



Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

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

ACTIVITÉ MISE EN ŒUVRE PAR :



THAMM

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

AVEC LE SOUTIEN DE :



OFII

CONFÉRENCE RÉGIONALE N°2

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

30 – 31 janvier & 1^{er} février 2023

Le Caire, Egypte



NOTE CONCEPTUELLE

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

1. Introduction à la conférence

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

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

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

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

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

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

² [Compétences et talents | Commission européenne \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0657&from=EN)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c. Justification de la seconde conférence régionale de THAMM

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette conférence régionale vise à contribuer à un dialogue de moyen à haut niveau sur la gouvernance des migrations de travail, destiné aux **décideurs politiques et aux praticiens** des deux rives de la Méditerranée.

2. Définitions

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

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

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

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

3. Information sur le Programme THAMM

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

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

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

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

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

¹⁷ <https://eea.iom.int/sites/g/files/tmzbdl666/files/documents/Skills-Mobility-Partnerships-Infosheet.pdf>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Méthodologie et format

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

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

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

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

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

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

6. Calendrier indicatif

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