines pratiques illicites, telles que la contrefaçon et la substitution de contrats. Des incitations devraient également être accordées aux agences très performantes qui garantissent du travail décent aux travailleurs migrants. Comme on devrait s'inspirer de la Convention de l'OIT No.181 (1997) sur les agences d'emploi privées pour l'amélioration des cadres juridiques.
8. **Il faut développer les infrastructures numériques dans les pays d'Afrique du Nord** afin de faciliter l'adéquation entre la demande et l'offre de travailleurs migrants à travers l'utilisation de plateformes numériques. Ces plateformes devraient permettre aux services publics de l'emploi et aux agences de recrutement privées d'accomplir leurs fonctions et les aideraient à déceler les pratiques abusives de recrutement.
9. **Les accords bilatéraux** constituent un outil utile pour organiser la migration de main-d'œuvre entre les pays d'origine et les pays de destination. Les Européens et les Nord-Africains peuvent conclure de tels accords là où ils n'existent pas. Les accords bilatéraux existants devraient être mis en œuvre de manière effective et mis à jour pour prendre en compte l'évolution de la demande de main-d'œuvre dans les pays de destination. Ils devraient particulièrement tenir compte de la **protection sociale des travailleurs**.
10. Les pays d'Afrique du Nord devraient augmenter le nombre des **attachés du travail et le nombre de leurs bureaux** afin qu'il soit proportionnel aux volumes et aux destinations de leur migration de travail. Les fonctions des attachés du travail, y compris la fonction de protection des travailleurs migrants, devraient être précisées et adaptées aux marchés du travail et aux cadres juridiques et politiques des pays de destination. Les attachés du travail devraient être formés à l'exercice de ces fonctions.

Le site internet de la conférence présente tous les documents de la conférence en trois langues.

<http://www.thammregionalconference.com>



CONTEXTE

Un an et demi après le déclenchement de la crise du COVID-19, qui a commencé quelques mois après le début du programme THAMM, le moment a été propice pour essayer de tirer des leçons de la richesse des connaissances produites dans le cadre du programme et au-delà. C'est cela que la première conférence régionale THAMM a cherché à faire en réunissant les parties prenantes du programme ainsi que d'autres acteurs clés de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre pendant trois jours, pour discuter des adaptations de la migration de la main-d'œuvre à la crise du COVID-19 en Europe et en Afrique du Nord, par rapport aux tendances stratégiques et opérationnelles, aux enseignements et partage d'expériences.

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), l'Agence de coopération au développement Enabel et la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Enabel a rejoint le programme THAMM en août 2020. Ce programme est financé par l'Union Européenne au titre du volet Afrique du Nord du Fonds fiduciaire d'urgence de l'UE pour l'Afrique (EUTF), et cofinancé par le ministère fédéral allemand de la coopération et du développement économiques (BMZ). L'OIT et l'OIM

mettent en œuvre quatre de ses cinq Objectifs spécifiques (voir ci-dessous) grâce au financement de l'Union européenne.

THAMM propose d'aborder la migration de la main-d'œuvre de manière globale, tant en ce qui concerne les dimensions techniques (cadres de gouvernance, reconnaissance des compétences et des qualifications, données statistiques et systèmes d'information) que les bénéficiaires finaux (intégration des travailleurs étrangers sur les marchés du travail et aide aux travailleurs nationaux à la recherche d'un emploi à l'étranger). Comme le montrent des recherches récentes réalisées par le Centre de connaissances sur la migration et la démographie de la Commission européenne, « la pandémie actuelle du Covid-19 et les réponses des gouvernements à cette pandémie pourraient redéfinir les mouvements migratoires, changer leurs routes, et modifier la composition des populations migrantes dans le monde entier ».¹ Une meilleure compréhension des principales tendances qui déterminent la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre, en particulier face à une crise sanitaire de la nature, de la durée et de la profondeur de la crise du Covid-19, était nécessaire pour définir et affiner l'intervention en Afrique du Nord dans le cadre du programme THAMM.

Cette première conférence régionale proposée a été une occasion propice pour partager les tendances stratégiques et opérationnelles, les enseignements et les expériences relatifs aux adaptations en matière de migration de main-d'œuvre à la crise du COVID-19, tels observés dans les pays d'Europe et d'Afrique du Nord. A travers la présentation des dernières conclusions de

¹ Centre de connaissances sur la migration et la démographie de la Commission européenne, *2020 Atlas des Migrations.2020*

<https://ec.europa.eu/jrc/en/news/how-coronavirus-reshaping-migration-worldwide>

la recherche, et grâce au partage des expériences des praticiens dans le cadre du programme THAMM et au-delà, cette conférence régionale a cherché à :

- Faire le point sur les tendances actuelles en matière de migration et de mobilité de la main-d'œuvre, observées dans et entre l'UE et l'Afrique du Nord ;
- Informer tous les partenaires participant au programme THAMM de la mise en œuvre des activités du programme à mi-parcours ;
- Associer un ensemble de parties prenantes dans le domaine de la migration et la mobilité de main-d'œuvre afin de contribuer à dégager

un certain consensus sur la mise en place de parcours réguliers, y compris en situation de crise ;

- Préparer la phase d'après-crise en s'appuyant sur les enseignements tirés en 2020 et 2021.

Une deuxième conférence régionale, qui devrait se tenir vers la fin du programme en juillet 2022, sera spécifiquement consacrée à tirer des enseignements des programmes de mobilité et de leur mise en œuvre lorsque des connaissances plus approfondies seront disponibles.

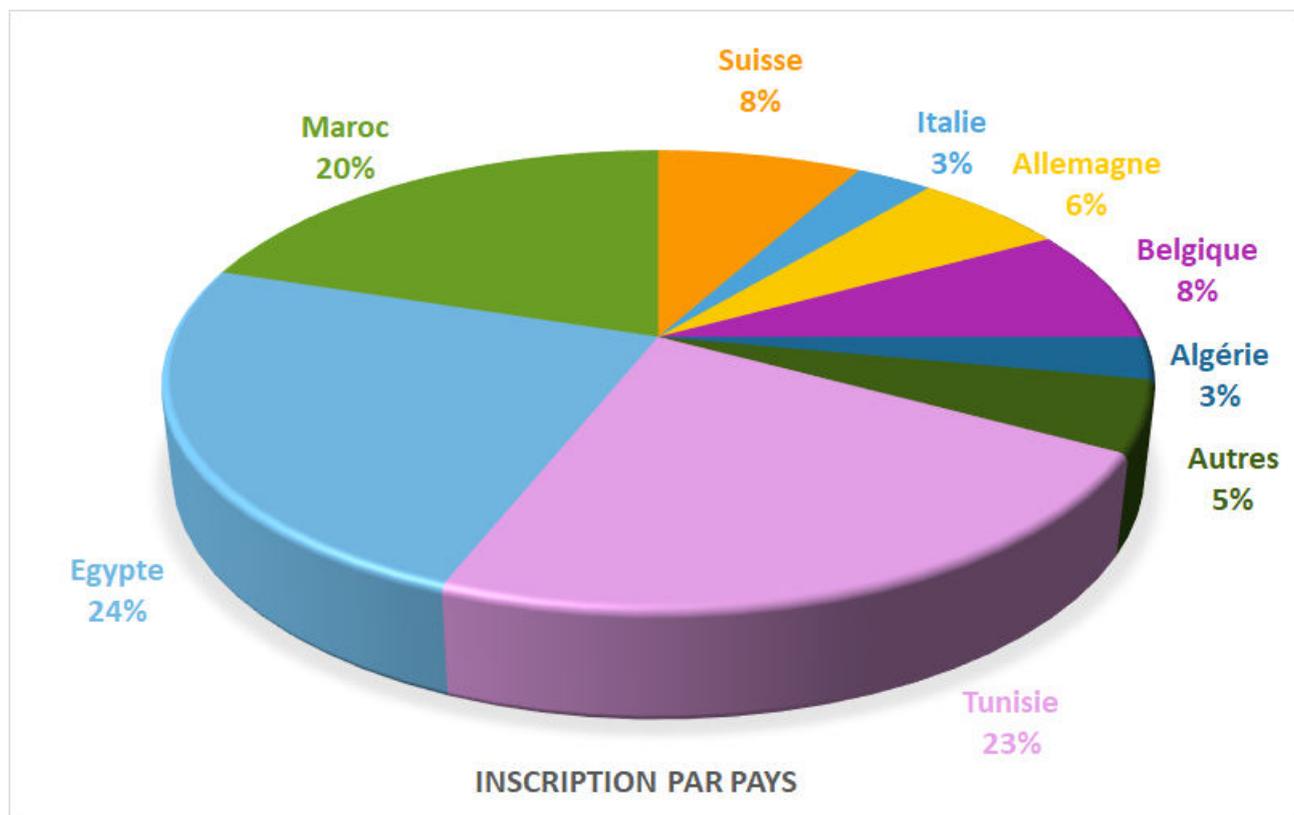
STATISTIQUES DE LA CONFERENCE

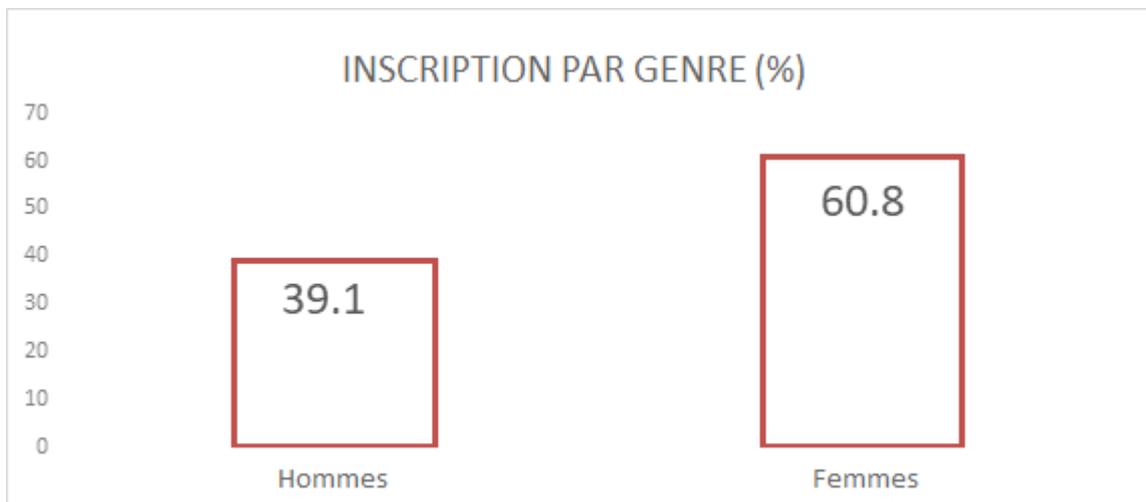
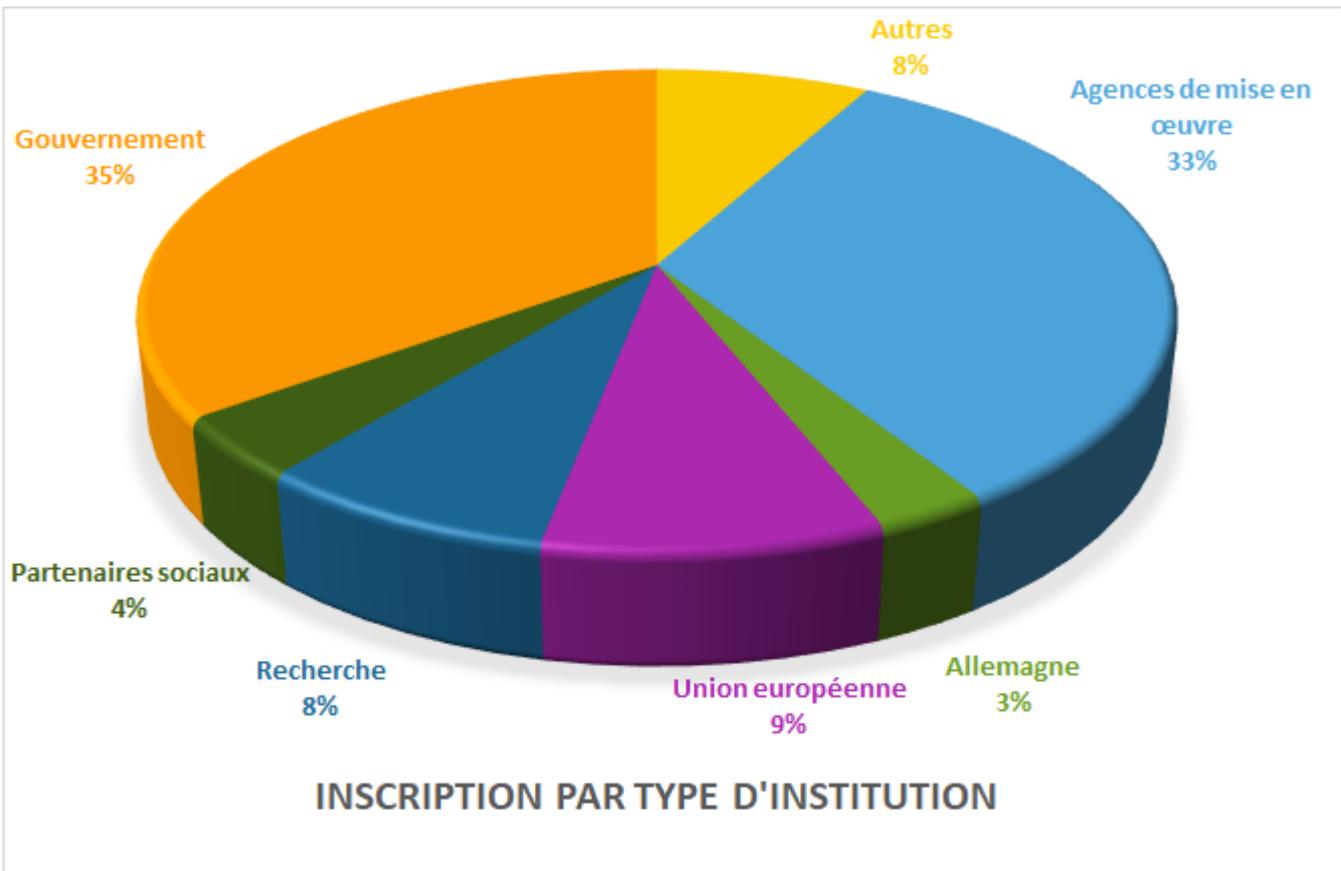
Les 10 premières localisations des participants à la Conférence

1	 Maroc	709
2	 Egypte	632
3	 Tunisie	554
4	 Suisse	138
5	 Belgique	134
6	 Allemagne	114
7	 Italie	54
8	 Espagne	46
9	 France	27
10	 Etats Unies d'Amérique	25

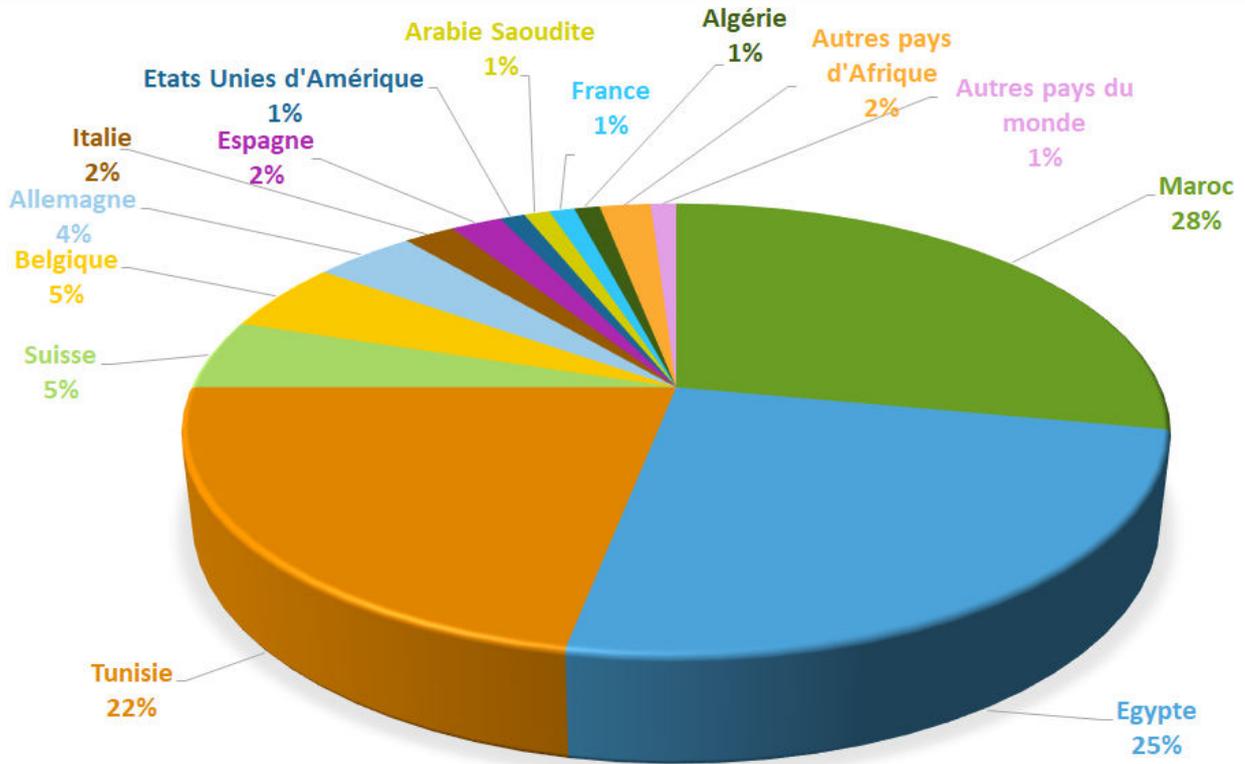
Inscriptions

Nombre total des inscriptions uniques : **189**





Connexions



CONNEXIONS PAR PAYS/REGION

RESUME DES SESSIONS

Cérémonie d'ouverture

La cérémonie d'ouverture a été modérée par **Mme Aurelia Segatti, gestionnaire du projet régional THAMM de l'OIT**. Les orateurs de la séance d'ouverture ont été : **S.E. l'Ambassadeur I. Badawy, Ministre adjoint des Affaires Etrangères pour les Affaires Multilatérales et la Sécurité Internationale, Ministère des Affaires Etrangères, Egypte** ; **M. Chaoued, Chef de Cabinet de S.E. Mme S. Ayadi, Ministre de la Jeunesse, des Sports et de l'Intégration Professionnelle, Tunisie**, et **Mme H. Trautmann, Directrice par intérim, DG NEAR, Commission Européenne**.



*S.E. Ambassadeur I. Badawy,
Ministère des Affaires Etrangères,
Egypte –*

«Au cours des dernières années, la gouvernance de la migration est progressivement devenue une composante vitale dans les dialogues bilatéraux, régionaux et internationaux, en particulier dans les discussions liées à la sécurité nationale, au développement économique et à la cohésion sociale. »

Le soutien et l'engagement en faveur du programme ont été mentionnés de manière constante par les trois orateurs. **L'Ambassadeur Badawy** a signalé qu'au cours des dernières années, la gouvernance de la migration est progressivement devenue une composante vitale dans les

dialogues bilatéraux, régionaux et internationaux, en particulier dans les discussions liées à la sécurité nationale, au développement économique et à la cohésion sociale. Il a précisé que l'épidémie du covid-19 a mis en évidence l'importante contribution des migrants aux sociétés dans lesquelles ils vivent, a révélé les vulnérabilités auxquelles beaucoup d'entre eux sont exposés, et a noté l'importance d'aborder la question de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre de manière collective. L'Ambassadeur Badawy a mis l'accent sur le fait que le projet (THAMM) montre qu'il est important de créer des partenariats multipartites entre les pays d'origine et les pays de destination en se basant sur les principes de la responsabilité partagée et de la solidarité afin de relever les défis en adoptant une approche plurielle.



M. Chaoued, Ministère de la Jeunesse, des Sports et de l'Intégration Professionnelle, Tunisie –

«La Tunisie œuvre pour multiplier les solutions qui permettent de lutter contre les causes de la migration illégale, et qui ne doivent pas se limiter aux considérations de sécurité. Ces solutions devraient comprendre la mise à disposition d'opportunités pour les jeunes et les talents pour qu'ils puissent travailler dans les pays européens de manière régulière. »

M. Chaoued, de la Tunisie, a déclaré que le gouvernement tunisien a pris un certain nombre de mesures

exceptionnelles et immédiates, y compris des mesures économiques et sociales, pour atténuer l'impact de la pandémie, en procédant notamment à :

- La création d'une cellule d'information et d'accompagnement des institutions les plus touchées afin de préserver les droits et l'emploi des travailleurs.
- La mise à disposition de soutien financier aux institutions confrontées à des difficultés d'accès au financement.
- La mise en place de facilités fiscales.
- La préparation de la stratégie nationale pour l'emploi et la stratégie nationale pour l'emploi à l'étranger, ainsi que la protection des droits des immigrés dans le but de définir des scénarios à court et à long termes.
- La recherche de solutions pour réduire les disparités sociales et établir le principe de l'égalité des chances.
- Dans le domaine de la migration régulière de main-d'œuvre, le ministère œuvre afin de préparer et mettre en œuvre de nombreux projets et programmes de coopération avec divers pays pour mener à bien une répartition équitable du travail.

Il a souligné que le ministère en charge de la formation professionnelle et de l'emploi met présentement en œuvre plusieurs réformes pour améliorer la protection des travailleurs migrants et faciliter le placement à l'étranger, particulièrement à travers :

- 1- La réglementation des agences d'emploi privées grâce à une réforme législative ;
- 2- L'adoption de procédures et de sanctions strictes pour réprimer les abus commis par les institutions privées pour l'emploi à l'étranger.
- 3- La création et d'un nouveau corps de contrôleurs et leur formation pour vérifier l'état de conformité de ces intermédiaires privés.

M. Chaoued a souhaité beaucoup de succès au Programme THAMM.



Mme Trautmann, DG NEAR, Commission européenne – « Il est essentiel que les pays partenaires d'Afrique du Nord travaillent ensemble avec les États membres de l'UE pour prendre des initiatives concrètes qui répondent aux défis. Les intérêts des deux parties doivent être en adéquation pour aller vers une situation gagnant-gagnant pour les pays d'origine et les pays de destination, ainsi que pour les migrants eux-mêmes. »

Mme Trautmann, de la DG NEAR, a insisté sur le fait que la migration de main-d'œuvre relève des intérêts politiques des deux rives de la Méditerranée, pour l'Europe comme pour les pays partenaires d'Afrique du Nord. Elle a souligné que la Commission s'est engagée à soutenir la mise en œuvre du nouveau pacte sur la migration et l'asile, à travers lequel l'UE a présenté un paquet complet pour la migration et l'asile, y compris pour le renforcement des mécanismes de coopération pour une mobilité internationale mutuellement bénéfique et la recherche de partenariats de compétences.

En ce qui concerne le programme THAMM, Mme Trautmann a indiqué que le programme a attiré beaucoup d'attention politique en sa qualité de projet pilote, afin de découvrir les alternatives qu'il peut offrir, en particulier dans le contexte de crise post-COVID dans lequel un grand nombre de travailleurs ont perdu leur emploi, plus particulièrement dans des secteurs tels que le secteur du tourisme.

Session 1. Cadrage et résultats attendus de la conférence

La session 1 a été modérée par **Mme Tanja Dedovic, spécialiste régionale principale de la thématique mobilité de la main-d'œuvre et le développement humain, Bureau régional du Caire, OIM.** Ont pris la parole à l'occasion de cette session les responsables désignés des pays partenaires, **le Dr S. Soliman, ministre adjoint du développement institutionnel, du Ministère d'État Chargé de l'Emigration et des Expatriés Egyptiens, Égypte,** et **M. A. Messaoudi, directeur général du Placement international et de la main d'œuvre étrangère, Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, Tunisie.**



Dans son intervention, **Dr Soliman** a exploré trois dimensions :

1. Les efforts les plus significatifs qui ont été consentis et les mesures prises par l'État égyptien pour soutenir les égyptiens à l'étranger dans le cadre de la lutte contre la pandémie du Coronavirus ; 2. Le rôle joué par le programme THAMM et les activités connexes ; 3. Les attentes et résultats escomptés de la conférence. En termes de mesures phares prises par le gouvernement égyptien, le Dr Soliman a souligné l'organisation du retour de 77 000 citoyens égyptiens bloqués, l'aide apportée aux cas humanitaires en facilitant 514 vols en provenance de différents pays, ainsi que la mise en place d'une ligne d'assistance qui a traité 96 638 requêtes, demandes et plaintes reçues par le ministère. Parmi les initiatives prises, on peut citer : l'initiative « Nawart Baladak » pour faciliter le retour des travailleurs égyptiens et leur offrir

des opportunités d'emploi adaptées ; l'initiative « Bidaya Digital » lancée en décembre 2020 pour qualifier les jeunes afin qu'ils puissent travailler dans le secteur de l'électronique, et ces deux initiatives ont permis toutes les deux d'apporter du soutien à plusieurs milliers les bénéficiaires.

Dr Soliman a reconnu les efforts déployés par de l'Agence allemande pour la coopération internationale, notamment en matière d'adaptation aux ses effets de la pandémie sur le marché du travail allemand, grâce à la coordination assurée de manière continue avec l'Agence fédérale allemande pour l'emploi par rapport aux conditions de voyage requises dans le contexte de la pandémie et les informations nécessaires qui ont été fournies aux candidats avant et pendant le voyage. Il a également salué les efforts déployés par l'OIT et l'OIM en réponse à la pandémie, avec la production de deux Notes d'Orientation du Système International d'Intégrité du Recrutement (IRIS) à l'intention des employeurs et des agences de recrutement ; ainsi que le soutien fourni grâce à la prolongation des mécanismes de protection sociale des travailleurs migrants égyptiens.

Enfin, le Dr Soliman a indiqué que les attentes de l'Égypte de la conférence étaient de recevoir des informations structurées sur :

- Les moyens requis pour protéger les travailleurs immigrés à l'étranger pendant la pandémie de Coronavirus ;
- Les meilleures pratiques pour garantir l'accès des travailleurs migrants aux services dont ils ont besoin ;
- Relever les nombreux défis liés à la pandémie
- Faire la lumière sur les délais limités pour la mise en œuvre du programme dans le contexte de la pandémie.



*M. Messaoudi, DGPEMOE, Tunisie
– « La gouvernance de la migration
et de la mobilité de la main-
d'œuvre dans les pays d'Afrique du
Nord nécessite une approche
globale afin d'amplifier les effets
positifs de cette migration sur les
pays d'origine, les pays de
destination et les travailleurs. »*

M. Messaoudi a mis l'accent sur l'impact de la pandémie du Covid-19 qui a provoqué les arrêts de travail et les fermetures, des niveaux réduits de l'activité économique et le recul de la demande et de l'offre des produits et services. Il a également indiqué la baisse très importante du chiffre d'affaires des petites entreprises (-64%), contre seulement 12% pour celles qui ont pu profiter de la crise et se sont sorties par rapport à leur chiffre d'affaires. L'impact s'est également fait ressentir au niveau du placement des tunisiens à l'étranger : Le nombre d'opérations de placement à l'étranger au cours de l'année 2020 a baissé d'environ 62% par rapport à 2019. Les mesures qui ont été adoptées par le gouvernement tunisien sont comme suit: la transformation du modèle économique tunisien ; la valorisation du capital humain ; la réforme de la gouvernance du marché du travail ; l'adoption d'une approche efficace pour la mise en œuvre de la gouvernance ; la création d'une cellule d'accompagnement et de soutien, mise en place au niveau de la présidence du gouvernement, qui prend en charge des entreprises les plus touchées afin de préserver les emplois et garantir les droits des travailleurs.

M. Messaoudi a conclu son intervention en soulignant que dans le contexte de cette période difficile

caractérisée par la pandémie du COVID-19, la question de la bonne gouvernance de la migration de travail en Tunisie a acquis encore plus d'importance. Selon lui, cette première conférence THAMM peut aider à identifier les meilleurs moyens pour atteindre les objectifs spécifiques du programme THAMM en Tunisie, assurer une meilleure gestion des flux migratoires pour le travail dans le pays, et aider à identifier les tendances stratégiques et opérationnelles de la migration de travail, les enseignements à tirer et les expériences à relever dans les pays d'Europe et d'Afrique du Nord. Il est important de noter que la conférence THAMM crée un espace de dialogue entre tous les acteurs de la migration et de la mobilité de main-d'œuvre afin d'aider à construire un consensus de pratiques autour de la mise en place de routes migratoires régulières, y compris en situation de crise.

Mme Dedovic a clôturé la session en présentant l'ordre du jour (voir annexe 1 avec l'ordre du jour complet).

Session 2. COVID-19 et politiques de migration et de mobilité de main-d'œuvre en Méditerranée – Questions clés

Les deux premières parties de cette session, qui été modérée par **Mme Michelle Leighton, Cheffe de Service des migrations de la main d'œuvre**, de l'OIT, ont été organisées en conférence inaugurale afin d'établir le contexte et encadrer la discussion, et ont été suivies d'une table ronde sur le Pacte européen sur la migration et l'asile.

Dans son introduction, **Mme Leighton** a mis en évidence que « la crise du COVID-19 a révélé à quel point il est essentiel de respecter les normes internationales du travail promues par l'OIT, en particulier pour les travailleurs migrants qui occupent des postes essentiels dans des contextes souvent précaires ». Michelle Leighton a également souligné le fait que « l'OIT considère le programme THAMM à la fois comme un programme pilote innovant, qui va produire des connaissances originales et des outils opérationnels, mais également comme une locomotive pour assurer la durabilité des interventions de l'OIT passées et en cours en Afrique du Nord (IRAM, AMEM , ou FAIR à titre

d'exemple) relatives à la gouvernance de la migration de main-d'œuvre et aux statistiques et systèmes d'information sur la migration des compétences et de main-d'œuvre."

Première Partie : établir le contexte, encadrer la discussion

Dans la première partie, M. Hervé Nicolle, de Samuel Hall, a présenté les principaux résultats et opportunités d'action d'une étude de recherche originale entreprise dans le cadre des résultats de connaissances du programme THAMM. Le document de discussion, intitulé « Réponses de la Migration de Travail à la crise du COVID 19 dans les pays d'Europe et d'Afrique du Nord » s'est appuyé sur une gamme riche et holistique des données disponibles de sources européennes et nord-africaines, des sources à la fois quantitatives et qualitatives, ainsi que sur des entretiens avec les parties prenantes au programme THAMM.



M. Nicolle, Samuel Hall pour THAMM – « La pandémie du COVID-19 a recentré l'attention sur les conditions de travail difficiles des migrants dans certains secteurs, notamment le secteur agricole. Malgré leur rôle essentiel dans la plupart des pays de l'UE, les travailleurs saisonniers et essentiels du Maroc, de Tunisie et, dans une moindre mesure, d'Algérie, perçoivent toujours des salaires très bas avec de mauvaises conditions de vie et de travail. C'est également le cas de nombreux migrants égyptiens dans les pays

du Golfe.

La crise actuelle du COVID-19 a mis en évidence les échecs frappants et souvent négligés de la gouvernance de la migration au sein et entre l'Europe et l'Afrique du Nord. D'un côté, les pays nord-africains - principalement l'Égypte, le Maroc, la Tunisie, la Libye et l'Algérie – font face à de nouveaux défis : perte d'emploi, tensions sociales, et migrants de retour à réinsérer, qui viennent s'ajouter à des taux de chômage déjà élevés, notamment chez les jeunes, et d'un autre côté, les pays européens de destination se retrouvent confrontés la question des pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs critiques et faire en sorte qu'elles soient rapidement comblées, afin d'éviter de nouveau le ralentissement économique. À cet égard, la crise du COVID-19 pourrait être une occasion propice pour réfléchir à la manière dont la coopération en matière de migration peut mieux prendre en compte les intérêts et les priorités des pays africains et de leurs citoyens. À cet égard, et en préparation de la première conférence régionale THAMM, le document de discussion sur les réponses de la migration de travail à la crise du COVID-19 en Europe et en Afrique du Nord cherche à mieux comprendre les tendances clés qui façonnent aujourd'hui la gouvernance de la migration de main-d'œuvre en temps de crise et qui impactent l'intégration socio-économique des travailleurs étrangers sur les marchés du travail, afin d'éclairer la conception et la mise en œuvre des activités du programme THAMM en Afrique du Nord.

La dernière section présente des perspectives qui visent à enrichir les débats de la conférence THAMM, ainsi que les dialogues à venir entre les acteurs des deux rives de la Méditerranée sur la question de la mobilité et de la migration de travail. En ce sens, trois thèmes en particulier ont été explorés : 1. les cadres existants de migration de main-d'œuvre : les défis liés à la stratégie et aux récits ; 2. une nouvelle donne pour les pays d'origine, les pays de destination et les travailleurs migrants ; et 3. Les mécanismes de protection et travail décent.

Le Document de discussion complet ainsi qu'un bref résumé sont disponibles en trois langues sur le site Web

de la conférence : (www.thammregionalconference.com), et bientôt sur les pages Web des agences d'exécution.

Le professeur Ibrahim Awad, Directeur du Centre d'études sur les migrations et les réfugiés (CMRS) de l'Université américaine du Caire, a réagi à la présentation du document de discussion faite par M. Nicolle. Dans son intervention, le professeur Awad a d'abord souscrit aux conclusions du document selon lesquelles le Covid-19 n'a pas changé les éléments moteurs derrière la migration de main-d'œuvre entre l'Afrique du Nord et l'Europe. En fait, il les a davantage mis en exergue. Le Covid-19 a également mis en évidence les lacunes de la migration de main-d'œuvre ainsi que les avantages qu'elle peut offrir aux pays de destination et aux pays d'origine. Les transferts de fonds ont en effet augmenté, et ceci est conforme à la théorie selon laquelle les travailleurs migrants aident leurs familles en temps de crise. Une autre explication de l'augmentation des transferts est liée aux fermetures de frontières qui ont largement entravé les canaux informels et le retour des travailleurs migrants et de leurs familles aux pays d'origine. Le professeur Awad a également appuyé l'observation selon laquelle les héritages historiques et culturels façonnent la genèse et les orientations de la migration de main-d'œuvre. Alors que le Maroc et la Tunisie partagent avec l'Europe des systèmes de migration de main-d'œuvre depuis les années 1960, depuis la décennie qui a suivi l'indépendance, pour l'Égypte, l'Europe constitue une destination migratoire subsidiaire.

Le professeur Awad a souligné le besoin de prendre en considération les dimensions économiques structurelles de la migration. Que les pays de l'UE constituent ou non leurs premiers marchés du travail externes, les pays d'origine d'Afrique du Nord devraient agir sur les raisons derrière la migration que sont le chômage, le sous-emploi, le travail informel et la pauvreté. Alors que les conditions d'emploi décent ont leur propre valeur intrinsèque et devraient être recherchées en tant qu'objectifs en soi, il est nécessaire, pour que les conditions d'emploi continuent à s'améliorer, d'agir au niveau de l'économie. L'économie doit être formalisée. Et cette formalisation ne peut se faire par l'adoption de lois et de règlements qui ne peuvent être appliqués. Elle se fera en assurant un capital financier et humain plus conséquent pour les processus de production et des échanges, et en augmentant le contenu des

connaissances de l'économie. Selon le professeur Awad, une approche véritablement holistique de la gouvernance de la migration de travail, qui mène à une migration de travail sûre, ordonnée, régulière et décente, nécessite d'agir sur l'économie et pas uniquement sur les marchés du travail internes et externes.



*Prof. I. Awad, Université américaine du Caire –
« Une approche véritablement holistique de la gouvernance de la migration de travail, qui mène à une migration de travail sûre, ordonnée, régulière et décente, nécessite d'agir sur l'économie et pas uniquement sur les marchés du travail internes et externes. »*

Le Pr Awad a poursuivi pour noter que, comme cela peut être déduit de différents documents de l'Union européenne dont le GAMM et le Pacte de l'UE sur la migration et l'asile, **l'approche européenne de la migration en Méditerranée repose sur quatre piliers : il s'agit, pour simplifier (i) d'élargir les canaux légaux de migration de main-d'œuvre; (ii) lutter contre la migration irrégulière ; (iii) lutter contre le trafic de migrants et contre la traite des êtres humains ; et (iv) renforcer les liens entre migration et développement.** L'enjeu en ce sens est d'assurer un équilibre entre ces quatre piliers. Il se trouve que l'accent est le plus souvent mis sur la lutte contre la migration irrégulière et la lutte contre le trafic et la traite des êtres humains. La migration irrégulière, d'une part, et le trafic et la traite des êtres humains d'autre part, sont évidemment liés. Mais, la migration irrégulière et les économies informelles des pays d'Europe du Sud sont également liées à leur tour, en

particulier dans les secteurs de l'agriculture, la construction, l'hôtellerie, la restauration, les services personnels et le travail domestique.

Le professeur Awad a également souligné le fait que la demande de travailleurs peu qualifiés dans les économies informelles attire les travailleurs migrants en situation irrégulière. Ainsi, **une réduction efficace et efficiente de la migration irrégulière est fonction de la reconnaissance officielle de la demande de main-d'œuvre dans le cadre de l'économie moderne et de l'économie informelle.** Cela nécessite d'agir sur les économies informelles de manière essentielle pour les moderniser et les formaliser. Cependant, tout comme cela est demandé dans les pays en développement, les pays d'origine d'Afrique du Nord, la formalisation des économies informelles est également requise dans les pays d'Europe du Sud. En effet, le Covid-19 a montré de manière très claire **la vulnérabilité et la fragilité des travailleurs migrants irréguliers** employés dans les économies informelles.

Aussi, selon le professeur Awad, les pays d'origine d'Afrique du Nord devraient cibler les métiers qui sont demandés dans les pays de l'UE. Leurs politiques d'éducation et de formation devraient être conçues et exécutées d'une manière qui permet de répondre à la demande sur leur marché du travail national, et de contribuer à satisfaire la demande dans les pays de l'UE. Pour étudier les métiers recherchés, ils peuvent par exemple tirer profit des rapports du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) régulièrement mis à jour.

Le professeur Awad a conclu **que les marchés du travail et les économies fonctionnent dans le cadre des systèmes politiques et sont encadrés par des discours politiques.** En effet, le discours sur la manière dont la migration se déroule détermine les attitudes et les politiques adoptées à l'égard des travailleurs migrants et de la migration de main-d'œuvre. Ainsi, le discours peut finir par freiner et entraver l'adoption des politiques. Il est nécessaire donc d'agir sur le discours dans les pays des deux rives nord et sud de la Méditerranée. Ce discours devrait mettre en évidence les risques de la migration irrégulière et du trafic, mais il devrait également reconnaître la demande de main-d'œuvre migrante et les contributions des travailleurs migrants dans les pays de destination. Il devrait lutter contre la xénophobie et les

discours de haine qui peuvent être dirigés contre les travailleurs migrants. Le discours doit souligner ce que presque toutes les études ont mis en évidence : les travailleurs migrants n'affectent ni l'emploi des travailleurs natifs ni leurs salaires en raison de la segmentation des marchés du travail. L'attitude hostile parmi une partie du public envers les travailleurs migrants représente une contrainte pour la formulation des politiques par les pays de destination, et des mesures de sensibilisation devraient être intégrées dans les politiques migratoires afin de proposer des discours progressistes alternatifs.

Deuxième partie : Discussion en panel - Le nouveau pacte sur la migration de l'UE : quelles implications pour la migration et la mobilité de la main-d'œuvre pour les pays de l'UE et d'Afrique du Nord ?



Lors de cette discussion en panel, trois panélistes ont pris la parole, Mme Jagiello, DG HOME, Commission européenne, **Dr Dempster, directrice adjointe et associée principale pour la politique de sensibilisation, migration, déplacement et politique humanitaire au Centre for Global Development de Londres**, et Mme A. El Ouassif, du Policy Center for the New South, Rabat.

Mme Jagiello a commencé par expliquer ce que le nouveau Pacte sur la migration et l'asile propose pour le développement de voies migratoires légales. Elle a indiqué que l'UE désire établir des partenariats mutuellement bénéfiques avec les pays partenaires, et en ce sens le continent africain est un partenaire clé de l'UE, non seulement en matière d'immigration mais également au vu des liens historiques et économiques entre les deux parties.

Elle a mis l'accent sur le fait que le Pacte englobe un large éventail d'initiatives, telles que l'attraction et l'application

de conditions d'admission plus flexibles pour les personnes très qualifiées et l'amélioration de leurs droits, ainsi que la possibilité qui leur ai donnée de se déplacer avec facilité entre les États membres et d'y travailler. L'identification des besoins en compétences tant dans les États membres de l'UE que dans les pays partenaires constitue par conséquent un processus essentiel.

Dr Dempster a clairement identifié pourquoi il est en effet primordial pour les pays européens et nord-africains d'explorer de nouveaux types de partenariats, plus particulièrement en termes de pénurie et d'excédent de main-d'œuvre qui représentent des tendances socio-économiques et démographiques structurelles qui s'inscrivent dans le long terme. Selon Dr Dempster, il faudra, dans une certaine mesure, de l'expérimentation en termes de pilotage, de test, d'évaluation des opportunités de travail et des programmes de mobilité afin d'explorer de nouvelles voies.

Mme El Ouassif a insisté sur le fait que l'analyse actuelle du Pacte européen sur la migration et l'asile par les chercheurs africains les amène à l'envisager plus comme un ensemble de politiques orientées vers l'intérieur qui focalisent sur la dynamique interne de l'UE, notamment pour le partage de la charge en matière d'asile.

Mme Ouassif a évoqué les systèmes de retour efficaces de l'UE, dans le sens où l'UE s'est montrée cohérente dans son approche, à savoir qu'elle cherche toujours à concilier à la fois la nécessité de protéger ses frontières et la protection des personnes qui sont dans le besoin. Alors que l'UE est l'un des plus grands donateurs d'aide au développement, des motifs d'inquiétude résident dans le fait que ces aides ne devraient pas être liées à des conditions qui servent d'autres finalités, notamment en matière de sécurité ou de réadmission.

Troisième partie : Résultats récents d'analyses statistiques et d'enquêtes quantitatives

Dr M. Manke, cheffe de la Division de la mobilité de la main-d'œuvre et du développement humain, au siège de l'OIM, a modéré cette session consacrée aux résultats des analyses statistiques et des enquêtes quantitatives récentes.



*Mme Manke, OIM –
« Cette 1^{ère} conférence régionale a permis de faire le point sur l'écosystème existant de la mobilité de la main-d'œuvre en Méditerranée et a une fois de plus souligné la nécessité d'aborder les défis - à la fois systémiques mais aussi ceux provoqués par la pandémie – d'une manière qui implique toutes les composantes du gouvernement et toutes les composantes de la société.*

Les panélistes étaient : **Dr N. Touihri, de l'Institut Tunisien de la Statistique, Rapport statistique sur les migrations de main-d'œuvre dans les pays de l'Union du Maghreb Arabe (Phase I), (JLMP et recherche THAMM), Dr J. Bouoiyour, Univ. de Pau et al., Estimation statistique de l'impact du COVID-19 sur les marocains résidant à l'étranger par niveau de vulnérabilité (recherche THAMM), Mme F. Garofalo, Impact Initiatives, Enquête impact du COVID-19 sur le revenu et la protection sociale les marocains et les tunisiens résidant à l'étranger : résultats préliminaires (recherche THAMM), et Dr F. Fasani, Centre commun de recherche de la Commission européenne.**

Selon Dr Marina Manke, « les gouvernements et les partenaires des deux rives de la méditerranée ont commencé à constituer de nouveaux partenariats pour une gestion de la migration basée sur les compétences dans l'intérêt à la fois des pays d'origine et des pays

d'accueil. Cela peut aider à surmonter l'impact négatif et immédiat de la crise, mais offrira également une base solide dans l'avenir pour une mobilité dans la région qui soit sûre, régulière et axée sur le développement. »

Dr Touihri a présenté l'initiative en cours de l'Union du Maghreb Arabe (UMA), soutenue par le Projet conjoint OIT-OIM-CEA sur la migration de main-d'œuvre, pour l'amélioration de la production de statistiques sur la migration de main-d'œuvre au niveau régional, et en particulier la production de rapports sur l'état des statistiques de migration de main-d'œuvre au niveau des Communautés économiques régionales (CER). Malgré les défis liés aux différences dans les niveaux de collecte de données et au manque d'harmonisation, le rapport de l'UMA progresse et devrait être présenté à l'UMA pour validation d'ici la fin de l'année. Après cette première phase descriptive, une deuxième phase analytique bénéficiera du soutien du programme THAMM afin d'extraire les données disponibles sur les questions liées au positionnement des travailleurs migrants sur les marchés du travail des États membres de l'UMA.

Dr Fasani a présenté les principales conclusions d'un rapport de recherche qu'il a publié en 2020, avec Jacoppo Mazza, intitulé [«Une main-d'œuvre vulnérable : les travailleurs migrants dans la pandémie du COVID-19»](#). Ce rapport analyse les conditions de travail des travailleurs migrants dans l'UE dans le contexte de l'épidémie du COVID-19. Examinant la prévalence des contrats temporaires, le positionnement dans la répartition des revenus, et la probabilité que le travail puisse être effectué à domicile pour les travailleurs migrants clés ainsi que pour les autres, Dr Fasani met en évidence les vulnérabilités potentielles et distinctes de ces deux groupes. Les travailleurs nés à l'étranger - en particulier les migrants extra-UE - sont désavantagés sur trois niveaux : ils sont plus susceptibles d'occuper des emplois temporaires, de toucher des salaires inférieurs, et d'occuper des emplois qui s'apprentent moins au télétravail. Le rapport conclut en identifiant les domaines possibles d'intervention au niveau des politiques afin de pallier à ces vulnérabilités.

Mme Garofalo, d'Impact Initiatives, a présenté l'approche et la méthodologie d'une enquête originale du programme THAMM relative à l'impact du COVID-19 sur

le revenu et la protection sociale des marocains et des tunisiens résidant à l'étranger.



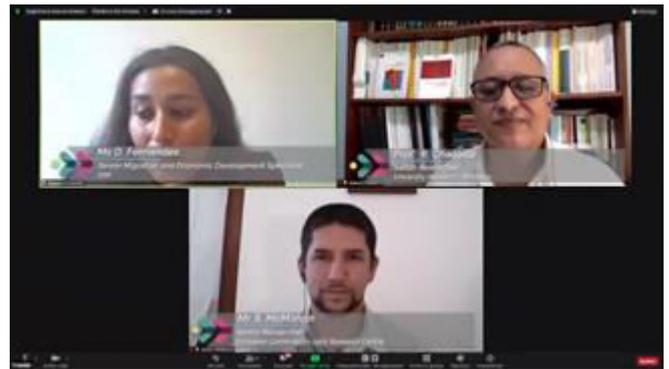
Dr Fasani, du Centre commun de recherche de la Commission européenne – «Les travailleurs clés mobiles de l'UE et extra-UE sont 16 % et 48 % plus susceptibles respectivement d'être employés avec des contrats temporaires comparés aux natifs. Cette probabilité plus élevée d'emploi temporaire et de salaires inférieurs pour les travailleurs clés étrangers - particulièrement pour les travailleurs extra-UE - par rapport aux natifs, persiste même si on prend en considération les différences de profession, d'éducation, d'âge et de composition par sexe entre les groupes. »

La conception de cette enquête se base sur deux séries de collecte de données quantitatives en ligne, tout en utilisant la publicité sur les réseaux sociaux pour toucher une population par définition difficile à sonder vu l'absence de base d'échantillonnage. L'enquête, menée en partenariat avec des partenaires gouvernementaux marocains et tunisiens, cherchera à documenter les effets de la crise sur les niveaux de revenus et sur l'accès à la protection sociale des MRE et des TRE dans les principaux pays de destination en Europe, en Amérique du Nord et au Moyen-Orient.

Dr Bouoiyour a présenté les résultats préliminaires d'une estimation statistique de l'impact du COVID-19 sur les marocains résidant à l'étranger par niveaux de vulnérabilité, qui a été effectuée dans le cadre du programme THAMM. En s'appuyant sur des données statistiques, disponibles et accessibles au public, émanant des principaux pays de destination des MRE en Europe, l'étude élabore un indice composé de vulnérabilité (santé, COVID, dimension socio-économique). Les premiers résultats de l'étude, qui seront présentés dans leur intégralité aux partenaires marocains plus tard en 2021, mettent en évidence la présence de migrants marocains dans des territoires particulièrement défavorisés, avec une tendance qui ne leur est pas spécifique mais qui est plutôt le signe d'une augmentation générale des inégalités socio-économiques, et qui se traduit par des vulnérabilités spécifiques au niveau de la santé. L'étude se conclut avec des recommandations pour le renforcement de la collecte des données sur la population marocaine à l'étranger qui devrait être réalisée à travers des enquêtes à mener de manière plus régulière au niveau local/communautaire. Plus particulièrement, cette étude révèle les lacunes présentes dans les connaissances, et ce du côté du pays d'origine plus particulièrement.

Quatrième partie : Impact du COVID-19 sur les transferts de fonds

Cette dernière partie de la session 2 a été modérée par **Mme D. Fernandes, Spécialiste principale de la migration et du développement économique, OIM**. Deux panélistes ont présenté des recherches originales récemment publiées sur l'impact du COVID-19 sur les transferts de fonds des migrants internationaux : **M. S. McMahon, du Centre commun de recherche de la Commission européenne**, sur les [transferts de fonds en Afrique](#), et le **professeur R. Châabita, Univ. Hassan II, Maroc**, sur [Les transferts de fonds de la diaspora marocaine dans le contexte du COVID-19 : Déterminants et enjeux](#).



L'intervention de M. McMahon a mis l'accent sur l'ampleur des transferts de fonds dans la région et sur leur augmentation constante au fil du temps. Au cours des dix dernières années, leur valeur est passée de 17,7 milliards à 37 milliards de dollars selon les statistiques de la Banque mondiale (les transferts de fonds des circuits formels), tandis que les transferts de fonds du circuit informel sont bien plus élevés.

Les intervenants qui ont pris la parole à l'occasion de ce panel ont noté que, contrairement aux estimations initiales de la Banque mondiale, les transferts de fonds officiellement enregistrés vers les pays à revenu faible - et intermédiaire- ont atteint 540 milliards de dollars en 2020, soit 1,6% de moins que le total des 548 milliards de dollars transféré en 2019, selon la dernière Note de la Banque mondiale sur la migration et le développement.

Professeur Châabita a confirmé la résilience des transferts de fonds vers le Maroc, qui ont augmenté de 6,5% en 2020. Les flux vers l'Égypte, de loin les plus importants dans la région Afrique, ont augmenté de 11% pour atteindre un niveau record de près de 30 milliards de dollars en 2020. Simon McMahon a mis l'accent sur le fait que les données pour 2019 montraient déjà que l'Égypte était le premier bénéficiaire, et que le Maroc, la Tunisie et l'Algérie figuraient parmi les dix plus grands bénéficiaires en données absolues dans la région.

Pour ce qui est du profil des personnes qui reçoivent les transferts de fonds, M. McMahon a ajouté que 2/3 des personnes qui reçoivent des transferts de fonds sont économiquement inactives ou sans emploi, ce qui signifie qu'elles dépendent entièrement de ces transferts de fonds et n'ont aucune autre source de revenu.

Les transferts offrent des entrées très importantes de devises qui aident à atténuer les déficits commerciaux. En effet, Le Maroc compte sur les transferts de fonds non

seulement comme une source de devises fortes, mais également comme un moyen pour répondre aux besoins sociaux.

M. Mazhar Bassiouny, directeur général au Ministère de la Main-d'œuvre en Égypte, a ajouté que vu l'importance des transferts de fonds par les travailleurs égyptiens à l'étranger, il était nécessaire d'établir une stratégie nationale pour orienter les transferts vers des projets de développement en Égypte.

Session 3. Promouvoir des politiques et stratégies de recrutement équitables et éthiques

Première Partie: Tendances émergentes

M. J. Theede, Spécialiste régional thématique de la mobilité de la main-d'œuvre et le développement humain, BR pour l'Afrique australe, de l'OIM, a été le modérateur de ce premier panel de la troisième session. Ce premier panel a examiné les tendances émergentes en matière de recrutement équitable et éthique à travers le prisme d'études récemment effectuées et des initiatives politiques prises au Maroc, en Tunisie et en Égypte.

M. E.A. Deon, directeur général de Arkayn & Company – spécialisé dans le conseil en coopération & développement, a présenté une étude commandée dans le cadre du programme THAMM, sur la cartographie du recrutement international au Maroc et qui est sorti avec des recommandations pour introduire des changements de paradigme dans la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre et de la mobilité. M. Deon a indiqué qu'il est nécessaire de mettre en place un nouveau cadre institutionnel pour assurer la coordination des différentes politiques entre le Maroc et ses partenaires internationaux afin de porter les stratégies nationales et organiser la migration de manière sûre et régulière. Il faut également avoir une bonne compréhension de la migration, car la migration peut présenter beaucoup d'opportunités pour construire des partenariats. Et enfin il est nécessaire d'établir des diagnostics sur le long terme afin d'élaborer des solutions innovantes.

Prof. M. Kriaa, de l'université de Tunis, Institut Supérieur de Gestion de Tunis, a présenté l'intégration de la migration de main-d'œuvre dans la stratégie nationale pour l'emploi, ainsi que l'élaboration en Tunisie d'un

projet de stratégie nationale pour l'emploi à l'étranger, entrepris tous les deux avec le soutien du programme THAMM et à l'initiative de la DGPEMOE tunisienne (Direction du Placement International qui relève du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi). Le professeur Kriaa a noté que le modèle économique dominant en Tunisie a causé des déséquilibres quantitatifs au niveau du fonctionnement du marché du travail, ce qui a provoqué l'augmentation de l'émigration de la main-d'œuvre en raison de l'excédent de l'offre de main-d'œuvre en augmentation d'une part, et a poussé, d'autre part, les employeurs tunisiens à demander l'immigration de travail pour que les emplois non pourvus sur le marché national puissent être occupés. Le professeur Kriaa a précisé que l'intégration de la migration de main-d'œuvre dans la stratégie nationale pour l'emploi d'un côté et le développement de la Stratégie Nationale pour l'Emploi International d'un autre côté sont étroitement liés et suivent une stratégie spécifique qui participe à l'élan de réforme pris en Tunisie au cours des dix dernières années. Le projet de la SNEI offre au ministère et aux services en charge de l'emploi international un cadre opérationnel favorable à une gouvernance efficace de la migration de main-d'œuvre. Cette stratégie prend en compte les défis de la coordination interinstitutionnelle vu le caractère transversal de la question migratoire.

Le professeur Kriaa a conclu en présentant la vision et l'approche de la SNEI qui cherche à :

- Servir le développement économique et social du pays.
- Traiter les entrées doubles migration/immigration et stock/flux
- Promouvoir des voies sécurisées pour la migration et le recrutement équitable, et le respect des droits des travailleurs.



Dr S. Sadek du Centre des études sur la migration et les réfugiés, l'Université Américaine du Caire, a présenté la méthodologie et les résultats préliminaires d'une étude diagnostique sur les cadres et pratiques du recrutement équitable pour le placement des travailleurs égyptiens à l'étranger, actuellement menée dans le cadre du programme THAMM. Dr Sadek a noté que la littérature mondiale révèle que d'analyses du rôle des intermédiaires et de la réglementation des agences de recrutement font défaut. L'approche suivie par cette étude, qui a été également réalisée dans d'autres pays dans le cadre de l'Initiative FAIR de l'OIT (en Tunisie en particulier), consiste à documenter les processus et pratiques réels sur le terrain par rapport aux normes internationales existantes, comme les principes généraux et les directives opérationnelles de l'OIT pour le recrutement équitable. L'objectif final est d'aider le gouvernement à améliorer le cadre national du recrutement international en Égypte et à mieux protéger les migrants égyptiens, une priorité qui est placée à présent en tête de l'agenda national. Le Dr Sadek a indiqué que si la législation égyptienne fournit des indications et un cadre réglementaire pour le fonctionnement de l'intermédiation privée, il est cependant nécessaire de clarifier et de renforcer la capacité de l'État à réglementer efficacement une telle activité dans la pratique.

Deuxième partie : Points de vue des praticiens

M. M Belarbi, Chef de projet, AMEM, OIT CO-Alger, a été le modérateur de la deuxième partie de cette session sur le recrutement équitable et éthique, au cours de laquelle ont pris la parole les représentants des institutions partenaires du programme THAMM pour partager leurs

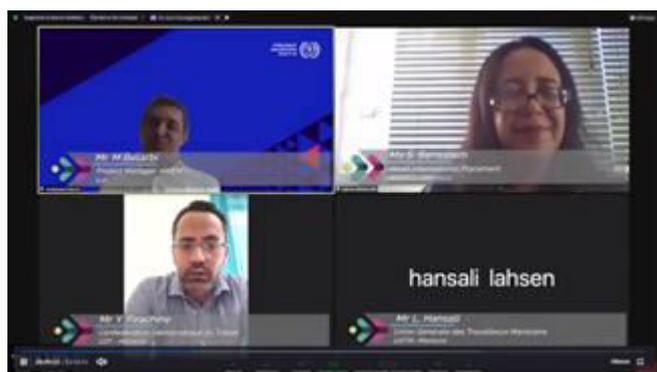
expériences et pratiques en matière de réglementation du recrutement.

Pour l'Égypte, Mme A. Abdel Mawgoud, sous-secrétaire du Département des relations étrangères au ministère de la Main-d'œuvre, a exposé les défis du placement des travailleurs migrants égyptiens. En effet, les difficultés auxquelles les migrants égyptiens sont confrontés peuvent être répartis en deux catégories, la première concerne les problèmes d'accès aux marchés étrangers, et la seconde est en relation avec la crise financière, induite par le printemps arabe ou la pandémie à titre d'exemple, et qui a impacté les travailleurs migrants. S'y ajoutent les barrières linguistiques parfois difficiles à surmonter, ainsi le manque de connaissance des règles et des droits qui s'appliquent au travail dans le pays de destination. Des solutions pourraient être cherchées dans les normes internationales, par exemple dans les principes du recrutement équitable de l'OIT, mais aussi en suivant de près les besoins du marché, en assurant un meilleur alignement entre les compétences et les qualifications requises et celles qui sont disponibles, en fournissant un cadre juridique pour la protection du travail, et enfin en appliquant des protocoles qui permettent de fournir la protection sociale.

Mme Abdel Mawgoud a été suivie par le **Dr E. Torky, Conseiller principal - Chef de l'unité des affaires du travail, de la Fédération des industries égyptiennes**, qui a traité le recrutement équitable et éthique du point de vue de l'employeur, et a fait part des initiatives originales entreprises par les employeurs égyptiens pour l'intégration des travailleurs migrants dans des secteurs spécifiques du marché du travail égyptien. Le Dr Torky a indiqué que de nombreux travailleurs migrants en Égypte tendent à travailler sans contrat. Lorsque la FIE a commencé à mettre certaines initiatives en œuvre, elle s'est rendu compte que dans de nombreux cas, les conditions garanties par la législation égyptienne du travail ne profitent pas aux travailleurs migrants. Du point de vue des employeurs égyptiens, il est important de s'assurer que les employés atteignent un bon niveau de formation technique, en plus des qualifications requises. Dr Torky a cité l'exemple de 5 usines qui sont prêtes à dispenser de la formation technique rémunérée aux migrants, tout en offrant un repas et le transport. Le dialogue social et la discussion des conditions de travail avant le recrutement sont également importants, plus

particulièrement sur des questions telles que les horaires de travail, la protection sociale et sanitaire, et la durée des contrats.

L'attention de la session a ensuite été portée sur le Maroc, avec une première intervention de Mme S. Bensalem, Chef de Service, Placement International à l'ANAPEC, qui a partagé les conclusions et les points d'action d'un diagnostic réalisé récemment sur les services de placement international ainsi que les nouvelles orientations élaborées avec le soutien du programme THAMM et les projets AMEM au sein de l'Agence Nationale de l'Emploi du Maroc (l'ANAPEC). Mme Bensalem a présenté l'ANAPEC et a indiqué que l'Agence a été fortement touchée par la pandémie, et ses activités ont été arrêtées en raison de la fermeture des frontières et des mesures de protection, en plus de la perte d'emplois. Elle a également noté que les besoins en main-d'œuvre avaient changé, et la demande pour les nouvelles technologies a augmenté ainsi que le besoin d'adaptation des services publics de l'emploi, et plus particulièrement pour la numérisation du processus de recrutement. L'ANAPEC travaille à présent sur le processus d'adaptation à travers des plateformes, des protocoles d'intermédiation, des applications de téléphonie mobile, et des mesures très spécifiques qui ont été prises pour permettre aux travailleurs de participer aux campagnes agricoles à l'étranger.



M. Hansali de l'Union Générale des Travailleurs du Maroc et M. Firachine de la Confédération Démocratique du Travail ont complété la discussion sur le Maroc et ont présenté la perspective des syndicats. M. Alaoui de l'Union Marocaine du Travail a eu une urgence de dernière minute qui l'a empêché de se joindre à la discussion. M. Hansali a commencé par présenter

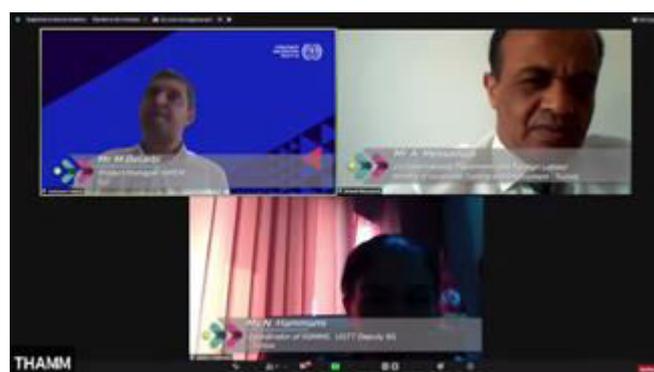
l'UGTM, et a confirmé les défis suscités par la pandémie à cause des fermetures des entreprises et des pertes d'emplois.

M. Hansali a appelé à une meilleure harmonisation des mesures d'atténuation et de soutien prises par le gouvernement en faveur des petites entreprises.

M. Y. Firachine, de la CDT, a évoqué la vulnérabilité du marché du travail avant même le déclenchement de la crise du Covid-19 au Maroc, et a ajouté que le gouvernement essaie de soutenir les employeurs et d'institutionnaliser la vulnérabilité, et a introduit des modifications au code du travail, pour garantir les conditions de sécurité, un nombre décent d'heures de travail, et des salaires équitables.

Concernant les travailleurs migrants, les procédures se révèlent compliquées, et le travailleur doit disposer d'un visa pour se faire embaucher pour que les employeurs s'épargnent les complications, et les travailleurs migrants tendent ainsi à travailler dans le secteur informel.

M. Firachine a souligné les nombreux abus dont les travailleurs subsahariens sont victimes, par rapport au seuil minimum de leurs droits du travail. La CDT suit de très près les travailleurs migrants, surveille leur situation, et propose des formations pour leur faire connaître leurs droits.



Concernant la **Tunisie**, M. A. Messaoudi, Directeur Général de la DGPEMOE, qui relève du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, a évoqué les changements stratégiques apportées à la législation tunisienne et à la gestion de la migration de travail. Il a indiqué que la stratégie nationale de l'emploi international (la SNEI) se fonde sur le principe de

protection des droits des travailleurs migrants et poursuit les priorités suivantes :

- Garantir une gouvernance efficace du marché du travail international ;
- Avoir un cadre législatif et un système de protection sociale qui protège les droits des travailleurs migrants ;
- Prendre part à la coopération internationale ;
- Participer aux partenariats et dialogues divers ;
- Disposer de mécanismes de contrôle pour garantir des opportunités de travail décent et de recrutement équitable ;
- Mettre en place des systèmes d'information intégrés ;
- Avoir des systèmes de formation efficaces ;
- Lutter contre les systèmes d'intimidation en se basant sur le principe de la protection des droits des travailleurs.

Enfin, le panel s'est terminé par un échange avec **Mme N. Hammami, Coordinatrice du Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Sub-sahariennes (RSMMS)**, un réseau composé de syndicats d'Europe, d'Afrique du Nord et de l'Ouest, dont le but est la protection des droits des travailleurs migrants et le renforcement des capacités des syndicats à cet effet. Le RSMMS est soutenu par le Bureau de la Friedrich Ebert Stiftung de Tunis. Il dispose d'une structure complète et d'un comité de pilotage qui se réunit en cas de besoin. Le Réseau comprend 30 organisations syndicales de 17 pays. Mme Hammami a confirmé que le Covid-19 a fortement impacté le travail et les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, et le rôle du réseau est de protéger les travailleurs qui se retrouvent sans travail ou sans salaire des répercussions du Coronavirus. Par conséquent, le réseau a pris un ensemble de mesures pour atténuer les effets négatifs de cette crise sur les travailleurs : multiplier les réunions de consultation, élaborer un questionnaire pour identifier les conditions qui règnent dans les 17 pays et la situation des travailleurs, tenir des séances de négociation avec le gouvernement et les institutions parlementaires, établir

le dialogue avec les parties concernées du gouvernement, des entreprises et de la société civile.

Session 4. Répondre à la demande de main-d'œuvre sectorielle spécifique et aux besoins de protection des travailleurs migrants

Mme C. Kuptsch, Spécialiste principale de la migration de main-d'œuvre, MIGRANT, OIT a été la modératrice de cette table ronde pendant laquelle quatre orateurs ont pris la parole: **M. L. Kleine-Rueschkamp, de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)**, qui a présenté les conclusions d'un article publié récemment « [le COVID-19 et les travailleurs clés: quel rôle les migrants jouent-ils dans votre région ?](#) » ; **Mme S. Kalantaryan, du Centre commun de recherche de la Commission européenne**, qui a présenté les principaux éléments de son article « [Répondre à la demande de main-d'œuvre dans le secteur de l'agriculture en temps de pandémie du COVID 19](#) » ; Mme A. Kaufman, du ministère allemand de la Santé, a expliqué les principaux objectifs de la «Konzertierte Aktion Pflege» 2021 (Action concertée pour les soins) pour l'approvisionnement en personnel soignant qualifié de pays tiers ; et enfin Mme R. Smith, directrice exécutive, Partenariats pour la mobilité de la main-d'œuvre, a proposé des perspectives originales sur les [nouveaux partenariats pour l'avenir](#), à partir de différents articles d'opinion qu'elle a récemment élaborés.

Mme Kuptsch a déclaré que l'évolution vers plus d'emplois saisonniers dans ce secteur ne se limite pas à l'UE, mais existe également dans plusieurs autres pays industrialisés comme le Canada, les États-Unis, le Brésil et l'Australie.

M. L. Kleine-Rueschkamp a commencé par donner un bref aperçu du projet de l'OCDE dont découlent les résultats. Le projet tente de faire la lumière sur le lien entre la migration et le développement régional. Les objectifs du projet sont : l'élaboration de données régionales plus complètes sur la migration et les migrants, avec une plus grande granularité – allant au-delà des grandes régions (TL2), et la recherche de nouvelles preuves solides et causales du rôle joué par la migration dans le développement régional. Il a également abordé

deux nouveaux ensembles de données sur la migration, les données régionales (TL2 ou NUTS 1/2) et les données municipales/des secteurs de recensement. Pendant les fermetures liées au COVID-19, il est devenu manifeste que les migrants accomplissent souvent des tâches importantes dans des secteurs cruciaux pour le fonctionnement de la vie quotidienne. Forte de cette expérience, cette note présente une évaluation du rôle joué par les travailleurs, nés à l'étranger, dans des services essentiels (appelés travailleurs migrants clés) au niveau régional dans 31 pays européens. Le document examine la part des travailleurs migrants clés sur les marchés régionaux du travail, leur importance dans les emplois avec différents niveaux d'exigence en matière de compétences, ainsi que les différences entre les migrants de l'UE et les migrants non-UE. Les migrants jouent un rôle crucial dans les soins de santé, où 23 % des médecins et 14 % des infirmières sont nés à l'étranger. Dans des villes comme Londres ou Bruxelles, environ la moitié des médecins et infirmiers sont des migrants. Dans l'ensemble, les régions de la capitale détiennent la part la plus élevée de travailleurs migrants clés (20 %). De même, les villes dépendent plus des travailleurs migrants clés que les autres régions, en particulier pour les professions peu qualifiées où les migrants représentent 25 % des travailleurs.

Mme Kalantaryan a indiqué que les États membres touchés par la pandémie du COVID-19 ont souvent recouru aux ordres de confinement pour empêcher la propagation du virus. Ces ordres de confinement ont affecté de nombreuses activités économiques, cependant, ils ont été conçus pour éviter l'arrêt des activités essentielles destinées à assurer la sécurité et l'approvisionnement de la population en produits alimentaires. L'agriculture fait partie des secteurs qui doivent continuer à fonctionner, mais les restrictions à la mobilité ont empêché les travailleurs temporaires saisonniers, dont ce secteur ne peut plus se passer, d'arriver à leur lieu de travail, réduisant ainsi la productivité de cette activité essentielle. Le rapport analyse le potentiel pour le secteur agricole de remplacer les travailleurs saisonniers, empêchés de se rendre à leur lieu de travail habituel suite aux ordres de confinement, par des travailleurs nés en UE. Ayant examiné les flux du marché du travail vers le secteur de l'agriculture au cours de la dernière décennie, le rapport constate que les

probabilités que cela arrive restent faibles. Ceux qui vont vers le secteur de l'agriculture sont pour la plupart des migrants masculins âgés de plus de 19 ans qui vivent dans les zones rurales et qui sont peu qualifiés. Après avoir analysé les tendances récentes du marché du travail, le rapport conclut que les travailleurs nationaux ne peuvent pourvoir aux postes vacants potentiels dans ce secteur que de manière partielle.

Mme Kaufman a commencé par expliquer l'expression «Konzertierte Aktion Pflege» (Action Concertée pour les Soins) en tant qu'approche unie pour résoudre le problème de pénurie des infirmiers en Allemagne, et cette approche unie a été décidée en raison de la pénurie croissante d'infirmiers dans le secteur de la santé, ce qui a poussé le gouvernement de l'Etat fédéré, le gouvernement fédéral ainsi que les autres parties prenantes, à établir des objectifs et à prendre des mesures qui cherchent à résoudre la crise nationale des soins infirmiers : par exemple en augmentant le nombre d'étudiants en soins infirmiers, en offrant une meilleure rémunération aux professionnels de la santé, et en améliorant le cadre de recrutement afin de recruter davantage de professionnels de la santé provenant de pays tiers.

L'objectif est donc d'améliorer le recrutement d'infirmiers de pays tiers en procédant à :

- à l'accélération du processus de traitement des demandes ;
- La reconnaissance, l'intégration et le suivi
- L'octroi du label de qualité aux recruteurs privés pour que le processus de recrutement dispose de normes éthiques élevées
- La participation aux partenariats mondiaux de compétences.

Ce dernier point concerne notamment :

- L'élargissement du champ de formation des (futurs) infirmiers qui souhaitent travailler en Allemagne ou qui souhaitent rester dans leur pays d'origine ;
- L'aide apportée aux infirmiers qui veulent travailler en Allemagne à obtenir une licence allemande (UE) – qui leur permet de travailler

n'importe en UE ;

- Le programme se déroule dans les universités des pays partenaires et inclut un contenu supplémentaire de la formation des infirmiers telle qu'elle est dispensée en Allemagne et qui vient s'ajouter aux programmes des étudiants ainsi que des cours d'apprentissage de la langue allemande.
- Ce programme est bénéfique aux étudiants, au niveau du « parcours dans le pays d'origine » et du « parcours à l'étranger », pour les universités, et pour les futurs employeurs.
- Création d'un réseau durable entre les universités partenaires, les étudiants infirmiers et les employeurs allemands.

Mme Smith a indiqué que les pénuries de main-d'œuvre se sont accentuées en raison de la pandémie du Covid19, et qu'il s'agit, cependant, plus de rareté de main-d'œuvre que de pénurie. Le Covid-19 a placé de nouvelles barrières devant les partenariats, des barrières d'ordre opérationnelles, politiques et réputationnel : les contraintes entravant la mobilité continuent vu les restrictions imposées aux déplacements et la fermeture des frontières entre les pays. Il y a donc un besoin de partenariats qui permettent de trouver des solutions économiques et de partager ainsi la charge entre toutes les parties prenantes. Pour ce qui est des barrières politiques et réputationnelles, Mme Smith a relevé que ces ont diminué, dans le sens où le travail accompli par les travailleurs clés ainsi que le rôle des migrants dans l'économie sont de plus en plus reconnus.



Mme Smith a signalé que pour relever ces défis, il faut une action collective qui permettrait à la coalition d'agir pour surmonter ces obstacles, et cela de trois manières :

- Identifier d'autres acteurs qui prennent des risques similaires ou avec des besoins similaires ;
- Etablir des preuves et adopter un discours partagé sur les besoins de mobilité de la main-d'œuvre et ses avantages ;
- Utiliser ce discours ainsi qu'une base commune de connaissances pour mobiliser le soutien à l'action.

Au cours de la discussion, Mme Aurelia Segatti de l'OIT, s'est interrogée sur les données disponibles sur le sous-emploi par rapport à la reconnaissance des compétences et des qualifications, et par rapport à l'écart entre les types d'emplois que les personnes obtiennent et le niveau de qualifications qu'ils ont réellement, comme elle s'est également interrogée au sujet des travailleurs migrants dans le secteur de l'agriculture et dans le secteur médical.

Dans sa réponse à la question sur le sous-emploi, M. Kleine-Rueschkamp a indiqué qu'un certain nombre d'analyses portant sur le marché du travail et sur les migrants ont été réalisées, et que les migrants sont beaucoup plus compétents et se retrouvent dans des emplois qui ne correspondent pas à leurs qualifications, et sont donc souvent déclassés à une catégorie d'emploi inférieure. En ce qui concerne le secteur des soins de santé, la question qui se pose n'est pas celle du sous-emploi, mais plutôt celle de l'accès à l'emploi en premier lieu.

Mme Kalantaryan a ajouté qu'en ce qui concerne le secteur agricole, et au vu de la sélection négative en termes de niveau d'éducation quand il s'agit des zones rurales et du secteur agricole, il y a beaucoup de personnes qui exercent des emplois de base qui y travaillent. La cause principale étant donc le faible niveau d'éducation en plus de la complexité des procédures pour se faire recruter dans des secteurs comme celui des soins de santé.

Mme Kuptsch a interrogé Mme Smith sur les partenariats et la formation de coalitions, et comment elle perçoit le rôle des organisations internationales telles que l'OIT et l'OIM pour la constitution de ce genre de coalitions.

Mme Smith a répondu que l'OIT et l'OIM disposent de pouvoirs de négociation importants et d'expérience significative dans la constitution de coalitions en assurant les rôles clés qui leur reviennent, que beaucoup d'efforts ont été déployés dans le domaine de la migration pour le renforcement de la coordination au niveau gouvernemental, et qu'il manquait une pièce clé qui est celle représentée par le secteur privé, en particulier les employeurs, d'où le besoin de mettre l'accent sur la formation des coalitions pour attirer ces acteurs.

Session 5. Partenariats mondiaux pour les compétences

Mme G. Lanneau, Spécialiste thématique régionale pour la migration de main-d'œuvre et le développement humain, BR Bruxelles, a été la modératrice de cette session sur les partenariats mondiaux pour les compétences. **Mme M. Garlappi, experte en développement du capital humain, de la Fondation européenne pour la formation,** a abordé le thème de « La mise à niveau et le renouvellement des compétences dans une perspective d'apprentissage dans tous les domaines et tout au long de la vie » ; **M.V. Yuzhanin, Spécialiste principal, Facilitation de la mobilité humaine au siège de l'OIM,** est intervenu sur « la mobilité de la main-d'œuvre et des compétences dans le contexte de l'adaptation à la pandémie et de la reprise post COVID-19 » ; **M. Ali Serhani, de la Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM),** a fourni des éclairages sur la thématique « attirer les compétences pour le retour au Maroc dans un environnement mondial concurrentiel » ; et **Mme L. Schmid, Spécialiste des compétences, équipe du travail décent de l'OIT au Caire,** a mis l'accent sur « les compétences et la migration du point de vue de la construction des systèmes ».



Mme Garlappi a noté que l'ETF (Fondation européenne pour la formation) œuvre pour la promotion de l'agenda des compétences des migrants d'Afrique du Nord à travers un nouveau projet intitulé « les fiches pays sur les compétences des migrants », projet qui couvre le Maroc, la Tunisie, la Jordanie et le Liban. Ces fiches pays constituent la première analyse d'entrée pour les dimensions de compétences des migrants présentées sous 3 angles essentielles :

- Les données
- Les liens
- Les projets et les pratiques

La dernière partie des fiches pays est consacrée aux recommandations pour le suivi.

Mme Lanneau a interrogé Mme Garlappi sur la reconnaissance des qualifications qui est un élément fondamental pour l'accès des migrants aux marchés du travail ainsi que pour minimiser la sous-utilisation des compétences. Que fait l'ETF à cet égard ?

Dans sa réponse, Mme Garlappi a fait la distinction entre la reconnaissance des qualifications, la validation des apprentissages, et l'identification des compétences. La reconnaissance des qualifications des migrants reste une aspiration qui ne se fait pas sans difficultés. Cependant, il existe un autre processus possible pour que les migrants qui ont acquis des compétences puissent valider leur apprentissage antérieur et ce qui a été appris pendant le travail. Il s'agit donc d'évaluer les connaissances, les aptitudes et les compétences des migrants. Ce processus ne conduit pas automatiquement à la reconnaissance des diplômes ; cependant, il se fait de façon documentée, précise et utile pour le recrutement afin que le secteur privé sache ce que ces personnes savent et peuvent faire, et ceci ouvre également la voie à l'approfondissement de l'évaluation et la poursuite de formation complémentaire. Pour ce qui est de l'identification des compétences, vu qu'elle ne s'accompagne pas d'évaluation, elle ne présente pas le même degré de précision que le deuxième processus, mais il a été démontré qu'elle peut être appliquée à certains cas de migrants et de réfugiés.

Mme L. Schmid, spécialiste en compétences, DWT de l'OIT au Caire, a indiqué qu'il s'agit d'un sujet clé pour l'OIT, une voie pour appuyer les migrants et les réfugiés et soutenir

les communautés d'accueil. En effet, la reconnaissance accrue des qualifications et des compétences constitue un élément important afin d'accéder à l'emploi, et pour cette raison, les compétences doivent être transférables et reconnues par le marché du travail. Mme Schmid a ajouté qu'une telle reconnaissance a tendance à rencontrer plus de réussite lorsqu'elle est établie à travers le dialogue social avec les gouvernements, les partenaires sociaux et les institutions de l'EFTP (enseignement et formations techniques et professionnels). Les pays ont également établi un certain nombre d'institutions pour la reconnaissance formelle des qualifications formelles, de manière unilatérale, bilatérale ou multilatérale.

Mme Schmid a ajouté que la reconnaissance des acquis n'est couronnée de succès que quand elle est accompagnée d'augmentation de salaire, dans le cas où les qualifications reconnues ont un impact direct sur l'accès au marché du travail et sur la capacité de manœuvre.

Mme Schmid a également parlé de la reconnaissance des qualifications formelles, la reconnaissance unilatérale par rapport à la reconnaissance multilatérale, et de la reconnaissance des compétences acquises de manière informelle et qui représente un domaine d'intervention relativement nouveau pour les systèmes de formation nationaux en matière de reconnaissance des apprentissages antérieurs (RAA). Les systèmes RAA nécessitent :

- L'établissement de normes et d'outils d'évaluation des compétences ;
- Des agences pour examiner la documentation relative à l'expérience de travail/qualifications ;
- L'intégration des systèmes RAA dans le cadre politique/juridique de l'éducation formelle ;
- Des évaluateurs formés et des agences d'évaluation accréditées ;
- Des systèmes nationaux d'assurance qualité bien développés.

Mme Schmid a également abordé la question du pilotage du Système de la reconnaissance mutuelle des compétences (MRS) et la feuille de route en 7 étapes :

1. Identification du domaine de compétences à soumettre au MRS
2. Analyse comparative des compétences et des normes de compétence

3. Définition et comparaison des qualifications
4. Évaluation des modalités d'évaluation et de certification
5. Évaluation de l'assurance qualité des dispositifs de certification de formation et d'évaluation
6. Elaboration du profil du travailleur migrant qualifié
7. Constitution et soumission du portefeuille

Mme Schmid a ajouté que pour l'OIT, la promotion des partenariats pour les compétences se trouve ancrée dans un ensemble d'options politiques prometteuses qui visent à soutenir l'emploi, la migration, le développement des compétences, ainsi que les politiques liées à l'utilisation des systèmes d'anticipation des compétences pour la formulation de politiques de migration qui répondent aux demandes en compétences, en améliorant l'accès des migrants à l'éducation et à la formation, en allant vers plus de reconnaissance bilatérale et multilatérale des qualifications formellement acquises, et des compétences acquises de manière informelle. L'OIT définit les partenariats pour les compétences et la migration comme suit : « Les partenariats pour les compétences et la migration cherchent à mieux organiser les compétences et la migration entre les pays, à accroître les investissements pour le développement et la reconnaissance des compétences, et à répondre aux besoins des pays d'origine, de transit et de destination ainsi qu'aux besoins des migrants travailleurs et des employeurs ».

M. V. Yuzhanin de l'OIM, a noté que les accords conclus par les pays d'origine et de destination peuvent prendre plusieurs formes (comme les accords bilatéraux ou autres), et mettent l'accent, en ce qui concerne les partenariats de mobilité des compétences, sur les besoins du marché du travail et sur la formation. M. Yuzhanin a indiqué que la formation et l'implication, ainsi que les mécanismes de reconnaissance des certificats et des résultats de la formation, qui doivent faire partie intégrante de ces partenariats.

Voici les conditions préalables qui doivent être remplies par les pays d'origine et de destination pour un partenariat efficace :

- La planification des politiques à moyen et long terme
- La cohérence des politiques
- Une approche multipartite

- Les mécanismes de paramétrage des données
- Les mécanismes de collecte de données
- Le lien à établir entre les partenariats de mobilité des compétences et les programmes de développement local et de création d'emploi dans les pays d'origine et de destination
- L'établissement des systèmes de classification des compétences
- Le besoin d'aborder les aspects sociaux de la mobilité de la main-d'œuvre et de l'emploi

- Les gouvernements et les partenaires sociaux ont exprimé leur soutien appuyé au projet THAMM ;
- Des discussions qui ont porté sur les données, y compris les données pour l'élaboration des politiques ;
- La portée, les tendances et le rôle joué par les transferts de fonds ;
- Les problèmes liés à la demande, à la pénurie, et au manque de main-d'œuvre ;
- Des approches de recrutement justes et éthiques en tant qu'outils stratégiques afin de réglementer les placements et les recrutements internationaux ;

M. Yuzhanin, a conclu en mettant l'accent sur la nécessité d'établir des partenariats à tous les niveaux possibles entre les organisations internationales.

M. Serhani, de la Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM) a souligné à son tour l'importance du rôle que le secteur privé doit jouer pour le retour des compétences au Maroc. Il a mis l'accent sur le fait que les entreprises appliquent des stratégies de recrutement mondiales dans un environnement très concurrentiel, en particulier pour les compétences les plus avancées. Il s'agit, du point de vue de la CGEM, d'organiser les compétences et d'appliquer des salaires attractifs. En outre, et afin d'attirer les compétences, il faut mettre en place plusieurs formes d'incitations pour encourager les compétences à rester dans le pays de destination, le Maroc par exemple.

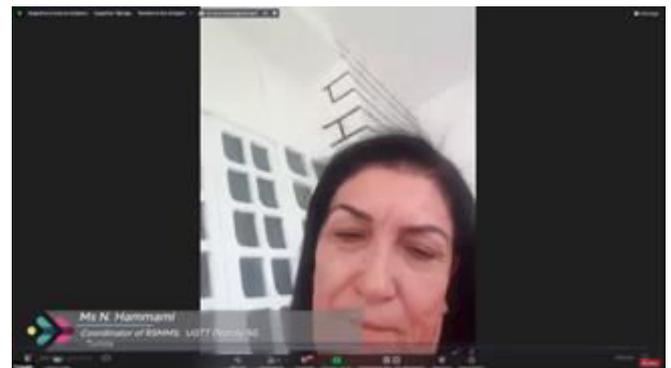
Remarques de clôture

Cette dernière session, modérée par Mme Dedovic de l'OIM, a permis d'écouter le Prof. I. Awad qui a présenté la synthèse des discussions qui se sont déroulé pendant les trois jours, ainsi que certaines recommandations qui ont été formulées.

Pr Awad a noté que cette première conférence THAMM s'est caractérisée par :

- Une participation équilibrée par rapport à l'origine des conférenciers d'Europe et d'Afrique du Nord, avec des travaux de recherche quantitative et qualitative, et des discussions sur les connaissances, auxquelles ont pris part des experts et des praticiens, des représentant gouvernementaux et des partenaires sociaux, et enfin et surtout, la conférence a été équilibré au niveau de la représentation du genre ;

Prof. Awad a ensuite proposé quelques recommandations résumées ensemble avec les messages extraits du Document de Discussion élaboré par M. Nicolle, dans la partie qui suit.



La session de clôture a ensuite été consacrée aux points focaux des partenaires sociaux du programme THAMM. **Mme Naïma Hammami, Secrétaire générale adjointe de l'UGTT pour les affaires internationales et arabes, de Tunisie**, a mis l'accent sur la richesse des avantages que les immigrés offrent aux pays de destination, aux pays

d'origine, à eux-mêmes et à leurs familles, ainsi que le soutien qu'ils apportent à l'économie. Elle a en outre souligné le fait que les migrants atténuent le problème du chômage dans leur pays d'origine. Elle a également ajouté que l'UGTT œuvre pour la promotion des droits des migrants, qu'il s'agisse des tunisiens travaillant à l'étranger ou des travailleurs migrants qui travaillent en Tunisie, et qu'elle agit pour qu'ils bénéficient de la protection de la loi.

Mme Hammami a évoqué les partenariats du syndicat avec l'OIT dans le cadre de nombreux projets (FAIR, AMEM, THAMM). Elle a conclu son intervention en mentionnant plusieurs activités, telles que la mise en place d'un groupe de travail tripartite (Gouvernement, Employeurs, Travailleurs) sur la migration de main-d'œuvre au sein du comité national de dialogue social en Tunisie.

M. Ali Serhani, de la CGEM, du Maroc, a insisté sur le fait que les êtres humains ont le droit à la liberté de circulation, et que la CGEM soutient la liberté de circulation entre les pays, qui devrait être basée sur une vraie réciprocité. Les conventions et accords bilatéraux du travail constituent un élément important de la gouvernance de la migration et de la mobilité de main-d'œuvre. Un programme tel que le programme THAMM devrait soutenir les efforts déployés dans ce domaine.

Mme T. Dedovic, Spécialiste thématique régionale principale sur la mobilité de la main-d'œuvre et le développement humain, BR Le Caire, OIM, a souligné l'importance de cette conférence et des sujets traités. Elle a indiqué que les principales discussions et conclusions de la conférence seront élaborées sous forme de rapport. Elle a également rappelé aux participants que le thème de la deuxième conférence qui aura lieu l'année prochaine portera sur la manière d'évaluer les programmes de mobilité de la perspective des gouvernements, des employeurs, des organisations des travailleurs, des travailleurs migrants et des experts.

Mme Dedovic a conclu en remerciant tous les participants et tous collègues qui ont pris part à la conférence.



MESSAGES CLÉS ET RECOMMANDATIONS DE LA CONFÉRENCE

Cette partie s'appuie sur plusieurs sources et propose un ensemble de messages clés et de recommandations pour soutenir les parties prenantes du programme THAMM : les agences de mise en œuvre, les partenaires nationaux et le bailleur de fonds. Les principales sources utilisées pour cette partie sont : le Document de discussion élaboré par M. Hervé Nicolle commandé pour la Conférence THAMM, la réponse du professeur I. Awad au Document de discussion, la synthèse finale de la conférence, ainsi que les recommandations spécifiques qui ont émergé des sessions de la conférence.

1. **La demande de main-d'œuvre en Europe** continuera d'augmenter et il est peu probable que **l'excédent de main-d'œuvre en Afrique du Nord** soit absorbé dans un avenir proche. La situation européenne se caractérise par une pénurie de main-d'œuvre qui ne sera pas résolue par l'augmentation des salaires uniquement. Il est donc important de comprendre qu'un nouveau cycle d'interdépendance s'est établi et qu'il va se poursuivre. Ses retombées humaines et économiques dépendront de l'engagement de toutes les parties prenantes.
2. Comment faire en sorte pour mieux associer **toutes les parties prenantes, y compris les partenaires sociaux**, aux dialogues politiques aux niveaux national, bilatéral et multilatéral ?
3. **Les mécanismes actuels pour éviter la fuite des cerveaux** semblent faibles au vu des besoins et des pressions continues, en particulier du côté de l'UE. Comment les pays de l'UE peuvent-ils éviter de déclencher une fuite des cerveaux de facto, et comment aider les travailleurs migrants hautement qualifiés d'Afrique du Nord à mieux contribuer ou à retourner dans leur pays d'origine ? A quel point les politiques actuelles des pays d'Afrique du Nord sont-elles efficaces et anticipatives en termes de rétention ou de reconquête des talents qu'ils ont formés ? Comment faire le suivi de l'efficacité des partenariats de compétences annoncés pour éviter les pièges de la fuite des cerveaux ?
4. La compréhension actuelle des besoins en compétences au sein de l'UE semble en

contradiction avec les leçons apprises sur les « **travailleurs essentiels** » et le rôle joué par les travailleurs migrants pendant la crise. Ces résultats fournissent des indications claires pour revoir les voies légales et les programmes de mobilité afin de faciliter l'inclusion des travailleurs moyennement et peu qualifiés mais néanmoins essentiels.

5. **Les lacunes actuelles en matière de données sur la migration** de main-d'œuvre et l'absence d'une plate-forme régionale de connaissances reflètent la faiblesse de la culture politique qui devrait être fondée sur des preuves dans le domaine de la gouvernance de la migration de main-d'œuvre. **Les organismes régionaux et transnationaux** devraient redoubler d'efforts pour aller vers une plus grande harmonisation et diffusion des statistiques et des connaissances sur la migration de main-d'œuvre.
6. **Les pays d'origine d'Afrique du Nord devraient étudier de manière périodique la demande de travailleurs migrants hautement, moyennement et peu qualifiés.** Dans leurs études, ils peuvent utiliser les bilans régulièrement mis à jour de la demande de compétences dans l'UE publiés par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) et par l'ETF. Ils peuvent également s'appuyer sur les projections nationales des Etats membres relatives à la demande de compétences.
7. **Les pays européens de destination devraient périodiquement mettre à jour leur besoin identifié des compétences requises et les porter à l'attention des pays d'Afrique du Nord.** Et cela essentiellement pour attirer les compétences et les utiliser à bon escient. Ils devraient également formuler des politiques claires par rapport à la reconnaissance à la fois des qualifications et des acquis.
8. Dans les contextes où les qualifications formelles sont rares mais où les travailleurs migrants ont accumulé de l'expérience, il devrait y avoir **des systèmes flexibles de reconnaissance des acquis.**
9. Il est nécessaire de créer des parcours **plus efficaces et efficaces qui joignent les études à**

la formation professionnelle et à l'intégration sur les marchés du travail entre les pays d'Afrique du Nord et d'Europe et leur sein.

10. Certains **secteurs tels que l'agriculture, la construction et le tourisme dans certains pays spécifiques de l'UE et plus particulièrement d'Europe du Sud**, sont de plus en plus dépendants de la main-d'œuvre migrante. Cependant, leurs conditions de travail et de vie sont souvent inacceptables. Comment donc assurer une meilleure protection de ces travailleurs tout au long du cycle migratoire ?
11. Il faudrait envisager **l'établissement de liens entre les services publics de l'emploi nord-africains et le Réseau européen des services publics de l'emploi (EURES)**. Ceci pourrait faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre migrante, et contribuer utilement à la mobilité de la main-d'œuvre dans des conditions sûres, ordonnées et régulières entre les deux rives de la Méditerranée.
12. Les **cadres juridiques des agences de recrutement privées doivent être améliorés** pour développer cette activité et freiner l'intermédiation informelle qui est à l'origine de certaines pratiques illicites, telles que la falsification et la substitution de contrats. Des incitations devraient être accordées aux agences très performantes qui garantissent du travail décent aux travailleurs migrants. La Convention de l'OIT no. 181 (1997) sur les agences privées d'emploi devrait être utilisée pour améliorer ces cadres juridiques.
13. **Les infrastructures numériques dans les pays d'Afrique du Nord doivent être développés** pour faciliter l'adéquation entre la demande et l'offre de travailleurs migrants à travers des plateformes numériques. Ces plateformes devraient permettre aux services publics de l'emploi et aux agences de recrutement privées d'accomplir leurs tâches et devraient les aider à déceler les pratiques abusives de recrutement.
14. **Les accords bilatéraux** constituent un outil utile pour organiser la migration de main-d'œuvre entre les pays d'origine et les pays de destination. Les pays européens et les ceux d'Afrique du Nord peuvent conclure de tels accords dans les domaines où ils n'existent pas. Les accords bilatéraux existants devraient être mis en œuvre de manière effective et mis à jour pour prendre en compte l'évolution de la demande de main-d'œuvre dans les pays de destination. Ils devraient tenir compte, en particulier, de **la protection sociale des travailleurs**.
15. Les pays d'Afrique du Nord devraient accroître le nombre d'**attachés du travail et de bureaux d'attachés du travail** pour qu'ils soient proportionnels au nombre de migrants et aux destinations de leur migration de travail. Aussi, il faudrait préciser les fonctions des attachés du travail, y compris la protection des travailleurs migrants, qui devraient être adaptées aux marchés du travail et aux cadres juridiques et politiques des pays de destination. Et Les attachés du travail devraient être formés à l'exercice de ces fonctions.
16. Les pays nord-africains devraient recueillir, traiter, analyser, et disséminer les données de la migration de main-d'œuvre. La qualité des données doit être améliorée.
17. Les pays européens devraient développer une position sur la migration de main-d'œuvre, y compris en provenance d'Afrique du Nord, qui mettent en exergue sa nécessité et fasse ressortir les données probantes relatives à sa contribution aux économies et aux sociétés. Cette position aiderait à construire un environnement constructif sur la migration de main-d'œuvre. Les racines de la xénophobie devraient être mises au jour par des travaux de recherche et des politiques publiques devraient viser leur éradication. Sans un environnement propice à la migration de main-d'œuvre d'Afrique du Nord, il sera difficile de la promouvoir et de protéger pleinement les travailleurs migrants et leur famille déjà présents en Europe.
18. Un plaidoyer à l'attention des travailleuses et travailleurs et des sociétés d'Afrique du Nord est également nécessaire. Il devrait reconnaître la nécessité de protéger les réfugiés et les travailleurs migrants en Afrique du Nord, et le fait que, en raison de la segmentation du marché du travail, ces réfugiés et travailleurs migrants n'affectent ni l'emploi des nationaux ni leur salaire.

ANNEXES

- Note Conceptuelle
- Agenda
- Site web de la conférence
- Document de discussion
- Communiqué de presse et message média sociaux



Programme financé par l'Union européenne



THAMM

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

CONFÉRENCE RÉGIONALE N°1

ADAPTATIONS DE LA MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE À LA CRISE DE LA COVID-19 DANS LES PAYS D'EUROPE ET D'AFRIQUE DU NORD : TENDANCES STRATÉGIQUES ET OPÉRATIONNELLES, ENSEIGNEMENTS ET PARTAGE D'EXPÉRIENCE

5, 6 et 7 juillet 2021



NOTE CONCEPTUELLE

1. Introduction à la conférence	2
2. Contexte du programme THAMM	3
3. Migration de la main-d'œuvre et contexte de la Covid-19	4
4. Questions, résultats escomptés et documents de la conférence	8
5. Méthodologie et format	10
6. Calendrier indicatif	10

1. Introduction à la conférence

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), l'Agence belge de développement Endel et la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. ENABEL a adhéré au programme THAMM en août 2020. Ce programme est cofinancé au titre du volet « Afrique du Nord » du Fonds fiduciaire d'urgence de l'UE pour l'Afrique par l'Union européenne (UE) et le ministère fédéral allemand de la coopération et du développement économiques (BMZ). L'OIT et l'OIM mettent en œuvre quatre de ses cinq Objectifs spécifiques (voir ci-dessous) grâce à un financement de l'Union européenne.

THAMM propose d'aborder la migration de la main-d'œuvre de manière globale, tant en ce qui concerne les dimensions techniques (cadres de gouvernance, reconnaissance des compétences et des qualifications; données statistiques et systèmes d'information) que les bénéficiaires finaux (intégration des travailleurs étrangers sur les marchés du travail et aide aux travailleurs nationaux à la recherche d'un emploi à l'étranger). Comme le montrent des recherches récentes du Centre de connaissances sur la migration et la démographie de la Commission européenne, « la pandémie actuelle de Covid-19 et les réponses des gouvernements à cette pandémie pourraient redéfinir les mouvements migratoires, changer les routes migratoires et modifier la composition des populations migrantes dans le monde entier ». Une meilleure compréhension des principales tendances qui déterminent la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre, en particulier face à une crise sanitaire de la nature, de la durée et de la profondeur de la crise la Covid-19, est nécessaire pour définir et affiner l'intervention en Afrique du Nord dans le cadre de THAMM.

Cette première conférence régionale propose de partager les tendances stratégiques et opérationnelles, les enseignements et les expériences en ce qui concerne les réponses en matière de migration de main-d'œuvre à la crise de la COVID-19, tels qu'observées dans les pays d'Europe et d'Afrique du Nord. A travers la présentation des dernières conclusions de la recherche et grâce au partage des expériences de praticiens réalisées dans le cadre du programme et au-delà, cette conférence régionale vise à :

¹ Centre de connaissances sur la migration et la démographie de la Commission européenne, 2020. *Atlas des migrations 2020* <https://ec.europa.eu/trc/en/news/how-coronavirus-establishing-migration-worldwide>

- **Faire le point sur les tendances actuelles en matière de migration et de mobilité de la main-d'œuvre**, observées dans et entre les deux régions ;
- **Informier** tous les partenaires participant à THAMM **de la mise en œuvre des activités du programme** à mi-parcours ;
- **Associer un ensemble de parties prenantes dans la migration et la mobilité de main-d'œuvre afin de contribuer à dégager un consensus** sur la mise en place de parcours réguliers, y compris en situation de crise ;
- **Préparer la phase d'après-crise** en s'appuyant sur les enseignements tirés en 2020 et 2021.

Une **deuxième conférence régionale**, qui devrait se tenir vers la fin du programme en juillet 2022, sera spécifiquement consacrée à tirer des enseignements des programmes de mobilité et de leur mise en œuvre lorsque des connaissances plus approfondies seront disponibles.

2. Contexte du programme THAMM

Le programme THAMM se base sur l'expérience des institutions chargées de la mise en œuvre en Afrique du Nord et au-delà afin **d'encourager les migrations et la mobilité mutuellement bénéfiques pour les pays d'Afrique du Nord**. Le programme porte **à la fois sur les dimensions Sud-Nord et Sud-Sud de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre par le biais du dialogue et de la coopération régionale**. Prévu sur 36 mois, il couvre trois pays : l'Égypte, le Maroc et la Tunisie, et inclut également et reste 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 existants des politiques publiques** aux niveaux mondial (Objectifs de Développement Durable, Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières) et régional (Cadre de politique de migration de l'Union africaine et son Plan d'action 2018-2030) et il est également conforme aux priorités nationales telles que définies à travers une série de consultations préliminaires et d'ateliers nationaux avec les parties prenantes nationales concernées, menées au cours de la phase de préparation.

En outre, le programme contribue à l'Objectif (3) « Améliorer 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 du volet « Afrique du Nord ». L'action est également alignée sur le **domaine d'intervention prioritaire n° 2 « Migration légale et mobilité » du Plan d'action de La Valette**, et sur la Communication relative à la mise en œuvre de l'Agenda

européen en matière de migration,² qui définit les canaux de migration légale avec les pays tiers à travers des initiatives pilotes en tant que stratégie visant à obtenir des résultats concrets.

L'**objectif général** du Plan d'Action est d'accroître **la migration légale et une mobilité mutuellement bénéfiques**, et ce à travers les objectifs spécifiques suivants :

- **OS 1** : Mise en place progressive de 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 lutter contre le travail forcé, le travail des enfants et l'esclavage ;
- **OS 2** : Amélioration des mécanismes d'évaluation, de certification, de validation et de reconnaissance des compétences et qualifications des migrants ;
- **OS 3** : Amélioration de la gestion des connaissances et des données en matière de migration légale et de mobilité ;
- **OS 4** : Mise en place et/ou amélioration des programmes de mobilité ;
- **OS 5** : Amélioration de la coopération entre les parties prenantes dans le domaine de la migration légale et de la mobilité, notamment en matière de placement professionnel. ²

Plus spécifiquement, cette conférence régionale est organisée dans le cadre de la mise en œuvre des objectifs spécifiques OSI et OS5.

3. Migration de la main-d'œuvre et contexte de la Covid-19

À un tournant inédit de la mondialisation, la **crise de la Covid-19 a entraîné une fermeture presque totale des frontières entre les régions du monde** et à l'intérieur de celles-ci. Si ces décisions ont été prises en quelques semaines suite au besoin impératif de contenir d'urgence la pandémie, leurs effets immédiats et durables sur les politiques migratoires, et plus particulièrement sur la mobilité des travailleurs, devraient être évalués et compris.

L'**espace partagé entre l'Union européenne et les pays d'Afrique du Nord**, zone géopolitique méditerranéenne, ne fait pas exception. La crise migratoire de 2015 a débouché, lors du sommet de La Valette, sur une dynamique politique

² Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au CESE et au CdR sur la mise en œuvre de l'Agenda européen en matière de migration, COM (2017) 558 final.



visant à s'attaquer aux causes immédiates et profondes de la dynamique migratoire afro-européenne et a mis à nouveau l'accent sur la nécessité de définir des voies régulières pour la migration de main-d'œuvre.

Selon l'OIT, **la pandémie de COVID-19 a eu un impact considérable sur 2,2 milliards de travailleurs et sur les économies à travers le monde**, soit l'équivalent de 305 millions d'emplois perdus et de 436 millions d'entreprises hautement exposées à de graves perturbations. Les travailleurs migrants et réfugiés ont été particulièrement touchés, car nombre d'entre eux occupent des postes essentiels de première ligne dans les secteurs des soins de santé, des services, du commerce de détail alimentaire, de l'agriculture et de bien d'autres secteurs. Par ailleurs, les travailleurs migrants et réfugiés sont confrontés à des niveaux accrus de discrimination et de xénophobie, à l'insécurité alimentaire, à un risque plus important de transmission du virus en raison de conditions de vie difficiles ou inadéquates et à des restrictions de déplacement. Beaucoup sont également confrontés de retourner dans leurs pays d'origine qui souffrent déjà de taux de chômage élevés. Par ailleurs, les travailleurs migrants sont particulièrement touchés, étant donné qu'ils ont tendance à être surreprésentés dans le secteur informel, qui tend à être encore plus durement touché par les effets de la pandémie, étant donné que les mesures sanitaires et de sécurité sont généralement négligées et que la protection sociale est inexistante dans le secteur informel. Des recherches récentes menées par Fosani et Mazza (2020) pour le compte du *Joint Research Centre* montrent que « les travailleurs nés à l'étranger, en particulier les migrants extra-UE, sont désavantagés [...] en termes d'emploi temporaire, de salaires et d'emplois qui se prêtent moins au télétravail ».³

Une autre conséquence grave de cette crise est la **diminution des transferts de fonds**, qui touche déjà les ménages et les économies des pays d'origine. La Banque mondiale estime qu'en raison de la crise économique provoquée par la pandémie de Covid-19 et l'arrêt de l'activité, les transferts de fonds diminueront à l'échelle mondiale d'environ 20 % en 2020 et, pour la région MENA, de 19,6 % pour atteindre 47 milliards de dollars en 2020, après avoir enregistré une croissance de 2,6 % en 2019. Dilip Rathu, chef du programme Knomad à la Banque mondiale⁴, appelle à « engager des actions rapides, qui facilitent l'en-voi et la réception des transferts, à même d'apporter un soutien dont les mi-

grants et de leur famille ont grandement besoin. Il s'agit notamment de considérer les services de transfert de fonds comme essentiels et de les rendre plus accessibles aux migrants. »⁵ Dans un contexte comme celui de l'Afrique du Nord, où les transferts de fonds par les migrants ont dépassé en valeur les investissements directs étrangers entre 2013 et 2018, un tel ralentissement pourrait avoir des conséquences désastreuses, en particulier pour les populations les plus vulnérables et les plus dépendantes. Pour la région Afrique, les pays d'Afrique du Nord (Égypte, Maroc, Tunisie et Algérie) figuraient parmi les dix premiers bénéficiaires en millions de dollars américains en 2019.⁶

Ces effets montrent à bien des égards **combien des approches importantes et utiles en matière de protection des travailleurs migrants servent à amortir les impacts les plus néfastes de ce genre de crises**. La crise de la Covid-19 a révélé plusieurs failles dans les pratiques existantes en matière de migration de main-d'œuvre, les risques liés à l'abandon des travailleurs dans le secteur informel et à quel point il est (et aurait été) important de mieux préserver les droits fondamentaux des travailleurs migrants au travail, leur sûreté et leur sécurité, leur protection tout au long du cycle de migration et, bien entendu, leur sécurité sociale, en s'appuyant sur les normes internationales de recrutement équitables et éthiques existantes.⁷

Toutefois, les décisions de fermeture des frontières, prises au sein de l'UE et dans les pays d'Afrique du Nord, ont révélé **la persistance de l'idée de souveraineté territoriale** et pourraient même réactiver des approches protectionnistes et conservatrices en matière d'intégration sur le marché du travail, tout en ayant éventuellement pour effet négatif d'exacerber les économies souterraines de passage et d'exploitation par le travail. Bien que la crise de la Covid-19 ne soit pas une crise migratoire en soi, plusieurs analystes craignent qu'elle puisse créer un terrain propice à des solutions pseudo-politiques radicales, telles que la fermeture totale des frontières, la construction de murs, etc.⁸

En **Europe**, l'espace Schengen a de facto été suspendu (15 États membres ont en fait pris des décisions unilatérales de fermer leurs frontières en mars).⁹ À ses frontières extérieures, la Commission a adopté, le 16 mars 2020, une mesure de

³ Fosani, F. et Mazza, J., A Vulnerable Workforce : Migrant workers in the COVID-19 pandemic, EUR 30225 EN, Office des publications de l'Union européenne, Ipsra, 2020.

⁴ <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC120730/online.pdf>

⁵ Le Partenariat mondial de la connaissance sur la migration et le développement (KNOMAD) est un pôle mondial de connaissances et d'expertise politique sur les questions de migration et de développement. (Pour de plus amples informations, voir : <https://www.knomad.org/about-us>)

⁶ <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2020/04/22/world-bank-predicts-sharpest-decline-of-remittances-in-recent-history>

⁷ Kalantaryan, S. et McMahon, S., Covid-19 and Remittances in Africa, EUR 30262 EN, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2020, p. 12. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC121055/remittances_in_the_context_of_covid_19_africa_12062020_final_online_clean.pdf

⁸ Plusieurs publications ont attiré l'attention sur les codes existants qui protègent les travailleurs migrants pendant la pandémie de Covid-19. Régimes saisonniers de travailleurs migrants: Repenser les principes et mécanismes fondamentaux à la lumière de la Covid-19.

⁹ <https://www.eurazgeira.com/news/2020/03/south-africa-builds-40km-fence-e-zimbabwe-border-200920062936120.html>



restriction temporaire des déplacements non essentiels vers l'Union européenne, quelques jours après l'interdiction de voyager pour les Européens, imposée par les États-Unis d'Amérique (American Europeans Travel Ban). Le nouveau Pacte sur la migration annoncé en septembre 2020 plaide en faveur de la suppression du Cadre de Dublin II et d'une profonde redéfinition des politiques en la matière.¹⁰ La Commission européenne, en collaboration avec les syndicats, les chambres de commerce et les organisations patronales, s'emploie à améliorer l'intégration des migrants et des réfugiés sur le marché du travail dans le cadre du Partenariat européen pour l'intégration signé le 20 décembre 2017 et de la Stratégie européenne en matière de compétences présentée en juillet 2020.¹¹

L'Afrique du Nord n'est pas un espace de libre circulation et, tout en faisant partie de l'Union africaine et malgré son engagement en ce sens, elle reste dominée par les politiques migratoires nationales. Mais au-delà de l'absence d'espace de circulation intégré, et encore moins d'un marché de travail unique, plusieurs accords entre pays d'Afrique du Nord, sous forme d'exemptions de visa, de « *conventions d'établissement* » et d'accords de sécurité sociale, ont permis depuis des décennies une certaine fluidité en termes de flux migratoires de main-d'œuvre entre ces pays. Avec la Covid-19, les vols commerciaux internationaux à destination et en provenance d'Europe et entre pays d'Afrique du Nord sont suspendus depuis des mois. Les frontières ont été fermées unilatéralement par tous les pays en mai 2020, et la délivrance de visas a été suspendue jusqu'à nouvel ordre. La situation ne s'est améliorée que pour certains pays en septembre 2020, mais des revirements ont eu lieu lorsque la deuxième vague a touché l'Europe et l'Afrique du Nord, la Tunisie, l'Algérie et le Maroc ayant même décidé de revenir au couvre-feu et à la fermeture partielle de leurs frontières internationales. Ce n'est qu'en juin 2021 qu'on observe une réouverture internationale générale mais selon des modalités propres à chaque pays et dont il reste à évaluer quelle circulation professionnelle elle permettra effectivement dans les mois qui viennent.

Il existe toutefois **des signes encourageants d'un certain sens de la mesure et d'intentions constructives sur les deux rives de la Méditerranée**. La plupart des pays d'Afrique du Nord ont pris des mesures pour autoriser les ressortissants binationaux et résidents à voyager/rapatrier les membres de leur famille; les programmes de mobilité n'ont pas été annulés, mais ont été ralentis ou temporairement suspendus; et l'orientation avant le départ, la sélection des candidats et la formation se sont poursuivis, souvent à distance, et enfin, les programmes de

coopération au développement destinés à renforcer les dispositifs de migration régulière de la main-d'œuvre ont continué à être déployés. De nombreux analystes demandent que des leçons soient tirées de la crise et qu'elles soient traduites par de profondes réformes des politiques migratoires, notamment en termes de régularisation et de meilleure protection des travailleurs migrants¹². Des recherches menées récemment confirment le rôle essentiel joué par les travailleurs migrants dans des métiers clés : une étude récente a révélé qu'en moyenne, 13 % des travailleurs clés sont des immigrants dans l'UE, et dans certaines professions (par exemple, les nettoyeurs, les auxiliaires et les ouvriers des mines et de la construction), jusqu'à un tiers des travailleurs clés sont nés à l'étranger¹³. Dans certains secteurs tels que l'agriculture, les travailleurs nationaux ne peuvent pourvoir que partiellement les postes laissés vacants par les travailleurs migrants à la suite des restrictions à la mobilité imposées en période de pandémie Covid-19¹⁴.

4. Questions, résultats escomptés et documents de la conférence

Compte tenu de l'incertitude provoquée par ces diverses mesures, dont la plupart sont restées inchangées jusqu'au début de l'année 2021, et de l'impact déjà palpable sur des milliers de travailleurs bloqués et rapatriés, **plusieurs questions** méritent d'être examinées :

- Qu'apprenons-nous des décisions actuelles confirmées concernant la politique migratoire de la main-d'œuvre liée à la Covid-19, tant en Europe que dans les pays d'Afrique du Nord ?
- Quels sont les principaux facteurs ou variables susceptibles d'influencer les approches stratégiques et les décisions opérationnelles en matière de migration de main-d'œuvre au cours des prochains mois ?
- Quels sont les éléments disponibles en termes d'évaluation des besoins du marché du travail et de prospective en matière de compétences

¹² Certains documents accessibles ici contiennent de telles analyses: Les chocs historiques peuvent entraîner des changements historiques. La réparation de notre système de migration en panne devrait être l'un d'entre eux; Réhabiliter les travailleurs migrants en réaction à la Covid-19; Moins de gratitude, s'il vous plaît. Comment la COVID-19 révèle la nécessité d'une réforme des migrations: La contribution des migrants à la lutte contre la Covid-19; Quatre motifs pour maintenir des parcours de migration légale en temps de pandémie Covid-19; Mobilité du travail en période post-Covid-19: Cas des portierails; Étrangers, essentiels et sans papiers: Un aperçu de l'immigration irrégulière en Espagne.

¹³ Fasoni, F. et Mazza, J. Immigrants, Immigrant Key Workers : Their Contribution to Europe's COVID-19 Response, 2020. <https://ec.europa.eu/migration/integration/files/rapport/immigrant-key-workers-their-contribution-to-europes-covid-19-response>

¹⁴ Kalantaryan, S., Mazza, J., Scipioni, M., Meeting labour demand in agriculture in times of COVID 19 pandemic. Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2020.

<https://ec.europa.eu/fic/en/publication/annual-reports/meeting-labour-demand-agriculture-times-covid-19-pandemic>

¹⁰ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/cwp_2020_new_policy_objectives_factsheet_en.pdf et

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/fp_20_1657

¹¹ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/fp_20_1361



dans les pays d'origine et de destination ? Comment le secteur privé réagit-il dans différents pays et quels enseignements tire-t-il de la crise en matière de migration et de mobilité de la main-d'œuvre ?

- La Covid-19 a-t-elle créé de nouvelles possibilités en matière de protection des travailleurs migrants, par exemple en termes de régularisation des emplois occupés par les migrants (après avoir pris conscience du caractère essentiel) ou en termes de renégociation des accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre et des accords de sécurité sociale ?¹⁵

Cette conférence régionale vise à contribuer à un **dialogue sur la gouvernance de la migration de main-d'œuvre de moyen et de haut niveau, destiné aux décideurs politiques et aux praticiens** des deux rives de la Méditerranée, en vue d'obtenir les résultats suivants :

1. Bilan de la situation en matière de gouvernance de la migration de main-d'œuvre, les tendances stratégiques et opérationnelles en examinant les écarts concernant la protection des travailleurs et travailleuses migrant(e)s et la manière dont elles peuvent être prises en considération dans la mise en œuvre de THAMM et plus généralement, par les acteurs régionaux ;
 2. Identification des enseignements à tirer et des espaces pour poursuivre la recherche et le suivi des tendances identifiées concernant la gouvernance de la migration de main-d'œuvre, en tenant particulièrement compte du programme de l'UE en matière de talents à l'horizon 2021 ;
 3. Formulation de recommandations politiques concrètes et pragmatiques à l'attention de la Commission européenne, des États membres de l'UE (en particulier ceux qui participent au programme THAMM) et des États d'Afrique du Nord, visant à renforcer durablement la protection des travailleurs migrants d'Afrique du Nord en temps de crise.
- Il est prévu que les **principaux documents** de la conférence soient les suivants :
- Une **étude de référence** synthétisant les résultats des recherches récentes sur l'incidence de la crise de la Covid-19 sur les tendances en matière de gouvernance de la migration de main-d'œuvre au sein des (et entre les) deux régions (UE et Afrique du Nord), et présentant les conclusions de THAMM ;
 - Un **rapport de conférence** contenant le résumé des discussions, les principales recommandations formulées par les experts et les discussions de

groupe, toutes les présentations et la liste des recherches référencées et des travaux publiés par les praticiens ;

- Une **série de podcasts vidéo** de la conférence et des entretiens d'experts et de praticiens ;
- Un **communiqué de presse**.

5. Méthodologie et format

Suite à l'élaboration de cette note conceptuelle, l'OIT, en étroite collaboration avec l'OIM, a commandé une **étude de référence afin de produire un document de travail sur « L'impact de la Covid-19 sur les tendances en matière de gouvernance de la migration de main-d'œuvre en Europe et en Afrique du Nord »**.

Ce document de travail servira de base de discussion lors de la conférence. S'appuyant sur les résultats les plus récentes des recherches menées en Europe, en Afrique du Nord et au niveau international, le document fournira une synthèse des tendances actuelles en matière de gouvernance de la migration de main-d'œuvre en réaction à la pandémie dans l'UE et dans les pays d'Afrique du Nord concernés et les reliera également aux enseignements tirés des données existantes sur l'impact réel de la crise sur les travailleurs et travailleuses migrant(e)s. Ce document sera disponible avant l'événement afin d'éclairer et d'orienter les discussions qui auront lieu au cours de la conférence.

Les **participants cibles** seront invités à partir des listes de partenaires nationaux de THAMM, y compris des praticiens et décideurs politiques (Égypte, Maroc et Tunisie), élargis aux organisations internationales et régionales concernées, ainsi qu'aux parties prenantes concernées issues des gouvernements et des partenaires sociaux, des chercheurs et universitaires et de la presse spécialisée, y compris, comme indiqué, des praticiens et des décideurs politiques en Algérie et en Libye.

6. Calendrier indicatif

La conférence est prévue les **5, 6 et 7 juillet 2021** et sera tenue uniquement en ligne en raison de l'incertitude relative aux restrictions de déplacements dans le contexte de la crise sanitaire actuelle.

¹⁵ En Allemagne, par exemple, de nouvelles réglementations pour les travailleurs saisonniers ont été mises en place pour faciliter leur recrutement; voir également la communication de l'UE: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/docs/pages/00_en_inform3_la_pour_migration_2020_en.pdf



Programme financé par l'Union européenne



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

THAMM

CONFÉRENCE RÉGIONALE N°1

EN LIGNE

ADAPTATIONS DE LA MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE À LA CRISE DE LA COVID-19

DANS LES PAYS D'EUROPE ET D'AFRIQUE DU NORD :

TENDANCES STRATÉGIQUES ET OPÉRATIONNELLES, ENSEIGNEMENTS ET PARTAGE D'EXPIÉRIENCE

5, 6 & 7 Juillet 2021 - Fuseau horaire: GMT + 1 (Rabat)

Projet d'ordre du jour

Lundi 5 Juillet

JOUR 1 : MISE EN PLACE DU CADRE GENERAL

ET COLLECTE DES PRINCIPAUX RESULTATS DE LA RECHERCHE

08:45 – 09:00	<p>Inscription en ligne des participants</p>
09:00 – 10:00	<p>Cérémonie d'ouverture Modérateur : Mme A. Segotti, gestionnaire du projet THAMM, OIT; Allocutions de bienvenue</p> <ul style="list-style-type: none"> - S.E. l'Ambassadeur I. Bodawy, Ministre adjoint des Affaires Étrangères pour les affaires multilatérales et la sécurité internationale, Ministère des Affaires Étrangères, Égypte - M. Riadh Craoued, Chef du cabinet du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, Tunisie - Mme H. Trauimann, Directrice, DG NEAR, Commission européenne
10:00 – 10:10	<p>Photo de groupe</p>
10:10 – 11:00	<p>Séance 1. Cadre et résultats attendus de la conférence Modérateur : Mme Tanja Dedovic, Spécialiste thématique régionale principale sur la mobilité de la main-d'œuvre et le développement humain, BR Le Caire, OIM</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr S. Soliman, Ministre adjoint pour le Développement Institutionnel, Ministère d'État chargé de l'Émigration et des affaires des expatriés, Égypte - Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle, Maroc (à confirmer) - M. A. Messoudi, Directeur Général du Placement à l'Étranger et de la Main d'Œuvre Étrangère, Ministère de la Jeunesse, des Sports et de l'Intégration Professionnelle, Tunisie

Cette activité du programme est mise en œuvre par l'Organisation internationale du travail (OIT) et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM).



11:00 – 12:00	<p>Séance 2. La COVID-19 et la migration de la main d'œuvre et les politiques de migration à travers la Méditerranée – Questions-clés Modérateur : Mme Michelle Leighton, Cheffe du service des migrations de main-d'œuvre (MIGRANT), OIT</p> <p>Première partie : Mise en contexte, cadrage de la discussion</p> <ul style="list-style-type: none"> • Document de discussion inaugurale : Adaptations de la migration de main-d'œuvre à la crise de la COVID-19 dans les pays d'Europe et d'Afrique du Nord : Aperçu des principaux résultats de recherche, Dr H. Nicole, Samuel Hall (recherche THAMM) • Intlocuteur : Prof. I. Awad, Directeur, Centre des études sur la migration et les réfugiés (CMRS), Université américaine du Caire • Discussion
12:00 – 13:00	<p>Deuxième partie : Discussion en panel - Le nouveau Pacte sur la migration de l'UE : quelles implications pour la migration et la mobilité de la main-d'œuvre pour les pays de l'UE et de l'Afrique du Nord ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mme M. Jaggiello, DG Home, Commission Européenne • Dr H. Dempster, Directrice adjointe et Associée principale pour la sensibilisation aux politiques, migration, déplacement et politique humanitaire, Centre pour le développement mondial, Londres • Mme Amal El Oussifi, du Policy Centre for the New South, Rabat • Discussion
13:00 – 14:00	<p>Pause déjeuner</p>
14:00 – 16:30	<p>Séance 2. La COVID-19 et les politiques de migration et de mobilité de la main d'œuvre à travers la Méditerranée – Questions clés (suite) Troisième partie : Résultats récents de l'analyse statistique et des enquêtes quantitatives Modérateur : Mme Marina Manke, Cheffe, Division de la Mobilité de la main-d'œuvre et du Développement Humain, OIM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dr N.Toujini, Institut National de la Statistique, Rapport sur les statistiques de la migration de la main-d'œuvre dans les pays de l'Union du Maghreb arabe (Phase 1), (Recherche JIAMP et THAMM) • Dr J. Bouloyour, Univ. Pau et coll., Estimation statistique de l'impact de la COVID-19 sur les Marocains résidant à l'étranger par niveau de vulnérabilité (Recherche THAMM) • Mme F. Garofalo, Impact Initiatives, Enquête d'impact de la COVID-19 sur les revenus et sur la protection sociale des Marocains et des Tunisiens résidant à l'étranger : Résultats préliminaires (Recherche THAMM) • Dr. F. Fosari, Centre commun de recherche de la Commission européenne, Une main-d'œuvre vulnérable : Les travailleurs migrants face à la pandémie de la COVID-19 • Discussion
16:30	<p>Fin de la première journée</p>



Mardi 6 Juillet

JOUR 2 : COMPOSANTES TECHNIQUES DES POLITIQUES DE MIGRATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

9:30 – 09:45	<p>Temps forts de la première Journée (Séquence vidéo)</p> <p>Session 2. La COVID-19 et les politiques de migration et de mobilité de la main-d'œuvre à travers la Méditerranée – Questions clés (suite)</p> <p>Quatrième partie : L'impact de la COVID-19 sur les transferts de fonds</p> <p>Modérateur : Mme D. Fernandes, Spécialiste principale des migrations et du développement économique, Modératrice OIM</p>
09:45 – 10:30	<ul style="list-style-type: none"> M. S. McMahon, Centre commun de recherche de la Commission européenne, Transferts de fonds en Afrique du Nord : sources, étendue et pandémie de Covid-19 Prof. R. Chachita, Université, Hassan II, Maroc, Les transferts de fonds de la diaspora marocaine dans le contexte de la COVID-19 : déterminants et enjeux Discussion
10:30 – 12:00	<p>Session 3. Promouvoir des politiques et des stratégies de recrutement équitables et éthiques</p> <p>Première partie : Tendances émergentes</p> <p>Modérateur : M. J. Theede, Spécialiste thématique régional sur la mobilité de la main-d'œuvre et le développement humain, BR Afrique australe, OIM</p> <ul style="list-style-type: none"> M. E.A. Deon, Directeur-Général, Aikayn & Company - Conseil en coopération & développement, Cartographie du recrutement international au Maroc et recommandations pour un changement de paradigme dans la migration des travailleurs et la gouvernance de la mobilité (Recherche THAMM) Prof. M. Kriou, Université de Tunis, Institut Supérieur de Gestion de Tunis, membre de l'unité de recherche UAGAP-JSG, L'intégration de la migration de la main-d'œuvre dans la stratégie nationale pour l'emploi et l'élaboration d'un projet de stratégie nationale pour l'emploi des Tunisiens à l'étranger (THAMM) Dr S. Sadek, Centre des études sur la migration et les réfugiés, Université américaine du Caire, Étude diagnostique sur les cadres et les pratiques de recrutement pour le placement de travailleurs égyptiens à l'étranger : Résultats préliminaires (Recherche THAMM) Discussion
12:00 – 13:30	<p>Pause déjeuner</p>
13:30 – 16:00	<p>Session 3. Promouvoir des politiques et des stratégies de recrutement équitables et éthiques (suite)</p> <p>Deuxième partie : Points de vue des praticiens</p> <p>Modérateur : M. M. Belarbi, Gestionnaire de projet AMEM, OIT BR-Alger</p> <ul style="list-style-type: none"> Egypte : <ul style="list-style-type: none"> Mme A. Abdel Mawgoud, Responsable du Département des Relations Extérieures, Ministère de la main-d'œuvre, Egypte – Les défis du placement des travailleurs migrants égyptiens Dr E. Tokiy, Conseiller principal - Chef de l'unité des affaires du travail, Fédération des industries égyptiennes, Égypte - Le recrutement équitable et éthique du point de vue de l'employeur Maroc : <ul style="list-style-type: none"> Mme S. Bensalem, Cheffe de Division Placement à l'International, ANAPEC – Diagnostic des Services de Placement à l'International et nouvelles orientations Les syndicats marocains: M. M. Alcouf, Union Marocaine du Travail ; Mme L. Hanssli, Union Générale des Travailleurs du Maroc

	<p>M. Y. Firachine, Confédération Démocratique du Travail</p> <ul style="list-style-type: none"> Tunisie : <ul style="list-style-type: none"> M. A. Messaoudi, Directeur Général du Placement à l'Étranger et de la main-d'œuvre étrangère, Changements stratégiques dans la législation et la gestion de la migration des travailleurs en Tunisie Régional : <ul style="list-style-type: none"> Mme N. Hammami, Coordinatrice RSMWS, Réseau Syndical Migrations Méditerranée Afrique Sub-saharienne Discussion
16:00	<p>End of Day 2</p>



Mercredi 7 Juillet

Troisième Journée : Besoins sectoriels et mobilité des compétences

9:00 – 09:15	<p>Temps forts de la deuxième journée (Séquence vidéo)</p> <p>Session 4. Répondre à la demande sectorielle spécifique de la main-d'œuvre et aux besoins de protection des travailleurs migrants Modérateur : Mme C. Kupisch, Spécialiste senior de la migration de main-d'œuvre, MIGRANT, OIT</p> <ul style="list-style-type: none"> • M. L. Kleine-Rueschekamp, OECD, COVID-19 et les travailleurs clés : Quel rôle jouent les migrants dans votre région ? • Mme S. Kalantaryan, Centre commun de recherche de la Commission européenne, Répondre à la demande de main-d'œuvre dans le secteur agricole en période de pandémie COVID-19 • Mme A. Kautman, Résultats de la « Konzenterte Aktion Pflege » allemande 2021 relatifs à l'approvisionnement en travailleurs qualifiés de pays tiers, Ministère fédéral allemand de la santé, division "Travailleurs qualifiés à l'étranger, migration, intégration" • Mme R. Smith, Directrice exécutive, Partenariats pour la mobilité de la main-d'œuvre, Nouveaux partenariats pour l'avenir • Discussion
11:00 – 11:15	<p>Pause-santé</p>
11:15 – 13:00	<p>Session 5. Partenariats mondiaux pour les compétences Modérateur : Mme G. Lanneau, Spécialiste thématique régionale pour la migration de main-d'œuvre et le développement humain, BR Bruxelles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mme M. Gariappi, Experte en développement du capital humain, Fondation européenne pour la formation, Mise à niveau et renouvellement des compétences dans une perspective d'apprentissage dans tous les domaines et tout au long de la vie • M. V. Yuzhanin, Spécialiste principal, Facilitation de la mobilité humaine OIM, Siège, sur la mobilité de la main-d'œuvre et des compétences dans le contexte d'adaptation à la pandémie et de la reprise post COVID-19 • M. Ali Serhani, Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM), Attribuer des compétences de retour au Maroc dans un environnement mondial compétitif • Mme L. Schmidt OIT : Spécialiste Compétences, OIT Le Caire DWT, Compétences et migration dans une perspective de construction de systèmes • Discussion
13:00 – 13:10	<p>Pause de transition</p>
13:10 – 14:00	<p>Remarques de clôture Modérateur : Mme A.Segotti, Gestionnaire THAMM OIT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Synthèse générale des principaux résultats de la conférence : Prof. Ibrahim Awad, Directeur, Centre des études sur la migration et les réfugiés, Université américaine du Caire • Partenaires sociaux, points focaux THAMM : M. Ali Serhani, CGEM ; Mme Nejma Hammarni, UGTT • Sur la voie à suivre et sur la conférence régionale THAMM n°2 : Mme T. Dedovic, Spécialiste thématique régionale sur la mobilité de la main-d'œuvre et le développement humain à l'OIM. <p style="text-align: center;">Fin de la Conférence</p>





Ce programme est financé par l'Union européenne



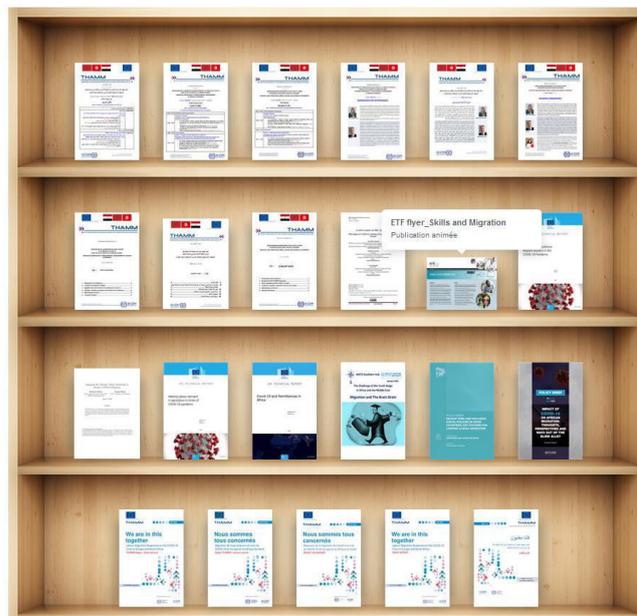
Cette activité du programme est mise en œuvre par :



Documents



Conférence



THAMMRegionalConference



©2021 Designed by ILO IOM



Programme financé par l'Union Européenne



THAMM

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

COMMUNIQUE DE PRESSE

LE PROGRAMME THAMM A TENU SA 1^{ère} CONFERENCE REGIONALE SUR ADAPTATIONS DE LA MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE À LA CRISE DE LA COVID-19 DANS LES PAYS D'EUROPE ET D'AFRIQUE DU NORD DU 5 AU 7 JUILLET 2021 EN LIGNE

Rabat le 7 juillet 2021- Avec l'appui de l'Union Européenne (UE), l'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) ont co-organisé une conférence virtuelle régionale sur -du 5 au 7 juillet- sur les adaptations de la migration de main-d'œuvre à la crise Covid-19 dans les pays européens et nord-africains.

Il s'agit de la première conférence régionale du programme THAMM (Pour une Approche Globale de la Gouvernance des Migrations et de la Mobilité de main-d'œuvre en Afrique du Nord).

Cet évènement a cherché à documenter et à explorer les changements survenus dans le domaine des politiques 18 mois après le début de la crise de la COVID19.

Au cours de cet évènement, les représentants des gouvernements, les partenaires sociaux, et les universitaires d'Egypte, du Maroc et de la Tunisie, ainsi que de l'OIT, l'OIM, le Fonds Fiduciaire d'Urgence de l'UE pour l'Afrique, l'OCDE, ainsi que des experts internationaux ont présenté les résultats récents de la recherche, et ont partagé les expériences des praticiens réalisées dans le cadre du programme THAMM et au-delà. Avec 130 participants d'Afrique du Nord et d'Europe, la conférence a offert l'opportunité de :

- Tirer le bilan des tendances actuelles des migrations et de la mobilité de main-d'œuvre observées à l'intérieur et entre les deux régions ;
- Créer un espace de dialogue entre l'ensemble des parties prenantes de la migration et
- Appuyer à la mise en œuvre des activités du programme parmi les partenaires impliqués dans le programme THAMM à mi-parcours ;
- Créer un espace de dialogue entre l'ensemble des parties prenantes de la migration et la mobilité de main-d'œuvre afin d'aider à la construction d'un consensus de pratiques autour de l'établissement de voies régulières de migration y compris en situation de crise ;
- Préparer la phase post-crise en tirant les leçons des années 2020 et 2021

Comme l'a souligné dans son introduction Michelle Leighton, qui dirige la Division de la migration de main-d'œuvre à l'OIT « la crise du Covid-19 a révélé à quel point les normes internationales de travail soutenues par l'OIT sont importantes, surtout pour les travailleurs migrants, qui occupent des postes essentiels et souvent dans des contextes de précarité ». Michelle Leighton a également souligné que « l'OIT considère le programme THAMM à la fois comme un programme pilote innovant qui donnera des produits de connaissance originaux

et des outils opérationnels, mais sera également un moteur pour assurer la durabilité des interventions passées et présentes de l'OIT en Afrique du Nord (à travers des projets tels que IRAM, AMEM , ou FAIR) dans le domaine de la gouvernance de la migration de main-d'œuvre, des statistiques et des systèmes d'information sur la migration des compétences et de main-d'œuvre. »

Henrike Trautmann, directrice par intérim de la DG NEAR de la Commission européenne, a mis l'accent sur le fait que l'UE travaille, par le biais du programme THAMM, avec les États membres de l'UE et les pays d'Afrique du Nord pour promouvoir des initiatives concrètes qui correspondent à la priorité politique qu'est la migration légale. Le programme THAMM soutient la mise en œuvre du « Nouveau Pacte sur la Migration et l'Asile », qui inclut le renforcement de la coopération pour une migration de la main d'œuvre internationale mutuellement bénéfique et fondé sur les droits ainsi que sur le nouveau concept des Partenariats Destinée à Attirer les Talents.

Magdalena Jagiello, chef par intérim d'unité à la DG HOME de la Commission européenne, a décrit le travail réalisé par l'UE pour développer les Partenariats Destinée à Attirer les Talents, en s'appuyant sur l'expérience des projets pilotes sur la migration légale. Les Partenariats Destinée à Attirer les Talents, développés en collaboration avec les pays partenaires, visent à faire à assurer l'adéquation entre les besoins réels du marché du travail et les compétences requises, et ainsi servir les intérêts des pays d'origine, des pays de destination ainsi que les intérêts des migrants eux-mêmes. (Ces projets, taillés sur mesure, vont conjuguer le soutien direct aux programmes de mobilité pour le travail, les études, et la formation pour le renforcement de capacités.)

Comme exprimé par Marina Manke, responsable de la mobilité de la main-d'œuvre et du développement humain à l'OIM, « cette 1^{ère} conférence régionale a permis de faire le point sur l'écosystème en place de la mobilité de main-d'œuvre en Méditerranée, et a une fois de plus, souligné la nécessité d'aborder les défis - à la fois systémiques mais également ceux causés par la pandémie – en impliquant le gouvernement dans sa totalité et la société dans son ensemble. Les gouvernements et les partenaires des deux rives de la Méditerranée ont commencé à construire de nouveaux partenariats pour une gestion des migrations basée sur les compétences dans l'intérêt à la fois des pays d'origine et des pays d'accueil. Ce qui peut aider à surmonter l'impact négatif immédiat de la crise, et permettra également d'asseoir des bases solides pour la mobilité future dans la région de manière sûre, régulière et orientée vers le développement.»

Le programme THAMM propose d'aborder la migration de la main-d'œuvre de manière globale, tant en ce qui concerne les dimensions techniques (cadres de gouvernance, reconnaissance des compétences et des qualifications, données statistiques et systèmes d'information) que les bénéficiaires finaux (intégration des travailleurs étrangers sur les marchés du travail et aide aux travailleurs nationaux à la recherche d'un emploi à l'étranger). THAMM est un programme de coopération internationale mis en œuvre par l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), l'Agence belge de développement Enabel et la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Ce programme est cofinancé au titre du volet « Afrique du Nord » du Fonds fiduciaire d'urgence de l'UE pour l'Afrique (EUTF), co-financé par l'Union européenne (UE) et le ministère fédéral allemand de la coopération économique et du développement (BMZ)... Les pays partenaires sont l'Égypte, le Maroc et la Tunisie.

Cette conférence régionale est mise en œuvre à travers la composante OIT/OIM financée par l'Union européenne.

Vous trouverez l'ordre du jour et la note conceptuelle en attaché

Pour plus d'information sur le Programme THAMM et le partnership, veuillez contacter :

Madame Tanja DEDOVIC, tdedovic@iom.org

Madame Aurelia SEGATTI, segatti@ilo.org



Financé par l'Union européenne

PREMIERE CONFERENCE REGIONALE

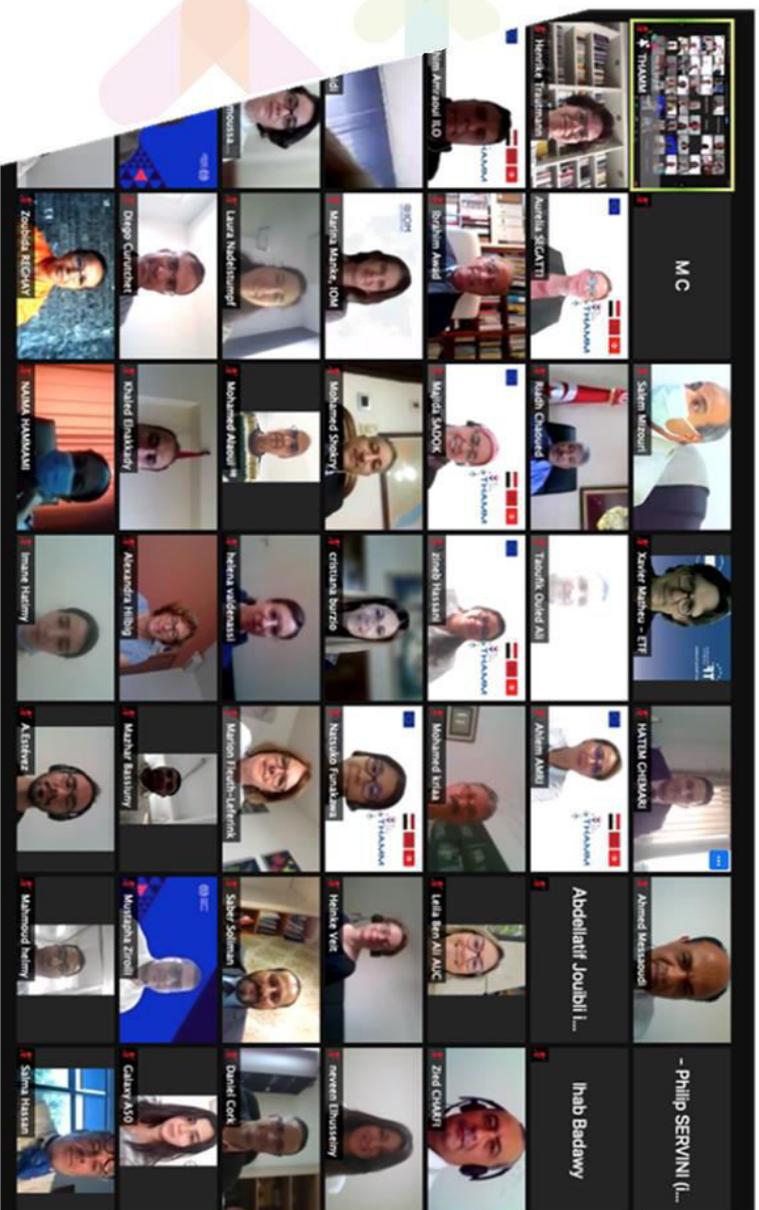


5, 6 & 7 Juillet, EN LIGNE

THAMM

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

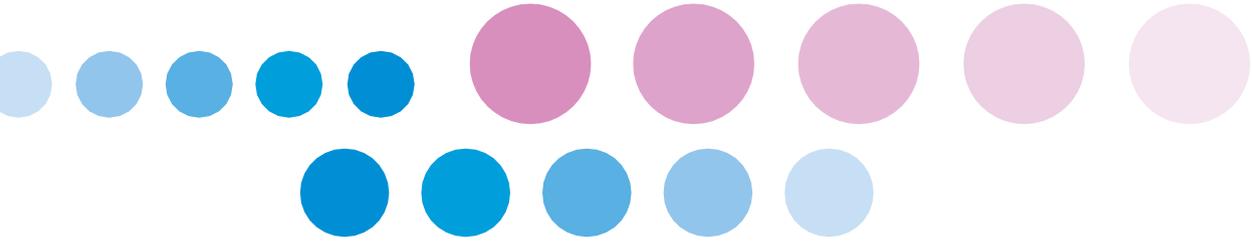
Cette activité du programme est mise en oeuvre par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et l'Organisation Internationale pour les migrations (OIM)



Organisation internationale du Travail



ONU MIGRATION



THAMM

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

