



International
Labour
Organization

► Directives relatives à la réintégration sur le marché du travail au retour dans les pays d'origine

Mai 2023

Copyright © Organisation internationale du Travail 2023.

Première édition 2023



Cet ouvrage est publié en libre accès sous la licence Creative Commons Attribution 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>). Les utilisateurs sont autorisés à réutiliser, partager ou adapter la publication originale conformément aux termes de ladite licence. Il doit être clairement indiqué que l'OIT est propriétaire de l'ouvrage original. Les utilisateurs ne sont pas autorisés à reproduire le logo de l'OIT ou du BIT dans le cadre de leurs travaux.

Citations – Cet ouvrage doit être cité comme suit: Organisation internationale du Travail, *Directives relatives à la réintégration sur le marché du travail au retour dans les pays d'origine*, Genève: Bureau international du Travail, 2023.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Cette traduction n'a pas été réalisée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Cet ouvrage est une adaptation d'une publication originale de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Les idées et opinions exprimées dans cette adaptation n'engagent que son auteur ou ses auteurs et en aucun cas l'OIT.*

Cette licence CC ne s'applique pas aux œuvres ne relevant pas du droit d'auteur de l'OIT incluses dans cette publication. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires du détenteur des droits.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le Droit Commercial International (CNUDCI). Les parties sont liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée par courrier postal à l'unité des publications de l'OIT (Droits et licences), CH-121 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org.

ISBN: 9789220393437 (web PDF)

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières. Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

► Avant-propos

Le retour et la réintégration sur le marché du travail forment un processus dynamique et complexe. La présence d'offres d'emploi sur la marché du travail, d'infrastructures, de politiques favorables, la possibilité d'investir l'épargne, d'accéder aux services financiers et non financiers (y compris des prêts), d'être propriétaire, de s'enregistrer en tant que société, l'existence de services d'éducation et de santé appropriés pour les migrants, les anciens réfugiés et leurs familles, tous ces éléments apparaissent indispensables au processus de réintégration. Cela suppose une politique solide et des mesures incitatives afin de faire du retour et de la réintégration sur le marché du travail une solution viable.

La réintégration des travailleurs migrants et des anciens réfugiés, quelles que soient les raisons ou les modalités de leur retour, pose de sérieux défis et nécessite des politiques et des plans d'actions conçus soigneusement et applicables, à convenir avec les partenaires sociaux. Aussi convient-il de noter qu'un ancien réfugié qui retourne dans son pays d'origine n'est plus un réfugié et qu'il a droit d'accéder aux mesures relatives au marché du travail, au même titre que les autres citoyens. Ces politiques et ces plans doivent hiérarchiser les champs d'intervention et les mesures, en tenant compte des besoins les plus urgents, de la capacité des institutions et de la disponibilité des ressources. Les politiques seront d'autant plus efficaces qu'elles seront basées sur l'évaluation des mesures pilotes mises en place afin d'évaluer la faisabilité de leur adoption au niveau systémique. Ceci est plus important que jamais dans le contexte post-COVID-19, alors qu'un grand nombre de travailleurs migrants ont dû rentrer chez eux.

Ces directives s'adressent aux mandants de l'OIT et aux praticiens du développement au sens large. Elles s'appuient sur l'approche de l'OIT en matière de (ré)intégration sur le marché du travail et bénéficie de l'assistance technique de l'OIT et de ses recommandations dans un certain nombre de domaines d'action clés, à savoir les migrations de main-d'œuvre, l'emploi, les compétences, les conditions de travail, le dialogue social et l'égalité entre hommes et femmes.

Les directives passent en revue les principaux concepts et définitions relatifs à la réintégration sur le marché du travail et les relient aux différentes phases du cycle des politiques de migration de main-d'œuvre, telles que la conception, la mise en œuvre, les mesures favorisant la réintégration sur le marché du travail des migrants et des réfugiés de retour chez eux, ainsi que le suivi et l'évaluation.

Michelle Leighton,

Cheffe, Service des migrations

Département des conditions de travail et de l'égalité

OIT

► Remerciements

Ces directives ont été préparées sous la coordination de Natalia Popova du service MIGRANT de l'OIT, qui a également conceptualisé et rédigé le document. Héloïse Ruaudel a contribué aux parties relatives aux réfugiés, et Jasmine Ketabchi, Samarie Wijekoon Lofvendahl, Anchinesh Maheteme et Nada Omeira du HCR ont fourni leurs contributions et commentaires sur ce thème. Francesco Panzica, consultant pour l'OIT, a apporté un appui technique. Nous avons reçu des commentaires très utiles sur les versions préliminaires de la part de (par ordre alphabétique): Igor Bosc, Francesco Carella, Ryszard Cholewinski, Christine Hofmann, Isabelle Kronisch, Katerine Landuyt, Henrik Moller, Michael Mwasikakata, Mahanam Mithun, Héloïse Ruaudel, Theodoor Sparreboom, Paul Tacon, Nishantha Warnasooriya, Laetitia Weibel Roberts.

Ces directives n'auraient pas pu voir le jour sans le soutien sans faille de Manuel Tomei, Sous-directrice Générale de l'OIT pour le pôle Gouvernance, droits et dialogue, ancienne directrice du Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY), et de Michelle Leighon, Cheffe de service des migrations de main-d'œuvre (WORKQUALITY).

► Table des matières

Avant-propos	4
Remerciements	5
Table des matières	6
Sigles et acronymes	8
Introduction	9
1. Concepts clés	10
1.1. Retour des migrants et des réfugiés	10
1.2. Rapatriement volontaire	11
1.3. Programmes d'aide au retour volontaire et à la réintégration (AVRR)	11
1.4. Retour et réadmission	11
1.5. Motifs du retour	12
1.6. Nature du retour	12
1.7. Intégration	13
1.8. Réintégration	13
1.9. Réintégration réussie et durable sur le marché du travail	14
2. Normes et orientations internationales	16
2.1. Normes internationales	16
3. Identification des profils socio-économiques des travailleurs migrants de retour	24
3.2. Profilage des travailleurs migrants de retour	29
3.3. Facteurs d'incitation à la migration et raisons du retour	32
3.4. Recherche d'emploi au retour	34
3.5. Services nécessaires pour la réintégration sur le marché du travail	34
4. Contenu d'une politique de réintégration	37
4.1. Cadre juridique et administratif	43
4.2. Principales parties prenantes	45
5. Mise en œuvre de la politique	48
5.1. Mise en œuvre des mesures de réintégration	48
5.1.1. Réintégration sur le marché du travail	48
5.1.2. Intégration économique	53
5.1.3. Réintégration sociale et psychologique	54
5.2. Retraite	54
5.3. Nouvelle émigration	54
5.4. Ressources humaines et financières pour la politique de réintégration	55
6. Suivi et évaluation des politiques d'intégration sur le marché du travail	56
6.1. Cohérence des politiques de réintégration sur le marché du travail	57
6.2. Suivi	59
6.3. Évaluation	61
7. Leçons tirées de la mise en œuvre des politiques et mesures de réintégration	66
Glossaire des principaux termes	67
Références	70

Suggestions de lectures complémentaires	74
8. Annexe 1	76
8.1. Questionnaire sur la migration de retour	76
9. Annexe 2	86
9.1. Structure indicative d'un plan d'affaires	86
10. Annexe 3	87
10.1. Grille du plan d'action pour la mise en œuvre de la politique de réintégration	87
11. Annexe 4	88
11.1. Questionnaire indicatif d'une étude de suivi sur les mesures d'insertion des rapatriés sur le marché du travail	88
12. Annexe 5	95
12.1. Directives pour les entretiens de groupe sur la réintégration sur le marché du travail	95
13. Annexe 6	97
13.1. Identification des prestataires de formation potentiels pour les travailleurs migrants de retour	97

► Sigles et acronymes

ANETI	Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (Tunisie)
ASEAN	Association des Nations de l'Asie du Sud-Est
ABMMO	Accord bilatéral sur les migrations de main-d'œuvre
BIT/OIT	Bureau/Organisation international(e) du Travail
CAD	Comité d'aide au développement (OCDE)
CAWI	Interviews sur internet assistées par ordinateur
CCG	Conseil de coopération du Golfe
CEFE	Création d'entreprises et formation d'entrepreneurs (Tunisie)
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
CREE	Créez votre entreprise (Tunisie)
FIDA	Fonds international de développement agricole
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les droits de l'homme
HCR	Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés
ICRMW	Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille
OIM	Organisation internationale pour les migrations
CIF-OIT	Centre international de formation de l'OIT à Turin (Italie)
MAMT	Mesures actives du marché du travail
MPFA	Cadre de politique migratoire pour l'Afrique
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ONG	Organisation non gouvernementale
ODA	Organisation de développement des entreprises (Moldova)
PAMT	Politiques actives du marché du travail
PARE	Programme visant à attirer les envois de fonds dans l'économie (Moldavie)
PME	Petites et moyennes entreprises
SPE	Services publics de l'emploi
SSS	Programme du Système de sécurité sociale philippin pour les travailleurs migrants à l'étranger
UA	Union africaine
UE	Union européenne
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance

► Introduction

Les conflits, les crises économiques et le manque de travail décent demeurent parmi les principaux facteurs qui poussent les déplacements mixtes à se développer, à l'intérieur et au-delà des frontières – demandeurs d'asile, réfugiés, migrants et déplacés internes. Ces dernières années, le nombre des travailleurs migrants internationaux a constamment augmenté, passant de 150 millions en 2013 (BIT 2015a) à 169 millions en 2019 (BIT 2021a). Plus de 100 millions de personnes ont été déplacées de force en raison de conflits, de violences et de violations des droits de l'homme (HCR 2022). Le paysage des migrations de main-d'œuvre est devenu de plus en plus complexe, et la nécessité de trouver des solutions politiques appropriées, y compris dans le domaine de la réintégration sur le marché du travail au retour dans les pays d'origine, est devenue une priorité politique urgente. La pandémie de COVID-19 s'est traduite par le retour d'un grand nombre de travailleurs migrants chez eux, confrontant de nombreux pays à la nécessité pressante de mettre rapidement en œuvre des mesures concrètes de réintégration.

Les directives fourniront des indications étape par étape pour chaque phase du cycle de la politique de réintégration sur le marché du travail. Dans la phase de conception, il s'agira de rechercher un consensus entre les principales parties prenantes sur la faisabilité technique des mesures de la politique en vue d'une réintégration durable et efficace sur le marché du travail. La phase de mise en œuvre fournira aux décideurs politiques, aux partenaires sociaux et aux autres acteurs des procédures opérationnelles normalisées, visant à une mise en œuvre efficace. Pour la phase de suivi, les directives proposent des indicateurs, des modèles et des modalités pour une analyse détaillée des résultats des politiques et des mesures d'adaptation appropriées, le cas échéant.

Il convient de noter que la réintégration comporte différents aspects. Les présentes directives sont axées sur les facteurs économiques et la réintégration sur le marché du travail en particulier. Cependant, cela ne signifie en aucun cas que l'intégration dans les autres sphères de la vie sont moins importantes, par exemple la réintégration sociale. Toutefois, l'intégration sur le marché du travail est essentielle parce qu'elle permet aux individus d'être indépendants ou autosuffisants sur le plan économique et de contribuer au développement de leur pays d'origine. Les directives font référence au terme «(ré)intégration», par opposition au simple terme «intégration» car elles partent du principe que les travailleurs migrants ont déjà participé au marché du travail, soit dans leur pays de destination, soit dans leur pays d'origine. La même hypothèse vaut pour les réfugiés¹. Cependant, il faudrait clarifier si les anciens réfugiés, selon la réglementation de leur pays d'accueil, avaient ou non la possibilité d'accéder officiellement au marché du travail. Néanmoins, les mesures d'intégration peuvent également s'appliquer aux personnes de retour, à la fois aux migrants et aux anciens réfugiés, sans expérience professionnelle préalable. Il convient par ailleurs de noter que ces directives peuvent être utiles/pertinentes pour les personnes déplacées internes ou les migrants internes qui rentrent dans leur région d'origine.

Le chapitre 1 des directives met l'accent sur la définition des principaux concepts qui aideront les utilisateurs à acquérir une compréhension commune des politiques de réintégration. Le chapitre 2 analyse les différents volets des politiques de réintégration. Le chapitre 3 décrit de quelle manière profiler les migrants de retour pour une réintégration réussie sur le marché du travail. Le chapitre 4 détaille la phase de conception de la politique, y compris le rôle des différents partenaires, ainsi que les plans d'action. Le chapitre 5 est consacré à la phase de mise en œuvre, fournissant une description détaillée des mesures susceptibles d'aider les rapatriés à trouver du travail et/ou à créer leur propre entreprise. Le chapitre 6 comprend des outils et listes de vérification pour le suivi et l'évaluation des politiques de réintégration, avec l'identification des domaines qui doivent être réexaminés en fonction de l'évolution des besoins.

¹ Il est important de noter que tous les réfugiés ne rentrent pas dans le cadre de programmes spécifiques – beaucoup le font de manière «spontanée».

1. Concepts clés

1.1. Retour des migrants et des réfugiés

La migration de retour n'est pas une terminologie universelle et différents termes et définitions sont utilisés dans la littérature: migration de reflux, migration du retour, flux de retour (Gmelch 1980). Certaines catégories particulières de migration de retour font référence au rapatriement et à l'expulsion. Il convient de noter que le retour n'est pas nécessairement l'acte de rentrer d'un pays de destination vers un pays d'origine. Il peut faire partie d'une trajectoire complexe de déplacements telle que la migration circulaire entre deux pays, ou des déplacements entre plusieurs États, à titre ponctuel ou de manière répétée. Dustmann et Weiss (2007: 238) définissent la migration de retour comme «le type de migration que l'on a généralement à l'esprit lorsqu'on parle de migration temporaire. La migration de retour décrit une situation où les migrants retournent dans leur pays d'origine de leur plein gré, souvent après une longue période passée à l'étranger». Gmelch (1980: 136) décrit la migration de retour comme «le mouvement des émigrants vers leur pays d'origine pour s'y réinstaller. Les migrants qui rentrent pour les vacances ou pour une visite de longue durée sans intention de rester ne sont généralement pas définis comme des migrants de retour, bien que dans certains cas l'analyse peine à distinguer les migrants qui rentrent chez eux pour une courte visite ou de manière saisonnière de ceux qui sont rentrés définitivement».

Les organisations internationales ont aussi inventé leurs propres termes pour définir le «retour», avec un certain degré de chevauchement. Les directives de la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre affirment: «Les travailleurs migrants internationaux de retour sont définis comme les résidents actuels du pays qui étaient auparavant travailleurs migrants internationaux dans un ou plusieurs autres pays...» En outre, les directives indiquent que «la durée minimum de lien avec le marché du travail à l'étranger pour qu'une personne puisse être considérée comme un travailleur migrant international de retour doit être relativement brève, par exemple six mois...» (BIT 2018a: 8-9).

La Division des statistiques des Nations Unies définit les migrants de retour, aussi appelés «nationaux de retour», comme ces «personnes qui rentrent dans le pays dont elles sont ressortissantes après avoir été des migrants internationaux (de courte ou de longue durée) dans un autre pays et qui ont l'intention de rester dans leur propre pays pendant au moins un an» (Nations Unies 1998). Si cette définition fait le lien entre le pays d'origine et la nationalité, certains soutiennent qu'il est préférable d'utiliser le pays de naissance comme critère de classification des migrants de retour afin d'éviter d'exclure les personnes qui ont été naturalisées dans les pays de destination (Dumont et Spielvogel 2008; BIT 2018a). Il convient de noter que les migrants peuvent également s'installer dans un ou des pays tiers avant de retourner dans leur pays d'origine.

Le glossaire des termes statistiques de l'OCDE (OCDE sans date) indique que «les migrants de retour sont des personnes qui rentrent dans le pays dont elles sont ressortissantes après avoir été des migrants internationaux (de courte ou de longue durée) dans un autre pays et qui ont l'intention de rester dans leur propre pays pendant au moins un an.»

Selon l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), la migration de retour est définie comme: «Le mouvement de personnes rentrant dans leur pays d'origine ou de résidence habituelle, généralement après avoir passé au moins un an dans un autre pays. Ce retour peut être volontaire ou non. La migration de retour inclut le rapatriement volontaire» (OIM 2019).

La définition par le HCR d'un «rapatrié» est la suivante: «Un ancien réfugié qui est rentré d'un pays d'accueil vers son pays d'origine ou de son ancienne résidence habituelle, spontanément ou dans un cadre organisé, avec l'intention d'y rester de manière permanente et qui doit encore être pleinement intégré Le Haut Commissaire a pour mandat de protéger les rapatriés en tant qu'anciens réfugiés et de leur apporter des solutions». Pour le HCR, le terme de rapatrié a une signification plus large en dehors du contexte des réfugiés et peut inclure, par exemple, des personnes déplacées à l'intérieur de leur pays qui rentrent dans leur précédent lieu de résidence ². L'Office du Haut-Commissaire pour les droits de l'homme (HCDH) définit

² HCR, «Master Glossary of Terms»

le retour comme un «terme générique désignant les diverses formes, méthodes et processus par lesquels les migrants sont renvoyés ou contraints de retourner dans leur pays d'origine ou de résidence habituelle, ou vers un pays tiers. Cela comprend, entre autres, la déportation, l'expulsion, l'éloignement, l'extradition, le refoulement, la remise, le transfert ou tout autre arrangement de retour. L'utilisation du terme «retour» ne permet pas de déterminer le degré de volontariat ou de contrainte dans la décision de retour, ni le caractère légal ou arbitraire du retour» (HCDH 2018).

La Directive 2008/115/EC de l'Union européenne (Commission européenne 2008, voir l'encadré 1 ci-après) entend par «retour»: «le fait, pour le ressortissant d'un pays tiers, de rentrer – que ce soit par obtempération volontaire à une obligation de retour ou en y étant forcé – dans: (i) son pays d'origine, ou (ii) un pays de transit conformément à des accords ou autres arrangements de réadmission communautaires ou bilatéraux, ou (iii) un autre pays tiers dans lequel le ressortissant concerné d'un pays tiers décide de retourner volontairement et sur le territoire duquel il sera admis».

1.2. Rapatriement volontaire

Dans le contexte des réfugiés, le rapatriement volontaire est une des solutions durables traditionnelles, dans laquelle les deux pays d'origine et d'asile sont responsables du retour dans la sécurité et la dignité et le pays d'origine, avec l'aide de la communauté internationale, est responsable de la réintégration durable des rapatriés. Selon le HCR (2021), «le rapatriement volontaire peut être organisé (c'est-à-dire quand il se déroule sous les auspices des États concernés et/ou du HCR) ou spontané (c'est-à-dire quand les réfugiés rentrent par leurs propres moyens).»

1.3. Programmes d'aide au retour volontaire et à la réintégration (AVRR)

Dans le contexte des migrants, les programmes d'aide au retour volontaire et à la réintégration (AVRR en anglais) ³ fournissent un soutien administratif, logistique et financier, y compris une aide à la réintégration, aux migrants qui ne peuvent ou ne veulent pas rester dans le pays d'accueil et décident librement et en connaissance de cause de rentrer dans leur pays d'origine ou de résidence habituelle.

1.4. Retour et réadmission

De nombreux pays de destination disposent de politiques de retour et de réadmission, à l'instar de l'Union européenne (voir encadré 1). La mise en œuvre de ces politiques varie et les mesures d'aide à la réintégration offertes aux pays d'origine doivent correspondre aux besoins effectifs.

³ OIM, [Assisted Voluntary Return and Reintegration Handbook for the North African Region](#) (2013).

► Box 1. Encadré 1. Politiques de retour et de réadmission dans l'Union européenne

Chaque année, environ 500 000 migrants sont contraints de quitter l'Union européenne parce qu'ils y sont entrés ou y ont séjourné de manière irrégulière. En vue d'établir des règles communes pour les États membres sur le retour des migrants en situation irrégulière, une directive sur le retour (Directive 2008/115/EC) a été adoptée et transposée dans la législation nationale par tous les États membres, à l'exception de l'Irlande, y compris les quatre pays associés à Schengen: Suisse, Norvège, Islande et Liechtenstein (Commission européenne 2008).

Les principaux éléments de la Directive sur le retour sont les suivants:

- l'adoption d'une procédure équitable et transparente pour les décisions de retour;
- l'obligation pour les pays de l'UE de renvoyer les migrants en situation irrégulière ou de leur accorder un statut légal afin d'éviter les situations de «vide juridique»;
- le principe du départ volontaire;
- un ensemble minimum de droits fondamentaux pour les migrants en situation irrégulière en attendant leur départ, notamment l'accès aux soins de santé de base et à l'éducation pour les enfants;
- la limitation du recours aux mesures coercitives en lien avec le départ et la limitation du recours à la rétention et de sa durée.

La directive «retour» a été intégrée dans l'approche commune du retour volontaire et de la réintégration par le biais d'une stratégie spécifique (EC 2021) qui vise à accroître le nombre de retours volontaires et à améliorer la qualité de l'aide apportée aux rapatriés. Les mesures de réintégration comprennent la formation et/ou le soutien à la création d'activités génératrices de revenus, au logement, aux soins de santé et au soutien psychologique à l'arrivée dans le pays de retour. Ces mesures sont généralement financées par les pays de destination.

Sources: Commission européenne, «Migrations irrégulières et retour» (2008; 2021; sans date)

1.5. Motifs du retour

Il est important d'identifier les raisons du retour car elles peuvent avoir un impact sur les mesures politiques à élaborer et à mettre en œuvre. Parmi les motifs de retour peuvent figurer: (i) la réussite des objectifs de migration; (ii) l'investissement dans le pays d'origine; (iii) la retraite; (iv) la fin du contrat; (v) un changement de situation dans le pays de destination, tel qu'une récession économique; (vi) des raisons familiales et (vii) la santé. La paix et le changement de situation dans le pays d'origine peuvent également inciter au retour.

1.6. Nature du retour

Le retour et la réintégration ont toujours fait partie d'une trajectoire complexe qui transcende l'acte physique de rentrer dans son pays d'origine et d'y commencer une nouvelle vie. La littérature sur les migrations souligne que le retour peut commencer avant que ne débute le projet global de migration, quand les candidats à l'émigration planifient leur séjour et fixent leurs objectifs migratoires. La décision de rentrer peut même conditionner les performances des migrants sur le marché du travail dans le pays de destination (Dustmann et Kirchkamp 2002; De Haas et Fokkema 2011). Le retour peut aussi être soigneusement planifié en ce qui concerne les stratégies de préparation et de mobilisation des ressources (Cassarino 2004). C'est pour cela que la compréhension des raisons qui président au retour est importante, parce qu'elles auront souvent un impact sur le processus de réintégration, une fois que le migrant ou le réfugié sera de retour dans son pays d'origine.

Il n'existe pas de normes juridiques généralement reconnues pour définir le caractère volontaire du retour. Bien qu'il soit avancé comme un principe fondamental, le caractère volontaire du retour n'est pas toujours respecté dans la pratique par les pays de destination, et certains retours sont forcés ou fortement encouragés (voir encadré 2). Le droit international des réfugiés, les droits de l'homme et le droit humanitaire garantissent la protection contre

le *refoulement* quand les droits de l'homme et la vie d'une personne sont en danger. A cet égard, les *Vingt directives sur le retour forcé* du Conseil de l'Europe constituent une source pertinente et intéressante (voir encadré 2). Dans le contexte spécifique du COVID-19, le Réseau des Nations Unies sur les migrations (2020) a recommandé que les retours forcés de migrants soient suspendus pendant la pandémie.

► Encadré 2. Les vingt principes directeurs sur le retour forcé du Conseil de l'Europe de 2005

Le Comité des ministres du Conseil de l'Europe a donné aux États membres une série d'indications sur la manière de gérer les retours forcés en ce qui concerne la dignité et les droits humains du migrant qui doit être envoyé. Il recommande d'adopter des mesures sur le retour volontaire (principe 1); l'interdiction des expulsions collectives (principe 3); et la collaboration entre les pays d'accueil et de retour (principe 12). Des directives spécifiques donnent des indications sur la question des décisions d'éloignement et la rétention des personnes en attente d'éloignement. Les mesures doivent être prises par les autorités compétentes et il doit exister une possibilité de recours contre les décisions d'éloignement et de rétention. Le principe directeur 14 stipule au sujet des apatrides: «l'État d'origine doit s'abstenir de priver arbitrairement la personne concernée de sa nationalité, en particulier afin d'éviter une situation d'apatridie».

Source: Conseil de l'Europe, [Vingt principes directeurs sur le retour forcé](#) (septembre 2005).

Pourtant, il semble que dans certaines situations il ne soit pas facile de délimiter la différence exacte entre un retour volontaire et un retour encouragé qui pourrait glisser vers le retour forcé.

1.7. Intégration

Böhning et de Beijl (1995: 2) décrivent l'intégration comme étant «d'abord, un *processus*» mais également «un résultat final» qui peut être une réussite ou «comme tous les processus sociaux... réversible». La théorie des systèmes sociaux de Lockwood (1964) décrit les concepts d'intégration du système et d'intégration sociale. L'intégration du système décrit la manière dont les institutions fonctionnent, tandis que l'intégration sociale met l'accent sur la manière dont les individus sont intégrés dans un système et sur leurs relations avec les autres individus et la société dans son ensemble. L'intégration des migrants peut être classée en intégration sociale et en intégration économique. L'intégration sociale quant à elle peut être subdivisée en quatre champs différents: culturel, interactif, identificatoire et structurel (Heckmann et Schnapper 2003). L'intégration culturelle correspond au changement de comportement résultant de l'exposition à une nouvelle culture. L'intégration interactive correspond à la participation à de nouveaux réseaux sociaux, ou à la restauration ou l'élargissement des réseaux sociaux. L'intégration identificatoire dépeint un sentiment d'appartenance ou de ré-appartenance à une nouvelle société. Ces facteurs sont aussi influencés par la durée de séjour hors du pays d'origine. L'intégration structurelle fait référence à la possibilité d'accès à de grandes institutions du pays d'accueil, telles que le marché du travail, et d'y occuper des postes. Ainsi, l'intégration sur le marché du travail peut être classée comme un type d'intégration structurelle.

Il convient de mentionner que selon l'approche de l'Union européenne l'intégration est un processus double, exigeant des capacités d'adaptation aussi bien de la part du migrant à titre individuel que de la population d'accueil. Le processus peut contribuer à relever les défis rencontrés par les travailleurs migrants en termes d'éducation, d'emploi et d'accès aux services de base, comme les soins de santé et un logement décent (Commission européenne 2021) ⁴. Cela peut aussi s'appliquer au processus de réintégration dans les pays d'origine, en n'oubliant pas que les besoins et les perceptions peuvent différer d'une génération à l'autre.

1.8. Réintégration

Selon l'OIM, la réintégration est «un processus permettant à une personne de rétablir les liens économiques, sociaux et psychosociaux nécessaires pour vivre, assurer ses moyens de subsistance, préserver sa dignité et s'intégrer dans la vie civique» (OIM sans date) ⁵.

⁴ Union européenne, [Portail européen sur l'intégration](#).

⁵ OIM, ["Termes-cles-de-la-migration"](#).

Dans une recherche datant de 2008 sur la réintégration en Angola, la réintégration est décrite comme «un processus qu'entreprennent les personnes touchées par le déplacement et qui se caractérise par la sécurité humaine et les perceptions individuelles d'inclusion et d'appartenance à un lieu» (Kaun 2008) ⁶.

Le cadre politique et la stratégie d'exécution du HCR relatifs à la réintégration la définissent comme un processus impliquant «l'établissement progressif de conditions permettant aux rapatriés et à leur communauté de jouir de leurs droits sociaux, économiques, civils, politiques et culturels et sur cette base de faire l'expérience de la paix, de la productivité et de la dignité» ⁷. La notion de réintégration signifie également que les différences qui distinguent les anciens réfugiés des autres membres de leur communauté sont réduites (et finissent par disparaître), tant en termes de statut juridique que de statut socioéconomique. Les activités de réintégration doivent être envisagées dans une perspective de développement plus large, au sens où elles s'inscrivent dans des cadres de planification nationaux et mettent l'accent sur un rétablissement précoce qui s'appuie sur les capacités nationales et les renforce.

1.9. Réintégration réussie et durable sur le marché du travail

La figure 1 présente un schéma de l'intégration des migrants de retour sur le marché du travail et une classification des différents résultats possible, réussis ou non. Pour les migrants qui cherchent du travail, il existe trois résultats possibles: (i) le rapatrié a trouvé un emploi (formel ou informel); (ii) le rapatrié n'a pas d'emploi; et (iii) le rapatrié émigre à nouveau, vers le précédent pays de destination ou vers un nouveau pays. Le résultat (i) est considéré comme une réussite tandis que les résultats (ii) et (iii) ne seront pas nécessairement des résultats réussis si l'objectif est l'intégration sur le marché du travail national. Ce cadre général met uniquement l'accent sur les résultats en matière d'emploi ⁸.

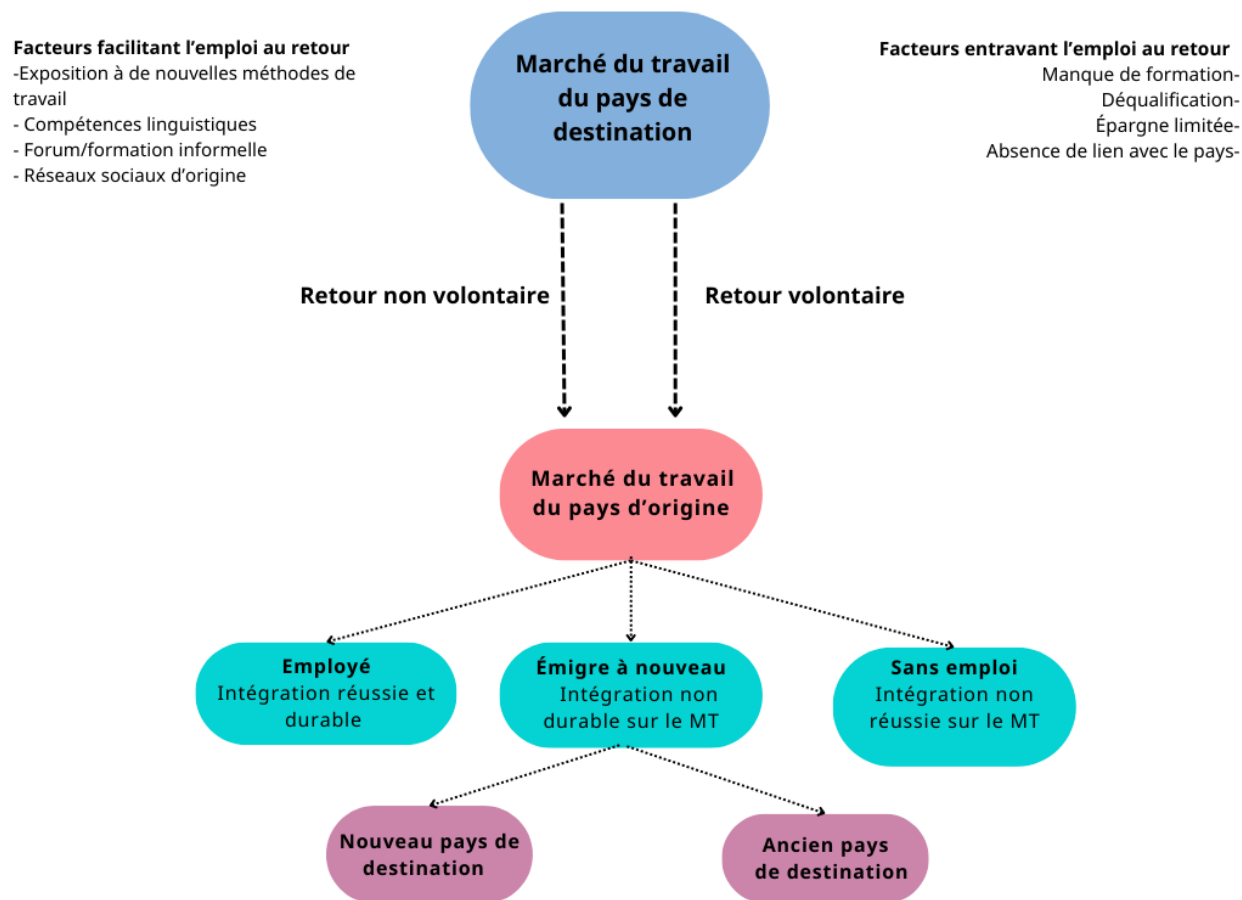
La réintégration entraîne l'accès à des ressources et à des opportunités, permettant l'établissement de moyens de subsistance autonomes et l'obtention des mêmes droits que le reste de la population. Gent et Black (2004: 25) formulant trois indicateurs pour définir la durabilité du retour: «l'absence de désir de migrer à nouveau» (indicateur de durabilité physique), les niveaux d'emploi et de revenu (mesure de la durabilité socio-économique) et le sentiment de sécurité (indicateur de la durabilité politique et de la sécurité personnelle).

⁶ Alexandra Kaun, *New Issues in Refugee Research: When the Displaced Return: Challenges to 'Réintégration' in Angola* (UNHCR, 2008)

⁷ HCR, <https://www.unhcr.org/fr-fr/media/role-du-hcr-lappui-du-retour-et-de-la-reintegration-des-populations-deplacees-cadre-politique> (2008).

⁸ Il convient de noter que les pays d'origine considéreraient dans certains cas la nouvelle émigration comme un résultat positif des programmes qu'ils conçoivent, notamment un certain nombre de pays d'Asie du Sud qui encouragent la migration. L'intégration des travailleurs migrants de retour dans une formation qui leur permet d'obtenir un emploi à l'extérieur du pays serait une réussite selon leur référentiel.

► **Figure 1. Cadre général de l'intégration des migrants de retour sur le marché du travail, schéma**



Source: Adapté de Popova (2016).

Note: La matrice sur les obstacles à l'emploi inclut aussi la «discrimination» au travail, par exemple la discrimination au retour, comme celle subie par certains travailleurs migrants de retour après la pandémie de COVID-19.

2. Normes et orientations internationales

L'importance du retour des réfugiés et des travailleurs migrants et de leur réintégration est soulignée dans les normes et conventions internationales. Toutes les politiques et tous les programmes doivent respecter les droits humains et les droits au travail des travailleurs migrants et des réfugiés, conformément aux normes internationales pertinentes. Les normes internationales et les normes de l'OIT et d'autres instruments forment une base pour garantir un retour et une réintégration fondés sur les droits, à savoir:

2.1. Normes internationales

► Déclaration universelle des droits de l'homme

Article 13

(2) Toute personne a le droit de quitter tout pays, y compris le sien, et de revenir dans son pays.

► Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille

Article 67

Les États parties intéressés coopèrent en tant que de besoin en vue d'adopter des mesures relatives à la bonne organisation du retour des travailleurs migrants et des membres de leur famille dans l'État d'origine, lorsqu'ils décident d'y retourner ou que leur permis de séjour ou d'emploi vient à expiration ou lorsqu'ils se trouvent en situation irrégulière dans l'État d'emploi.

► Convention de l'OIT (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

Article 8(1)

Un travailleur migrant qui a été admis à titre permanent et les membres de sa famille qui ont été autorisés à l'accompagner ou à le rejoindre ne pourront être renvoyés dans leur territoire d'origine ou dans le territoire d'où ils ont émigré, sauf s'ils le désirent ou si des accords internationaux liant le Membre intéressé le prévoient, lorsque pour cause de maladie ou d'accident le travailleur migrant se trouve dans l'impossibilité d'exercer son métier, à condition que la maladie ou l'accident soit survenu après son arrivée.

Convention n° 97, Annexe II: RECRUTEMENT, PLACEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS MIGRANTS RECRUTÉS EN VERTU D'ARRANGEMENTS RELATIFS A DES MIGRATIONS COLLECTIVES INTERVENUS SOUS CONTROLE GOUVERNEMENTAL

Article 9

Si un travailleur migrant introduit sur le territoire d'un Membre conformément aux dispositions de l'article 3⁹ de la présente annexe n'obtient pas, pour une cause dont il n'est pas responsable, l'emploi pour lequel il a été recruté ou un autre emploi convenable, les frais entraînés par son retour et par celui des membres de sa famille qui ont été autorisés à l'accompagner ou à le rejoindre, y compris les taxes administratives, le transport et l'entretien jusqu'à destination finale, ainsi que le transfert des objets de ménage, ne doivent pas être à la charge du migrant.

Article 10

Si l'autorité compétente du territoire d'immigration considère que l'emploi pour lequel le migrant a été recruté en vertu de l'article 2 de la présente annexe se révèle inadéquat, cette autorité devra prendre les mesures appropriées pour assister ledit migrant dans la recherche d'un emploi convenable qui ne porte pas préjudice aux travailleurs nationaux ; elle devra prendre des dispositions pour assurer soit son entretien, en attendant

⁹ Article 3:

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage, dans la mesure où la législation nationale le permet, à prendre toutes mesures appropriées contre la propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration

2. A cette fin, il collaborera, s'il est utile, avec les autres Membres intéressés.

qu'il obtienne un tel emploi, soit son retour dans la région où il a été recruté, si le migrant est d'accord ou a accepté de s'en retourner dans ces conditions lors de son recrutement, soit son rétablissement dans un autre lieu.

Convention n° 97, Annexe III: IMPORTATION DES EFFETS PERSONNELS, DES OUTILS ET DE L'ÉQUIPEMENT DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Article 2

1. Les **effets personnels** appartenant aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille qui ont été autorisés à les accompagner ou à les rejoindre doivent être **exemptés des droits de douane au retour desdites personnes dans leur pays d'origine** si elles ont conservé la nationalité de ce pays.

2. Les outils manuels portatifs et l'équipement portatif de la nature de ceux qui sont normalement en possession des travailleurs pour l'exercice de leur métier, appartenant aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille qui ont été autorisés à les accompagner ou à les rejoindre, doivent être exemptés des droits de douane au retour desdites personnes dans leur pays d'origine, si elles ont conservé la nationalité de ce pays, et à condition qu'au moment de l'importation il puisse être prouvé que les outils et l'équipement en question sont effectivement en leur propriété ou possession, ont été pendant une durée appréciable en leur possession et usage, et sont destinés à être utilisés par eux dans l'exercice de leur profession.

► **Recommandation de l'OIT (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949**

En ce qui concerne la gratuité des services et informations fournis aux migrants:

Paragraphe 5 (2)

Le service devrait conseiller les migrants et leur famille dans leur langue ou dialecte ou, du moins, dans une langue qu'ils puissent comprendre, relativement à l'émigration, à l'immigration, aux conditions de travail et de vie, y compris les conditions d'hygiène au lieu de destination, au retour dans leur pays d'origine et, d'une manière générale, à toute question pouvant les intéresser en leur qualité de migrants.

Paragraphe 5 (3)

Le service devrait faciliter, pour les migrants et leur famille, l'accomplissement des formalités administratives et autres démarches que nécessite éventuellement leur retour dans le pays d'origine ou d'émigration.

Paragraphe 18 (1)

Lorsqu'un travailleur migrant a été régulièrement admis sur le territoire d'un Membre, ledit Membre devrait s'abstenir, autant que possible, d'éloigner de son territoire ce travailleur et, le cas échéant, les membres de sa famille pour des raisons tirées de l'insuffisance des ressources du travailleur ou de la situation du marché de l'emploi, à moins qu'un accord ne soit intervenu à cet effet entre les autorités compétentes des territoires d'émigration et d'immigration intéressés.

Paragraphe 18 (2)(f) Un tel accord devrait prévoir--

«que les frais du retour du migrant et des membres de sa famille ainsi que du transport de ses objets de ménage jusqu'à destination finale ne seront pas à sa charge».

Paragraphe 20:

Lorsque les travailleurs migrants ou des membres de leur famille qui sont restés ressortissants de leur État d'origine retournent dans celui-ci, cet État devrait admettre ces personnes au bénéfice des diverses mesures d'assistance aux indigents et aux chômeurs, ainsi que des mesures tendant à faciliter la remise au travail des chômeurs, en les exemptant de toute condition préalable de séjour ou d'emploi dans le pays ou la localité.

Accord type – Annexe à la R86

Article 22. Contrats de travail

L'article 22(3)k prévoit que, dans le cas d'un contrat de travail individuel, ce contrat doit contenir des informations telles que «s'il s'agit d'un migrant temporaire, le mode de règlement des frais de son voyage de retour à son pays d'origine ou, le cas échéant, au territoire d'émigration».

Article 25. Dispositions concernant le renvoi.

1. L'autorité compétente du territoire d'immigration s'engage à ne pas renvoyer contre son gré un migrant et les membres de sa famille qui ont été autorisés à l'accompagner ou à le rejoindre si, en raison de maladie ou d'accident, ledit migrant ne peut plus exercer sa profession.

2. Le gouvernement du pays d'immigration s'engage à ne pas renvoyer les réfugiés ou personnes déplacées ainsi que les migrants qui, pour des raisons politiques, ne désirent pas être rapatriés, dans leur pays d'origine, lorsque celui-ci est distinct du territoire de recrutement, à moins qu'ils n'en expriment formellement le désir par une demande écrite adressée à la fois à l'autorité compétente du pays d'immigration et aux représentants de l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement.

Article 26. Voyage de retour

1. Les frais du voyage de retour d'un migrant introduit dans le territoire d'immigration – en application d'un plan exécuté sous les auspices du gouvernement dudit territoire – qui est contraint de quitter son emploi pour des raisons indépendantes de sa volonté et dont le remplacement s'est avéré impossible dans un emploi qu'il est autorisé à occuper aux termes de la législation nationale, seront réglés de la façon suivante:

a) le coût du voyage de retour du migrant et des personnes à sa charge ne pourra, en aucun cas, être à la charge du migrant;

b) des accords bilatéraux complémentaires préciseront le mode de règlement des frais de voyage de retour;

c) de toute manière, et au cas où aucune disposition n'aurait été insérée à cet effet dans un accord bilatéral, mention sera faite, dans les renseignements donnés aux migrants lors du recrutement, de la personne ou de l'organisme à qui incombe la charge du retour éventuel dans les conditions prévues au présent article.

2. Conformément aux méthodes de collaboration et de consultation dont il aura été convenu en application de l'article 28 du présent accord, les deux parties détermineront les mesures à prendre pour organiser le retour de ces migrants et leur assurer, en cours de route, les conditions d'hygiène et de bien-être et l'assistance dont ils avaient bénéficié au cours du voyage d'aller.

3. L'autorité compétente du territoire d'émigration exonérera de tout droit de douane à l'arrivée:

a) les effets personnels

b) les outils manuels portatifs et l'équipement portatif de la nature de ceux qui sont normalement en possession des travailleurs pour l'exercice de leur métier et qui ont été, pendant une durée appréciable, en leur possession et usage et sont destinés à être utilisés par eux dans l'exercice de leur profession.

► Recommandation de l'OIT (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017

X. Migrants touchés par une situation de crise

Paragraphe 26.

Étant donné qu'une attention spéciale devrait être accordée aux migrants, en particulier aux travailleurs migrants, que la crise a rendus particulièrement vulnérables, les Membres devraient prendre des mesures, conformément à la législation nationale et au droit international applicable, pour:

(e) faciliter le retour volontaire des migrants et de leur famille, dans la sécurité et la dignité.

XI. Réfugiés et rapatriés

RAPARTIEMENT VOLONTAIRE ET RÉINTÉGRATION DES RAPATRIÉS

Paragraphe 37.

Lorsque la situation sécuritaire du pays d'origine des réfugiés s'est suffisamment améliorée, les Membres devraient collaborer pour faciliter leur rapatriement volontaire dans la sécurité et la dignité et soutenir leur réintégration dans le marché du travail, notamment avec l'aide des organisations internationales.

Paragraphe 38.

Les Membres devraient collaborer avec l'OIT et les acteurs intéressés pour élaborer des programmes spécifiques à l'intention des rapatriés afin de faciliter leur formation professionnelle et leur réintégration dans le marché du travail.

Paragraphe 39.

Les Membres devraient collaborer les uns avec les autres, y compris avec l'assistance des organisations internationales compétentes, pour appuyer l'intégration socio-économique des personnes de retour dans leur pays d'origine, au moyen des mesures prévues dans les parties IV à IX [c'est-à-dire possibilités de création d'emplois et de revenus; droits, égalité et non-discrimination; éducation, formation et orientation professionnelles; protection sociale; droit du travail, administration du travail et informations sur le marché du travail; dialogue social et rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs], selon qu'il convient, de façon à soutenir le développement économique et social des populations locales.

Paragraphe 40.

Compte tenu du principe du partage de la charge et des responsabilités, les Membres devraient aider les pays d'origine à renforcer leurs capacités et leur résilience, notamment par le biais de l'aide au développement, en investissant dans les communautés locales dans lesquelles les rapatriés sont réintégrés, et en promouvant le plein emploi, productif et librement choisi, et le travail décent.

► **Convention de l'OIT (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988**

Article 26

1. Les Membres doivent prendre en considération le fait qu'il existe de nombreuses catégories de personnes en quête d'emploi qui n'ont jamais été reconnues comme chômeurs ou ont cessé de l'être, ou qui n'ont jamais appartenu à des régimes d'indemnisation du chômage ou ont cessé d'y appartenir. En conséquence, trois au moins des dix catégories de personnes suivantes, en quête d'emploi, doivent bénéficier de prestations sociales, dans des conditions et selon des modalités prescrites:

(i) les travailleurs migrants à leur retour dans leur pays d'origine, sous réserve de leurs droits acquis au titre de la législation de leur dernier pays de travail.

► **Recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1997**

Paragraphe 64.

(1) Le personnel infirmier qui suit un enseignement ou une formation à l'étranger devrait pouvoir bénéficier, dans des conditions à déterminer par les accords multilatéraux ou bilatéraux ou par la législation, d'aides financières appropriées.

(2) Ces aides pourraient être subordonnées à un engagement de rentrer dans le pays dans un délai raisonnable pour occuper, pendant une période minimum déterminée, un emploi correspondant aux qualifications nouvellement acquises et dans des conditions au moins égales à celles des autres nationaux.

► **Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984**

Paragraphe 42

Les pays en développement qui sont des pays d'émigration devraient, afin de faciliter le retour volontaire de leurs ressortissants possédant des qualifications difficiles à trouver sur le marché national:

(a) leur fournir les incitations nécessaires;

(b) rechercher la coopération des pays qui emploient leurs ressortissants, ainsi que celle du Bureau international du Travail et des organismes internationaux et régionaux s'occupant de cette question.

Paragraphe 44.

Les Membres, qu'ils soient pays d'accueil ou pays d'origine, devraient, lorsque cela est nécessaire, en tenant pleinement compte des conventions et recommandations internationales du travail sur les travailleurs migrants, conclure des accords bilatéraux et multilatéraux portant sur des questions telles que le droit d'entrée et de séjour, la protection des droits liés à l'emploi, la promotion des possibilités d'éducation et de formation pour les travailleurs migrants, la sécurité sociale et l'assistance aux travailleurs et aux membres de leur famille qui souhaitent rentrer dans leur pays d'origine.

► **Recommandation (n° 176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988**

Paragraphe 9

Les Membres devraient envisager de conclure des accords bilatéraux et multilatéraux qui prévoient une assistance en faveur des travailleurs étrangers protégés par leur législation qui souhaitent retourner librement sur le territoire du Membre dont ils sont ressortissants ou sur lequel ils résidaient antérieurement. A défaut de tels accords, les Membres devraient accorder, en vertu de leur législation, une assistance financière aux travailleurs concernés.

2.2. Orientations internationales

► **Principes directeurs de l'OIT sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force**

E. Rapatriement volontaire et réintégration des réfugiés de retour

29. Les pays d'origine devraient réintégrer les réfugiés de retour dans leur marché du travail. L'OIT et les Membres qui sont en mesure de le faire devraient fournir aux pays d'origine une assistance concernant les réfugiés rapatriés en créant des emplois, en réalisant le travail décent pour tous, en générant des moyens de subsistance et en favorisant l'autosuffisance.

30. Les Membres devraient développer des cadres de protection adaptés, en consultation avec les pays d'origine, pour qu'un soutien soit apporté aux réfugiés et autres personnes déplacées de force rentrant chez eux de leur plein gré pour les aider à se réintégrer dans leur pays d'origine, dans le respect des obligations en vertu du droit international, y compris le droit des réfugiés et le droit relative aux droits de l'homme selon le cas.

► **Cadre multilatéral 2006 de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre (2006)**

Le cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre (2006) contient des principes et des lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits. Son principal champ d'action est d'assister les gouvernements, les partenaires sociaux et les autres parties prenantes dans leurs efforts visant à gérer les migrations de main-d'œuvre et à protéger les migrants et, entre autres choses, fait référence au retour et à la réintégration: Plus précisément:

Principe 12. Il convient de favoriser un processus de migration de main-d'œuvre rationnel et équitable tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination pour orienter les travailleurs et travailleuses migrants au cours de toutes les étapes de la migration, en particulier, planifier et préparer la migration, le transit, l'arrivée et l'accueil, le retour et la réintégration de la main-d'œuvre.

Ligne directrice 12.2. Chaque fois que cela est possible, faciliter le retour des travailleurs en offrant des informations, une formation et une aide avant leur départ et à l'arrivée dans leur pays d'origine en ce qui concerne le processus de retour, le voyage et la réintégration.

► **Programme des Nations Unies de développement durable à l'horizon 2030**

Il souligne «le droit qu'ont les migrants de revenir dans le pays dont ils ont la nationalité, et rappel(le) aux États

qu'ils sont tenus d'accueillir leurs ressortissants qui reviennent chez eux.» (Nations Unies, 2015, paragr. 29).

► **Pacte Mondial des Nations Unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières**

L'objectif 21 encourage les États à «coopérer en vue de faciliter le retour et la réadmission des migrants en toute sécurité et dignité, ainsi que leur réintégration durable» (Assemblée Générale des Nations Unies, 2018).

► **Pacte Mondial des Nations Unies sur les réfugiés**¹⁰

Au point 89, le Pacte indique que «les États et les parties prenantes concernées contribueront des ressources et de l'expertise pour soutenir, à leur demande, les pays d'origine concernant la capacité aux plans juridique, économique, politique et social d'accueillir et de réintégrer les personnes rapatriées, en particulier les femmes, les jeunes, les enfants, les personnes âgées et les personnes handicapées. L'appui pourrait notamment consister à aider en matière de développement, de moyens d'existence et de possibilités économiques et en des mesures visant à régler les problèmes de logement, de terres et de biens» (Assemblée Générale des Nations Unies, 2018).

Résultat 4.1: «Un nombre croissant de donateurs mettent à disposition des ressources pour soutenir la réintégration durable des réfugiés de retour».

► **Cadre d'action global des Nations Unies pour les réfugiés**

Au point 12(f), affirme que «Pour garantir un retour et une réintégration durable, les États, les organismes des Nations Unies et les partenaires concernés prendraient les mesures suivantes: (...) Veiller à ce que la planification du développement à l'échelle nationale tienne compte des besoins spécifiques des rapatriés et favorise leur réintégration durable et inclusive, en vue de prévenir de futurs déplacements» (Déclaration de New York (Annexe I, paragraphes 1-16), Assemblée générale des Nations Unies, 2018).

► **Lignes directrices relatives à la protection des migrants dans les pays touchés par un conflit ou une catastrophe naturelle (2016)**¹¹

Elles contiennent des mesures visant à faciliter la réintégration des migrants de retour lorsque le pays d'origine ou de destination est confronté à une catastrophe climatique ou naturelle, à un conflit ou à une autre situation d'urgence.

2.3. Directives et cadres régionaux

Les cadres régionaux qui couvrent les politiques et les programmes visant à faciliter la réintégration des migrants de retour sont notamment les suivants:

- La Déclaration de l'ASEAN sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants (Déclaration de Cebu, 2007);
- Le consensus de l'ASEAN sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants (2017);
- Les directives de l'ASEAN sur le retour et la réintégration efficaces des travailleurs migrants (2020);
- La Convention européenne relative au statut juridique du travail migrant du Conseil de l'Europe de 1977¹², qui contient plusieurs dispositions relatives au retour et à la réintégration (Art. 14(5), art. 15, art. 30);
- La directive de l'UE sur le retour examinée précédemment;
- Le Cadre de politique migratoire pour l'Afrique (MPFA) (2018) qui prône une assistance socio-économique pour que le processus de réintégration soit durable.

¹⁰ HCR, [Le Pacte mondial sur les réfugiés](#).

¹¹ OIM, [Lignes directrices relatives à la protection des migrants dans les pays touchés par un conflit ou une catastrophe naturelle](#).

¹² Conseil de l'Europe, [«Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant \(Série des traités européens n° 93\)»](#).

2.4. Accords bilatéraux contenant des dispositions sur le retour

En raison de la magnitude, de l'importance et de la complexité des migrations de main-d'œuvre, presque tous leurs aspects, notamment le retour et la réintégration, ont été pris en compte dans de nombreux instruments de coopération internationale, tels que les Accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre (ABMMO). Des exemples d'ABMMO traitant de la réintégration des travailleurs migrants sont donnés dans les encadrés 3 et 4.

► Encadré 3. Accord entre le Royaume d'Espagne et la République d'Équateur pour la régulation et le contrôle des flux migratoires (extraits)

CHAPITRE V

Le retour des migrants

Article 13

Les parties contractantes s'engagent à adopter des mesures coordonnées afin d'organiser des programmes d'aide au rapatriement volontaire des travailleurs migrants équatoriens dans leur pays d'origine.

A cette fin, des mesures seront prises pour promouvoir la réadmission des travailleurs migrants en Équateur avec la valeur ajoutée de leur expérience d'immigration comme facteur de développement économique, social et technologique. Les parties contractantes devront donc encourager le développement de projets avec leurs propres ressources et celles des organisations de coopération internationale pour la formation professionnelle des migrants et la reconnaissance de la formation professionnelle acquise en Espagne; pour promouvoir la création de petites et moyennes entreprises de migrants qui rentrent en Équateur; pour créer des sociétés binationales associant employeurs et travailleurs; et, dans d'autres domaines du développement économique et social, pour encourager les activités qui favorisent la formation des ressources humaines et le transfert de technologie.

Source: [Acuerdo entre el Reino de España y la República del Ecuador relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios](#) (Traduction non officielle de l'original en espagnol) (2001).

► Encadré 4. Accord-cadre sur l'assistance et la coopération en matière migratoire entre la Colombie et le Pérou (extraits)

Chapitre VI.

Le retour des travailleurs migrants

Article 12.

Les Parties, dans la mesure de leurs possibilités, s'engagent à adopter des actions coordonnées pour promouvoir le retour des travailleurs migrants et de leurs familles dans leur pays d'origine.

A cette fin, des mesures seront élaborées afin de promouvoir l'insertion professionnelle avec la valeur ajoutée qu'implique l'expérience migratoire comme facteur de développement socio-économique et technologique.

Le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi du Pérou fournira aux travailleurs formels colombiens qui souhaitent rentrer en Colombie les informations sur le marché du travail correspondant et les possibilités d'établir un travail indépendant en Colombie, selon les informations fournies par le ministère du Travail de Colombie – SENA. Le ministère du Travail – SENA procurera aux travailleurs formels péruviens qui désirent retourner au Pérou des informations sur le marché du travail et les possibilités de travail indépendant au Pérou, en fonction des informations fournies par le ministère péruvien du Travail et de la Promotion de l'emploi.

A cette fin, les Parties favoriseront le développement de projets (avec leurs fonds propres et/ou ceux des organisations internationales de coopération), destinés à la formation professionnelle des migrants, la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise, la promotion de la création de micro, petites et moyennes entreprises de migrants, ainsi que la création d'entreprises binationales.

Source: BIT, [Accord-cadre sur l'assistance et la coopération en matière migratoire entre la Colombie et le Pérou](#) (traduction non officielle de l'original en espagnol) (2012).

A titre d'exemple d'accord portant sur le retour et la réintégration des réfugiés, il convient de citer celui signé en 2013 par les gouvernements du Kenya et de la Somalie et le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (voir encadré 5).

► **Encadré 5. Accord tripartite régissant le rapatriement volontaire des réfugiés somaliens vivant au Kenya, 2013**

Aux fins d'organiser le rapatriement volontaire des réfugiés et leur réintégration en Somalie, l'accord a établi une Commission tripartite. La Commission a été chargée de déterminer les politiques globales et de fournir des orientations et des recommandations sur leur mise en œuvre aux Parties signataires.

En vue d'assurer le caractère durable du rapatriement volontaire, les Parties ont envisagé le renforcement et l'extension des programmes de développement, de sécurité et d'assistance humanitaire, en mettant l'accent dans la mesure du possible sur la communauté locale afin de faciliter la réintégration des rapatriés. En particulier:

«Article 12.4: Afin de garantir que le rapatriement volontaire sera durable, les Parties peuvent plaider en faveur du renforcement et de l'extension des programmes nationaux de développement, de sécurité et d'aide humanitaire de la République fédérale de Somalie, en mettant l'accent dans la mesure du possible sur le développement des communautés locales dans les principales régions de retour afin de faciliter la réintégration des rapatriés».

«Article 25 (XI): Reconnaître le cas échéant et conformément à la législation nationale, les diplômes, les qualifications et les compétences obtenues auprès d'institutions reconnues pendant qu'ils résidaient au Kenya.»

«Article 25 (xv): Faciliter la réintégration des rapatriés et leur permettre de jouir de tous les droits sociaux, économiques, civils, naturels et politiques prévus par les lois du pays, y compris l'accès juste et égal aux services publics.»

Source: Accord tripartite entre le gouvernement du Kenya, le gouvernement de la Somalie et le HCR, [*Governing the Voluntary Repatriation of Somali Refugees Living in Kenya, \(2013\).*](#)

3. Identification des profils socio-économiques des travailleurs migrants de retour

Pour apporter une réponse efficace et adaptée aux besoins des travailleurs migrants de retour, les politiques et les services de réintégration doivent s'appuyer sur des données probantes. Ce résultat ne peut être atteint que si les pays d'origine peuvent compter sur des données exactes, fiables, comparables et récentes. Certains pays ont déjà mis en place un Système d'information sur le marché du travail; cependant, ils n'y intègrent pas les migrations de main-d'œuvre. Les données pertinentes sur les migrants qui sont nécessaires à l'élaboration d'une politique de réintégration efficace sont les suivantes (BIT 2018a):

- a. les principales caractéristiques sociodémographiques: l'âge, le sexe, la composition de la famille, le niveau d'éducation, le secteur d'emploi et la profession exercée avant le départ;
- b. les principales caractéristiques de la migration: la formation avant le départ, l'orientation préalable à l'emploi¹³, la durée de la dernière migration, le secteur économique d'emploi et le type de profession pendant la migration, l'éducation et la formation suivies à l'étranger, les raisons du retour;
- c. les principales caractéristiques du travail et l'expérience depuis le retour: statut vis-à-vis de la main-d'œuvre (en emploi, au chômage, hors de la population active), branche d'activité économique, droits à la sécurité sociale, aide à la recherche d'emploi, soutien attendu pour la réintégration économique, intention de partir en retraite, intention d'émigrer à nouveau, ou risque de déplacement ¹⁴.

Les données et les informations relatives à la réintégration sur le marché du travail des travailleurs migrants de retour peuvent d'être d'ordre quantitatif et qualitatif. Les données qualitatives peuvent être collectées grâce à des entretiens avec des informateurs clés et des discussions de groupe. Le fait d'interroger un groupe ciblé de parties prenantes peut apporter de précieuses informations qualitatives sur les défis liés à la réintégration des travailleurs migrants. En vue de collecter des informations cohérentes et comparables, il convient de préparer à l'avance un ensemble de questions d'orientation (voir tableau 1). En cas de besoin, le questionnaire peut être géré en ligne.

► **Tableau 1. Questions d'orientation pour les entretiens avec les informateurs clés**

Questions d'orientation	Institutions et organisations (informateurs clés)
Existe-t-il des données ventilées sur les travailleurs migrants de retour et leurs besoins en matière de réinsertion sur le marché du travail? Si oui, merci de fournir des détails, notamment la source des informations disponibles.	Ministère du Travail Ministère de l'Intérieur Ministères de la Planification et du Développement (s'ils existent) Organisations d'employeurs Organisations de travailleurs Bureau national de statistique ONG d'aide à la réintégration des travailleurs migrants
Les données et informations relatives aux travailleurs migrants de retour sont-elles utilisées pour l'élaboration et le suivi des politiques?	Ministère du Travail Ministère de l'Intérieur (s'il existe) Direction de la migration Organisations d'employeurs Organisations de travailleurs ONG d'aide à la réintégration des travailleurs migrants
Quels sont les difficultés auxquelles se heurtent les travailleurs migrants de retour dans leur processus de réintégration?	Ministère du Travail Ministère de l'Intérieur

¹³ L'orientation préalable à l'emploi est une première étape importante pour aider les travailleurs migrants potentiels à décider s'ils veulent émigrer ou non pour trouver un emploi.

¹⁴ Il est important de noter qu'il peut être difficile d'identifier tous les travailleurs migrants de retour parce qu'ils ne sont pas toujours enregistrés.

a. Trouver un emploi b. Créer une nouvelle entreprise c. Toucher une pension de retraite d. Problèmes sociopsychologiques Autres (veuillez préciser)	Ministère de la Santé Services publics de l'emploi Agences d'emploi privées Organisations d'employeurs Organisations de travailleurs ONG d'aide à la réintégration des travailleurs migrants
Votre institution/organisation est-elle impliquée dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des mesures de réintégration sur le marché du travail pour les travailleurs migrants de retour?	Ministère du Travail Ministère de l'Intérieur Ministère de la Santé Services publics de l'emploi Agences d'emploi privées Organisations d'employeurs Organisations de travailleurs ONG d'aide à la réintégration des travailleurs migrants
Quel type de soutien votre institution/organisation apporte-t-elle à la réintégration des travailleurs migrants de retour? a. Placement dans l'emploi b. formation c. Orientation professionnelle et conseils d. Aide à la reconnaissance des compétences et qualifications e. Travail indépendant f. Aide sociopsychologique Autres (veuillez préciser)	Ministère du Travail Ministère de la Santé Ministère de l'Éducation Services publics de l'emploi Agences d'emploi privées Organisations d'employeurs Organisations de travailleurs ONG d'aide à la réintégration des travailleurs migrants
Existe-t-il des mesures spécifiques destinées aux femmes, aux jeunes et aux personnes handicapées parmi les travailleurs migrants de retour? Si oui, lesquelles?	Ministère du Travail Ministère de la Santé Ministère de l'Éducation Services publics de l'emploi Agences privées d'emploi Institution de sécurité sociale Organisations d'employeurs Organisations de travailleurs ONG d'aide à la réintégration des travailleurs migrants
Existe-t-il des mesures spécifiques destinées aux travailleurs migrants de retour pour l'investissement productif de leur épargne?	Ministère du Travail Ministère de l'Économie Ministère des Finances Banque centrale nationale Service public de l'emploi Agences d'emploi privées Organisations d'employeurs Organisations de travailleurs

Quels sont les problèmes liés à la réinsertion des travailleurs migrants de retour dans les communautés locales et comment pourraient-ils être résolus?	Ministère du Travail Service public de l'emploi Autorités locales Agences d'emploi privées Organisations d'employeurs Organisations de travailleurs ONG d'aide à la réintégration des travailleurs migrants
Quels sont les services envisagés pour les travailleurs migrants de retour qui ont l'intention d'émigrer à nouveau?	Ministère du Travail Service public de l'emploi Agences d'emploi privées Organisations d'employeurs Organisations de travailleurs ONG d'aide à la réintégration des travailleurs migrants
Existe-t-il des mécanismes permettant d'adapter et de mettre à jour les politiques et les mesures de réintégration en fonction du suivi et de l'évaluation?	Ministère du Travail Ministère de l'Intérieur Ministère de l'Éducation Ministère de la Santé Organisations d'employeurs Organisations de travailleurs ONG d'aide à la réintégration des travailleurs migrants

Source: Élaboration des auteurs.

Les informations qualitatives relatives à l'expérience de réintégration socio-économique/sur le marché du travail des travailleurs migrants de retour peuvent être collectées grâce aux groupes de discussion avec des travailleurs migrants de retour. Les groupes de discussion sont organisés autour d'une série de questions (voir modèle à titre indicatif en annexe 5).

Un questionnaire modèle figure en annexe 1 afin de faciliter la collecte systématique des données sur le retour et la réintégration. Le questionnaire a été conçu pour recueillir des informations sur la réintégration sur le marché du travail. Les autres aspects liés au retour (tels que les questions sociales et psychologiques) nécessitent soit un questionnaire dédié, soit l'ajout de questions spécifiques.

Les données peuvent être collectées à intervalles réguliers par les services nationaux de statistique dans le cadre des enquêtes auprès des ménages, en particulier en ajoutant un module à l'enquête sur la main-d'œuvre (voir, par exemple, encadré 6) ¹⁵. En l'absence de collecte de données au niveau national, des enquêtes ad hoc (par le biais de projets), utilisant la technique de la boule de neige, peuvent également être utilisées; cependant, la question de la durabilité se pose en termes de continuité dans le temps.

► Encadré 6. Sources de données sur les migrants de retour en Tunisie

Il existe deux grands types d'enquêtes gérées par l'Institut national de la statistique (INS): le Recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) et l'Enquête nationale sur la population et l'emploi (ENPE): Le recensement de 2014 a fourni des données sur les migrants de retour sur la période 2009-2014, ventilées par sexe, âge, situation matrimoniale, raisons du retour, niveau d'éducation et statut vis-à-vis de la main-d'œuvre. L'ENPE contient un module, ajouté en 2005, qui permet de mesurer sur une base annuelle les flux de travailleurs migrants de retour, avec la même ventilation que dans le recensement.

En plus de devoir se conformer totalement aux normes de la 20ème CIST pour comptabiliser les flux de travailleurs migrants internationaux de retour, il serait utile de diffuser les résultats de l'ENPE en temps voulu. La dernière enquête diffusée par le biais du site web de l'INS remonte à 2010.

¹⁵ Les modules d'enquête sur la main-d'œuvre du BIT couvrant les migrations de main-d'œuvre sont prévus pour recueillir des informations détaillées sur différents types de migrations internationales de main-d'œuvre: (i) portée, échelle et couverture géographique des migrations de main-d'œuvre; (ii) caractéristiques sociodémographiques et d'éducation des travailleurs migrants et (iii) types d'activité économique, conditions de travail, fréquence et durée des séjours à l'étranger.

Un exemple d'enquête basée sur un projet nous est offert par le Fonds international de développement agricole (FIDA) au Népal (voir encadré 7). Les entretiens sont menés par téléphone. D'autres organisations utilisent des techniques d'entretien assistées par ordinateur, telles que les interviews sur internet assistées par ordinateur (CAWI).

► Encadré 7. Migration de retour au Népal

Le Fonds international de développement agricole (FIDA), par le biais de son projet de Promotion des entreprises rurales et des envois de fonds, Samriddhi, a lancé une enquête téléphonique auprès des travailleurs migrants népalais de retour après le 23 mars 2020, en vue de collecter des informations sur la manière de soutenir leur réintégration, en particulier sous la pression de la pandémie de COVID-19. Un premier groupe de 652 rapatriés originaires de 67 communes a répondu au questionnaire qui a permis d'obtenir les résultats provisoires suivants:

Les pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG) sont la principale destination des travailleurs népalais (55 pour cent), suivis par la Malaisie (23 pour cent) et l'Inde (19 pour cent).

En ce qui concerne les emplois occupés à l'étranger, 46 pour cent exerçaient une profession élémentaire (ménage et lessive, conditionnement, chargement, transport et livraison); 17 pour cent travaillaient dans la vente et les services (boulangerie/pâtisserie, cafés, beauté et mise en forme, soins aux personnes, services ménagers, sécurité, confection, restauration); 13 pour cent dans la construction (charpenterie, maçonnerie, peinture); 8 pour cent dans les domaines électrique et mécanique (ventilation/climatisation, automobile, électricité, plomberie, soudure); 6 pour cent étaient conducteurs ou opérateurs d'engins; et 4 pour cent travaillaient dans l'agriculture et autant dans l'industrie manufacturière.

Les migrants de retour ont également acquis de nouvelles compétences, près de 50 pour cent dans l'agriculture, suivie par la conduite, la cuisine, la réparation d'appareils électriques, la charpenterie et la maçonnerie.

Environ 77 pour cent des travailleurs migrants de retour n'ont pas l'intention de repartir à l'étranger. Environ 60 pour cent d'entre eux souhaitaient se lancer dans l'agriculture pour gagner leur vie au Népal. Moins de 30 pour cent étaient à la recherche d'un emploi correspondant à leurs compétences ou nécessitant une formation complémentaire. La formation, l'accès au financement, la technologie et l'accès au marché figurant parmi les principaux domaines d'appui dont les participants à l'enquête ont besoin pour le démarrage de leur entreprise.

A partir des résultats de l'enquête susmentionnée, le projet du FIDA a lancé en 2021 une nouvelle base de données pour aider les rapatriés à s'engager dans l'agriculture. Cette base de données, créée avec les informations tirées de l'enquête, peut être utile aux autorités locales à concevoir leurs programmes et leur politique de réintégration des travailleurs migrants de retour.

Bashu Aryal et Sanjeev Shrestha, [«De retour à la maison: Quel avenir pour les migrants qui rentrent au Népal»](#), blog du FIDA, 16 juin 2020.

L'étude réalisée par le BIT en Moldavie en 2013 constitue un autre exemple d'enquête basée sur un projet de migration de retour, complétée par une étude qualitative (voir encadré 8).

► Encadré 8. Enquête sur la migration de retour en Moldavie

Dans le cadre du projet «Migrants de retour et développement socio-économique du pays d'origine» en Moldavie, financé par le gouvernement tchèque et mis en œuvre par l'OIT, une étude a été réalisée sur les travailleurs migrants de retour et leur réintégration sur le marché du travail local.

Des données quantitatives ont été collectées au cours de 1 006 entretiens en face-à-face avec des migrants de retour. L'échantillonnage a pris en compte des quotas par sexe, âge et destination d'émigration. Pour les besoins de l'enquête, les migrants de retour étaient des citoyens moldaves, présents au sein du foyer au moment de l'entretien, qui étaient partis à l'étranger pour travailler ou chercher du travail pendant au moins six mois au cours des 10 années précédentes et qui étaient revenus en Moldavie au moins six mois avant la date de l'entretien. Les résultats de l'enquête ont été complétés par des informations qualitatives recueillies lors de sept groupes de discussion avec des migrants de retour, par des entretiens approfondis avec des représentants des institutions publiques, des partenaires sociaux, d'ONG, d'organisations internationales, d'universités, entre autres, travaillant dans le domaine de la migration.

L'enquête a confirmé les difficultés rencontrées par les rapatriés pour trouver un emploi stable: seuls 31 pour cent des participants ont trouvé un emploi en dehors du secteur agricole. Parmi eux, quelques-uns se sont mis à leur compte.

Environ 30 pour cent des rapatriés ont réussi à obtenir un emploi immédiatement après leur retour et près des deux tiers dans les six mois (72 pour cent des hommes et 65 pour cent des femmes). Plus de 10 pour cent de l'ensemble des personnes interrogées ont réussi à trouver du travail dans l'année. Généralement, les travailleurs migrants de retour essaient de trouver du travail par eux-mêmes, grâce à l'aide de parents, d'amis et de collègues ou en contactant directement des employeurs ou d'anciens employeurs, et dans une moindre mesure par la biais d'institutions telles que l'Agence nationale pour l'emploi (9,1 pour cent des rapatriés) ou les agences d'emploi privées (6,3 pour cent).

Parmi les autres services de réintégration, l'étude évoque:

- (a) les problèmes de santé en fournissant des services appropriés aux migrants qui ne bénéficiaient pas d'une telle aide lorsqu'ils étaient à l'étranger;
- (b) et une catégorie de travailleurs migrants vulnérables qui reviennent pour prendre leur retraite: pour eux, il est vital que les accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre avec les principaux pays de destination ne soient pas seulement signés mais mis en œuvre, garantissant ainsi la portabilité des prestations de sécurité sociale.

Source: BIT, *Reîntoarcera lucratorilor migrant și dezvoltarea socio-economică a epublicii Moldova* (2014).

3.1. Profilage des travailleurs migrants de retour

Principales caractéristiques sociodémographiques

Cette section est consacrée à la conception d'enquêtes sur la réintégration des rapatriés sur le marché du travail de leur pays d'origine et indique les principaux éléments de la collecte de données.

L'âge moyen au retour peut jouer un rôle important dans la probabilité de trouver un emploi et de se réinsérer sur le marché du travail local.

Tranches d'âge	15-24		25-54		55-64		65+	
----------------	-------	--	-------	--	-------	--	-----	--

Les travailleuses migrantes peuvent éprouver plusieurs niveaux de vulnérabilité lorsqu'elles tentent de se réinsérer.

Âge/sexe	Femmes		Hommes		Non binaire	
----------	--------	--	--------	--	-------------	--

La composition de la famille peut jouer un rôle déterminant dans la décision de réintégrer le marché du travail et/ou de migrer à nouveau, en particulier pour les personnes qui sont le principal soutien de famille.

Situation matrimoniale	Célibataire		Marié (e)		Veuf(ve)		Divorcé(e)	
------------------------	-------------	--	-----------	--	----------	--	------------	--

Personnes au sein du foyer		Enfants 0-6		Enfants 7-15	
----------------------------	--	-------------	--	--------------	--

La réintégration sur le marché du travail peut nécessiter un soutien spécifique pour les rapatriés porteurs de handicap. Par conséquent, ces informations peuvent être utiles pour l'élaboration de mesures spécifiques.

Souffrez-vous d'un handicap?	OUI		NON	
Votre aptitude professionnelle a-t-elle été évaluée par les services médicaux?	OUI		NON	
Aurez-vous besoin d'aménagements spéciaux pour effectuer votre travail?	OUI		NON	

L'employabilité des rapatriés est influencée par deux paramètres: le niveau d'éducation atteint et le profil professionnel. Le niveau d'éducation est classé selon la ISCED 2011 (voir tableau 2) ¹⁶.

¹⁶ UNESCO, «[Classification internationale type de l'éducation](#)»

► **Tableau 2. Niveau d'éducation le plus élevé avant la migration**

Éducation de la petite enfance	
Enseignement primaire	
Premier cycle de l'enseignement secondaire	
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	
Enseignement post-secondaire non supérieur	
Enseignement supérieur de cycle court	
Niveau licence ou équivalent	
Niveau master ou équivalent	
Niveau doctorat ou équivalent	

A la place ou en plus des niveaux d'éducation indiqués ci-dessus, les rapatriés peuvent avoir acquis des compétences ou qualifications supplémentaires dans le cadre des options de formation professionnelle suivantes (voir tableau 3).

► **Tableau 3. Formation professionnelle avant la migration**

Formation professionnelle	
Apprentissage informel	
Formation en entreprise	
Formation linguistique	
Cours de courte durée dispensés par un prestataire privé (veuillez préciser)	
Cours de formation organisés par les services publics de l'emploi pour faciliter l'adéquation et le placement professionnels	
Formation préalable au départ	
Orientation préalable au départ	
Autres (veuillez préciser)	
Aucune formation suivie avant la migration	

Le profil d'éducation doit également être complété par des informations sur les éventuelles formations suivies pendant la migration (tableau 4).

► **Tableau 4. Éducation/formation dans le pays de destination**

Enseignement supérieur	
Formation linguistique	
Formation pour adapter les qualifications existantes aux normes locales	
Formation en entreprise	
Formation et orientation post-arrivée	
Autres (Veuillez préciser)	
Aucun cours d'éducation ou de formation suivi	

En ce qui concerne le profil professionnel des travailleurs migrants, il est nécessaire de collecter des informations sur le type d'emploi occupé et sa durée, avant, pendant et après la migration, et sur la branche d'activité économique (voir tableaux 5 et 6).

► **Tableau 5. Type de professions: Grands groupes CITP-08**

	Années d'expérience avant la migration	Années d'expérience pendant la migration	Années d'expérience au retour
Législateurs, hauts-fonctionnaires et directeurs			
Professions intellectuelles et scientifiques			
Techniciens et professions intermédiaires			
Employés			
Personnel des services et vendeurs sur les marchés et en magasin			
Ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche			
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat			
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage			
Professions élémentaires			
Professions militaires			

► **Tableau 6. Branche d'activité économique**

	Avant la migration	Pendant la migration	Au retour
Agriculture, sylviculture et pêche			
Activités extractives			
Activités de fabrication			
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation			
Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et remise en état			
Construction			
Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et de motocycles			
Transport et entreposage			
Activités d'hébergement et de restauration			
Information et Communication			
Activités financières et d'assurances			
Activités immobilières			
Activités professionnelles, scientifiques et techniques			

Activités des services administratifs et d'appui			
Administration publique et défense; sécurité sociale et obligatoire			
Éducation			
Santé et action sociale			
Arts, spectacles et loisirs			
Autres activités de services			
Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre			
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux			
N'a jamais travaillé			

Source: Nations Unies, «Classification internationale type, par industrie, de toutes les activités économiques, Révision 4».

La durée du séjour à l'étranger est généralement une indication importante pour l'acquisition de compétences et de qualifications, l'accumulation d'épargne et le développement d'un réseau social (voir tableau 7).

► **Tableau 7. Temps passé à l'étranger**

1-3 mois		3-5 ans	
3-six mois		5-10 ans	
6-12 mois		10 ans ou plus	
1-3 ans		Pas de réponse	

3.2. Facteurs d'incitation à la migration et raisons du retour

Pour que la réintégration sur le marché du travail soit durable, il faut s'attaquer aux facteurs qui poussent à la migration ou à une nouvelle migration (voir tableau 8).

► **Tableau 8. Facteurs d'incitation à la migration (et à une éventuelle migration nouvelle)**

	Migration initiale	Nouvelle migration
N'ont pas d'emploi/ne trouvent pas d'emploi		
Nature du travail insatisfaisante		
Absence de protection sociale		
Rembourser leurs dettes		
Améliorer leur niveau de vie		

Accompagner/suivre un conjoint ou parent		
Suivre des études		
Financer les études de leurs enfants		
Conflit et instabilité		
Autres (veuillez préciser)		

Les raisons du retour peuvent influencer les perspectives de réintégration sur le marché du travail (voir tableau 9).

► **Tableau 9. Principales raisons du retour dans le pays d'origine (plusieurs réponses possibles)**

Licenciement par l'employeur	
Fin du contrat	
N'ont pas trouvé de travail	
N'ont pas aimé le type de travail	
Faible revenu	
Retraite	
Ont suffisamment épargné	
Pour créer une entreprise au retour	
Ont hérité de biens/terres	
Leur famille avait besoin d'eux	
Problèmes de santé	
Expulsion par les autorités	
Expiration du permis	
Mal du pays	
Pandémie de COVID-19	
Conflit et instabilité dans le pays de destination	
Restauration de la stabilité dans le pays d'origine	
Autres (veuillez préciser)	

3.3. Recherche d'emploi au retour

Après leur retour, les travailleurs migrants, sauf si le motif de retour est la retraite, essaient généralement de trouver un emploi. Cela peut se produire immédiatement mais peut aussi échouer. Si aucun emploi n'est trouvé dans les 12 mois ¹⁷, la probabilité d'une nouvelle émigration augmente nettement. Dans les deux cas, que la réintégration sur le marché du travail soit réussie ou non, il serait important pour l'élaboration des politiques, de connaître les méthodes de recherche d'emploi utilisées et le type de soutien reçu (le cas échéant) (voir tableaux 10, 11 et 12).

► **Tableau 10. Temps nécessaire pour trouver un emploi au retour**

Organisé avant le retour, sur la base des informations disponibles en provenance du pays d'origine	
A l'arrivée	
En 1 mois	
En 6 mois	
En 1 an	
Plus d'1 an	
Toujours sans emploi	

► **Tableau 11. Méthodes de recherche d'emploi**

Appui du service public de l'emploi	
Appui des agences d'emploi privées	
Réponse à des offres d'emploi parues dans la presse	
Recherche en ligne – sites d'offres d'emploi, sites web des entreprises, etc.	
Réseaux sociaux comme Google, Facebook, LinkedIn	
Contact de l'ancien employeur	
Contact direct des employeurs ou directeurs des ressources humaines	
Appels à des amis, membres de la famille, collègues	
Autres (veuillez préciser)	

► **Tableau 12. Expériences à l'étranger les plus utiles pour trouver un emploi dans le pays d'origine**

Expérience professionnelle	
Éducation/formation formelle	
Compétences acquises sur le lieu de travail	
Compétences non techniques (par exemple, travail en équipe, communication, ponctualité, etc.)	
Autres (veuillez préciser)	

3.4. Services nécessaires pour la réintégration sur le marché du travail

Au retour, cinq scénarios sont possibles: (i) rechercher un emploi; (ii) créer sa propre entreprise; (iii) prendre sa retraite; (iv) émigrer de nouveau et (v) rester un demandeur d'emploi inactif (hors de la population active, par exemple pour s'occuper d'un membre de la famille). Pour chacune de ces voies, les rapatriés peuvent espérer bénéficier de différents services et aides dans leur pays d'origine (voir tableaux 13, 14, 15 et 16).

¹⁷ La définition du chômage de longue durée du BIT comprend toutes les personnes sans emploi pendant un an ou plus. BIT, «[Le chômage de longue durée](#)».

► **Tableau 13. Services pour l'emploi**

Profilage pour identifier les lacunes en matière de compétences et les autres obstacles (sociaux) à la réinsertion	
Formation complémentaire pour combler les lacunes identifiées en matière de compétences	
Orientation vers les programmes du marché du travail et les services sociaux existants	
Aide spécifique aux personnes handicapées	
Aide à la création d'entreprise et au travail indépendant	
Aide à la validation des acquis de l'expérience	
Aide à la reconnaissance des qualifications obtenues à l'étranger	
Assistance pour bénéficier des mesures spécifiques de réintégration économique (si elles existent)	
Aide à la recherche d'emploi et conseils	
Mise en relation avec des employeurs ou des offres d'emploi	
Autres (veuillez préciser)	

► **Tableau 14. Services attendus pour créer sa propre entreprise**

Assistance pour investir l'épargne	
Assistance pour accéder aux mesures de soutien du travail indépendant	
Conseils aux entreprises	
Subventions pour les entreprises en phase de démarrage	
Assistance pour les questions de crédit et de garantie	
Formation à la culture financière et à la gestion d'entreprise	
Autres (veuillez préciser)	

La portabilité des droits à pension est possible si les pays d'origine et de destination disposent d'accords de protection sociale spécifiques. La situation des réfugiés peut être plus compliquée. Si les travailleurs migrants ont cotisé pendant une période assez longue dans les pays de destination, ils peuvent avoir droit à une retraite, sur la base de la législation nationale du pays de destination ¹⁸. Une autre solution peut consister à continuer de cotiser à une caisse de retraite dans leur pays d'origine sur la base du volontariat, comme aux Philippines avec le Programme pour les travailleurs migrants à l'étranger du Système de sécurité sociale (SSS) ¹⁹.

► **Tableau 15. Assistance nécessaire en matière de retraite**

Assistance pour accéder au régime de retraite	
Assistance pour faire valider les périodes travaillées à l'étranger, y compris un appui consulaire (le cas échéant)	
Autres (veuillez préciser)	

Une nouvelle émigration pourrait aussi constituer un scénario envisageable. Les motivations d'un tel choix peuvent varier de l'absence de possibilités d'emploi à d'autres raisons plus personnelles. Si la politique de réintégration ne peut répondre à ces besoins, le choix individuel d'une nouvelle émigration peut être soutenu en prévenant les risques d'une migration irrégulière et la garantie d'un processus migratoire sûr.

¹⁸ BIT, *Extending social protection to migrant workers, refugees and their families: A guide for policymakers and practitioners*, (2021).

¹⁹ Olivier, M., *Social Protection for Migrant Workers Abroad: Addressing the Deficit via Country-of-origin Unilateral Measures?* (2017).

► **Tableau 16. Services nécessaires pour faciliter une nouvelle migration régulière**

Informations sur les possibilités de migration régulière	
Formation préalable au départ	
Orientation préalable à l'emploi	
Formation linguistique	
Formation professionnelle pour améliorer l'employabilité dans les pays de destination	
Assistance à la signature du contrat de travail	
Services financiers	
Assistance juridique pour la protection des droits de l'homme et des droits au travail pendant la migration	
Protection consulaire pendant la période de migration	
Numéros d'appel d'urgence gratuits pour demander de l'aide à l'étranger	
Autres (veuillez préciser)	

4. Contenu d'une politique de réintégration

La prise de conscience de l'importance de la réintégration des rapatriés et l'allocation de ressources à cet objectif sont les conditions préalables à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques de réintégration sur le marché du travail. En 2021 et en 2022, une grande attention a été portée à la réintégration en raison des effets de la pandémie de COVID-19 et du grand nombre de rapatriés en provenance de nombreux pays de destination. Pourtant, l'intégration des migrants de retour devrait être un processus continu et durable, qui ne se produit pas uniquement en situation de crise mais qui permet aux migrants de contribuer au développement.

Les pays d'origine peuvent se doter de différentes gammes de services pour les migrants de retour. Le nouveau programme de retour et de réintégration mis en place par le Mexique en 2021 en est un exemple (voir encadré 9).

► Encadré 9. Programme de rapatriement du Mexique

Ce programme s'adresse aux migrants revenant des États-Unis et du Canada. Il est géré par l'Institut national de la migration, en collaboration avec d'autres organismes publics et suppose la coordination de trois niveaux de gouvernement (fédéral, régional et local), de la société civile et d'initiatives privées. Le programme fournit une assistance pour:

Le départ des pays de destination. Les consulats mexicains aux États-Unis offrent conseils et soutien pour accomplir les démarches nécessaires au rapatriement des ressortissants qui déclarent rentrer sur le territoire national de leur plein gré; ou qui sont en situation de vulnérabilité ou d'urgence. Un Centre d'information et d'assistance pour les Mexicains (CIAM) est opérationnel 24 heures sur 24. Une demande par téléphone (MiConsulmex) est également disponible et fournit un soutien en ligne aux Mexicains qui se trouvent à l'étranger.

Le retour. **Onze services de rapatriement**, installés dans **cinq États limitrophes** des États-Unis, **communiquent** des informations gratuitement, ainsi que des conseils sur l'aide gouvernementale et les possibilités d'emploi, entre autres.

La réintégration. Elle comprend l'accès aux services de santé et psychosociaux, l'emploi, la reconnaissance des qualifications et des compétences et l'accès à des services financiers.

Source: Mexique, Institut national de la migration, [Dirección de Repatriación Digna](#).

L'objectif global des politiques de réintégration des migrants de retour devrait consister à apporter une réponse systématique et structurée à leurs besoins sur le marché du travail, sur le plan social, juridique (y compris l'identité, la propriété foncière, l'héritage, etc.) et psychologique, par opposition à des initiatives ponctuelles. Lorsqu'il n'existe aucune politique de retour et de réintégration spécifique, la réintégration des rapatriés peut être envisagée dans le cadre des mesures d'emploi existantes.

Les **principes directeurs généraux** suivants doivent être pris en compte lors de l'élaboration d'une politique de réintégration:

1. Les institutions gouvernementales doivent collaborer avec les partenaires sociaux à la préparation et à la conception de la politique de réintégration, à sa mise en œuvre, son suivi et son évaluation.
2. La réintégration doit faire partie intégrante des politiques et des mesures en matière migratoire, et doit être cohérente avec les autres domaines politiques pertinents, en particulier avec les politiques d'emploi.
3. Des données et des informations actualisées doivent être utilisées pour élaborer une politique de réintégration basée sur des données probantes.
4. Les travailleurs migrants et les réfugiés de retour ne forment pas un groupe homogène et peuvent présenter différents besoins, et la réintégration doit fournir des approches sur mesure.
5. La réintégration suppose que des ressources humaines et financières soient dédiées à cet objectif stratégique.

6. Une forte implication des organismes publics et privés est nécessaire à l'échelon communautaire pour améliorer l'efficacité du processus de réintégration.
7. La réintégration sur le marché du travail doit capitaliser sur l'expérience professionnelle et les compétences acquises par les rapatriés dans leur pays de destination.
8. La prise en compte du genre doit être intégrée dans toutes les mesures et politiques de réintégration.

La grille d'évaluation (tableau 23) du chapitre 6.1 permet de mesurer le degré d'intégration de ces principes dans la politique de réintégration.

La politique nationale de réintégration sur le marché du travail devrait s'articuler autour des sections suivantes données à titre indicatif:

- Section 1. Panorama des tendances des migrations de retour et profil socio-économique des rapatriés
- Section 2. Objectifs et priorités des politiques de réintégration sur le marché du travail
- Section 3. Législation et cadre administratif pour le retour et la réintégration
- Section 4. Cadre institutionnel pour le retour et la réintégration, y compris la reddition de comptes et l'allocation des ressources
- Section 5. Mesures d'exécution
- Section 6. Suivi et évaluation

La structure ci-dessus est globale et devrait inclure à la fois les objectifs politiques et la stratégie pluripartite sur la manière de les atteindre (sections 3, 4, 5 et 6). Dans certains cas, les documents de politique et de stratégie peuvent être distincts. La politique représente un exercice de recherche de consensus sur les objectifs tandis que la stratégie est l'outil qui les rend opérationnels, et s'accompagne généralement un plan d'action détaillé.

La section 1 permet d'analyser la situation actuelle des rapatriés à partir de données fournies, idéalement, par le service national de statistique et complétées par des informations tirées d'études et de recherches. Si les données ne sont pas disponibles, il faut procéder à un exercice spécifique de collecte des données. Les données quantitatives et qualitatives sont tout aussi importantes et le format exact de l'exercice de collecte des données dépend des informations et des ressources déjà disponibles. A titre indicatif, un questionnaire d'enquête sur la réintégration des rapatriés sur le marché du travail a été inclus dans l'annexe 1. Un exemple de collecte de données destinées à étayer la conception des mesures de réintégration a été réalisé par l'OIT en Éthiopie (voir encadré 10).

► Encadré 10. Évaluation des besoins des rapatriés éthiopiens de retour du Royaume d'Arabie saoudite

Afin de mieux comprendre les besoins des rapatriés et d'élaborer des programmes de réintégration fondés sur des données probantes, l'OIT, en collaboration avec le ministère éthiopien du Travail et des Affaires sociales, a procédé à une évaluation des besoins d'un groupe de 2 039 rapatriés d'Arabie saoudite. Les données quantitatives ont été recueillies auprès des parties prenantes concernées et des membres de la communauté grâce à des groupes de discussion, à l'aide d'une liste de vérification spécifique.

Source: BIT (2018b).

La section 2, basée sur les priorités du pays et les ressources disponibles, permet d'identifier les objectifs et les actions à envisager pour la réinsertion sur le marché du travail. Un cadre politique de réintégration est par exemple applicable au Cambodge (voir encadré 11). Cette politique sur les migrations de main-d'œuvre 2019-2023 est unique en Asie du Sud-Est et contient des dispositions sur le retour et la réintégration des travailleurs migrants.

► Encadré 11. Politique sur les migrations de main-d'œuvre pour le Cambodge 2019-2023

Cette politique a été élaborée avec l'appui technique de l'OIT et la participation des ministères et institutions concernés, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les associations d'agences de recrutement, des groupes de la société civile, des organisations internationales et des partenaires au développement. Le ministère du Travail et de la Formation professionnelle est chargé de coordonner, de suivre et d'évaluer la mise en œuvre de la politique. Un comité de mise en œuvre a été chargé de la mise en place et du développement d'indicateurs quantifiables pour le suivi et l'évaluation. Les sources de financement pour l'exécution de cette politique comprennent notamment le budget de l'État et les fonds de coopération au développement.

Cette politique a trois buts principaux: (1) renforcer le cadre de gouvernance des migrations de main-d'œuvre; (2) protéger et promouvoir les droits des travailleurs migrants; et (3) tirer parti des migrations de main-d'œuvre pour maximiser le développement social et économique.

Au titre du troisième but, l'objectif 3.2 met l'accent sur le retour et la réintégration des travailleurs migrants et identifie les mesures suivantes:

Coopérer avec l'Agence nationale pour l'emploi (ANE), les conseillers/attachés du travail, les agences de recrutement privées et les communautés des travailleurs migrants afin de documenter les données des travailleurs migrants dont le contrat de travail a pris fin et les enregistrer dans la base de données de l'ANE afin de diffuser des informations sur le marché du travail et les offres d'emploi, et de fournir des services d'emploi pour les emplois locaux et à l'étranger;

Développer des mécanismes d'aide permettant aux familles de communiquer avec les travailleurs migrants, promouvoir les services d'envoi de fonds et étudier la possibilité de créer des communautés de familles de travailleurs migrants afin de partager des informations et des expériences;

Proposer des formations sur l'entrepreneuriat et la culture financière, en particulier sur la manière d'optimiser l'utilisation des envois de fonds, ainsi que des services de conseil aux travailleurs migrants et à leurs familles pour la création d'entreprises ou d'autres investissements.

Source: Royaume du Cambodge, [Policy on Labour Migration for Cambodia 2019 - 2023](#) (décembre 2018).

Les sections 3 et 4 portent sur la gouvernance des politiques de réintégration. Cela concerne le cadre juridique et administratif applicable; et les institutions et organisations qui doivent participer aux étapes de conception, de mise en œuvre et de suivi/évaluation (voir encadré 12).

► **Encadré 12. Sous-politique et plan d'action national sur le retour et la réintégration des travailleurs migrants au Sri Lanka**

En novembre 2015, avec l'appui technique du BIT, le Bureau de l'emploi à l'étranger du Sri Lanka (SLBFE) a publié une politique et un plan d'action sur le retour et la réintégration des rapatriés, en tant que sous-composante de la politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre (2008).

La politique adopte une approche holistique qui inclut les dimensions sociale, économique et psychologique de la réintégration des travailleurs migrants, et qui suit quelques principes clés, notamment:

- a. garantie d'un processus de retour et de réintégration sûr et digne;
- b. attention particulière aux besoins de réintégration des travailleurs migrants qui ont vécu des expériences migratoires stressantes ou traumatisantes;
- c. inclusion, non-discrimination et égalité des sexes.

Pour la réintégration sur le marché du travail en particulier, le document identifie les actions suivantes: (i) reconnaissance des qualifications et compétences des travailleurs migrants; (ii) promotion de l'entrepreneuriat, de l'investissement de l'épargne et de la gestion financière auprès des travailleurs migrants et (iii) renforcement du partenariat public-privé pour le développement de l'emploi local pour les rapatriés.

Pour assurer une gestion efficace du processus de réintégration, la politique met l'accent sur une meilleure gestion des informations sur les rapatriés, un renforcement des capacités pour toutes les parties prenantes concernées par les migrations de main-d'œuvre et une coordination interinstitutions et intersectorielle efficace.

Source: Sri Lanka, ministère de l'Emploi à l'étranger, [Sub Policy and National Action Plan on Return and Reintegration of Migrant Workers Sri Lanka](#) (novembre 2015).

Il convient également d'établir ou d'identifier les organismes spécifiquement chargés de la mise en œuvre de la politique de réintégration. Ainsi, l'agence créée expressément pour la réintégration des rapatriés aux Philippines est un exemple intéressant (voir encadré 13).

► **Encadré 13. Centre national de réintégration pour les travailleurs migrants philippins**

Créé par la loi de la République 10022 de 2010, le Centre est placé sous la tutelle du Département du Travail et de l'Emploi du ministère de l'Emploi, en vue de faciliter la réintégration des travailleurs migrants dans la société et le marché du travail philippins et de mettre à profit les compétences des rapatriés aux fins du développement. Le Centre est l'agence opérationnelle du Programme national de réintégration. Le Programme inclut les services suivants:

- des services psychosociaux, y compris des services de conseil et de gestion du stress;
- une formation professionnelle et des kits de création d'entreprise pour permettre aux travailleuses migrantes de retour de devenir travailleuses indépendantes;
- un séminaire de sensibilisation aux questions financières et une formation de gestion des petites entreprises pour aider les rapatriés et leurs familles à créer de petites entreprises pour exercer une activité indépendante.

Source: Philippines, Département du Travail et de l'Emploi, [Reintegration Services for Overseas Filipino Workers](#) (sans date).

La section 5 décrit les étapes à suivre pour réaliser les principaux objectifs de la politique de réintégration. Cette section peut aussi consister en une stratégie ou un plan d'action distinct à joindre à la politique (voir encadré 14).

► Encadré 14. Prise en compte de la réintégration dans les services sociaux et d'emploi en Albanie

La stratégie de réintégration des citoyens albanais de retour 2010-2015 avait pour but de régler les problèmes de réintégration qui ne sont pas totalement couverts par la stratégie nationale en matière de migration. La vision de la stratégie était d'assurer le retour durable des migrants par un soutien à la réintégration, indépendamment des modalités de retour. La stratégie mettait d'abord l'accent sur les ressortissants albanais renvoyés dans le cadre de l'accord de réadmission UE-Albanie et des accords de réadmission signés entre l'Albanie et d'autres pays.

La stratégie ne prévoit pas de services de réintégration spécifiques pour les rapatriés mais des informations appropriées sur les services sociaux existants, accessibles à tous les citoyens albanais. Des services spécifiques ne sont fournis qu'à certaines catégories de rapatriés, précisées par la loi (par exemple, les victimes de la traite, les mineurs non accompagnés, les Roms, les migrants ayant des problèmes économiques), ou dans le cadre de projets sur mesure financés par des donateurs.

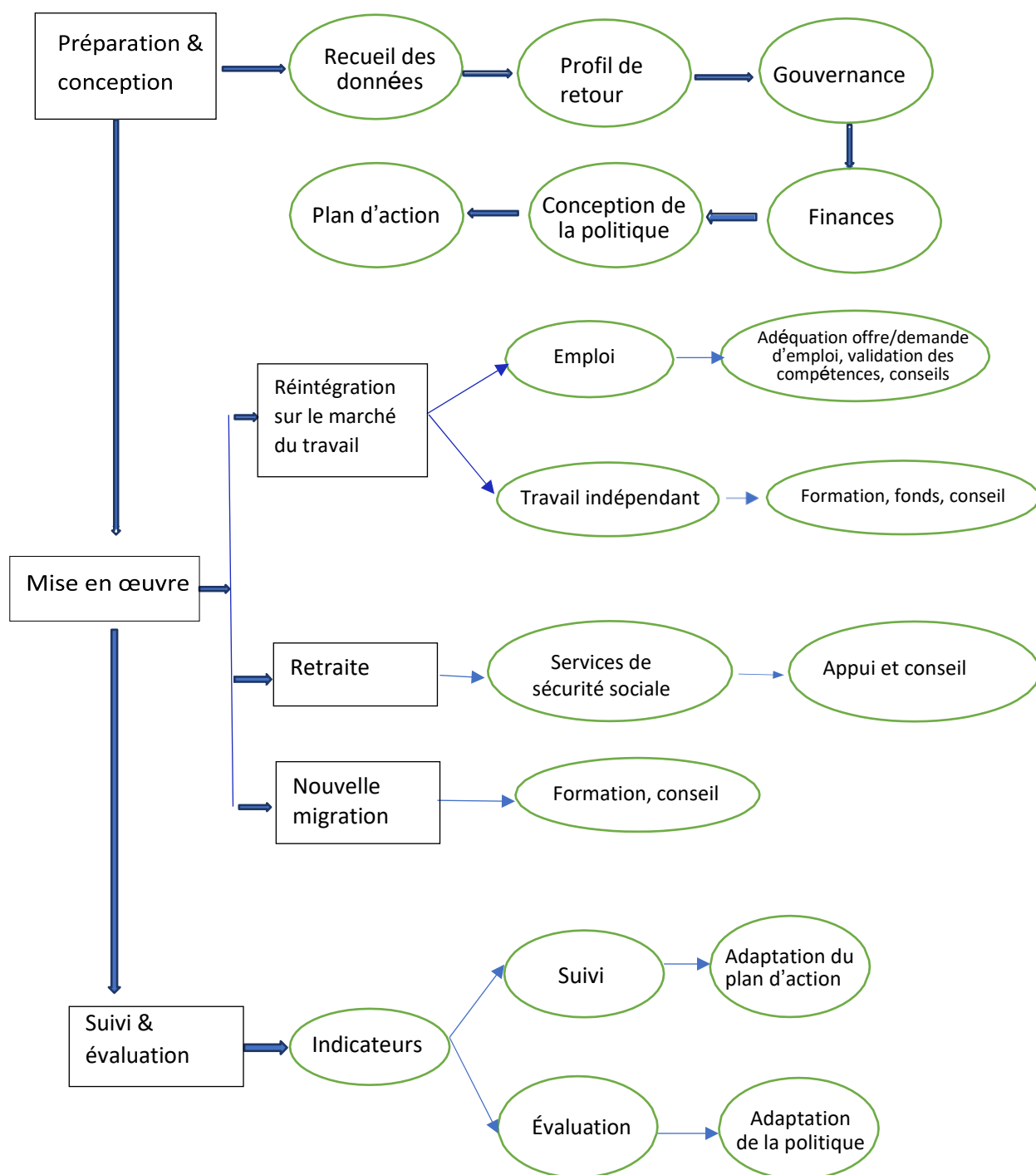
Outre l'optimisation du service public de l'emploi et des services sociaux existants, la stratégie promeut une approche de partenariat dans sa mise en œuvre. L'égalité des femmes et des hommes est également mise en avant, y compris l'égalité de traitement des rapatriés des deux sexes, et insiste sur l'importance de répondre à leurs besoins spécifiques.

Source: République d'Albanie, [Strategy on Réintégration of Returned Albanian Citizens 2010 - 2015](#) (juin 2010).

La section 6 comprend des dispositions relatives au suivi et à l'évaluation de l'exécution de la politique.

Il convient de noter que l'égalité des sexes doit être intégrée dans toutes les sections de la politique de réintégration. La politique de réintégration comprend les phases suivantes: préparation et conception, mise en œuvre, et suivi et évaluation (voir figure 2). Les institutions gouvernementales désignées, ainsi que les partenaires sociaux, doivent participer à toutes les phases.

► Figure 2. Phases de la politique de réintégration



Source: Élaboration des auteurs .

4.1. Cadre juridique et administratif

Pour préparer une politique de réintégration efficace, il faut disposer de données et d'informations sur les réglementations nationales et sur les migrations de main-d'œuvre, sur les programmes de retour, les plans de développement économique et les politiques d'emploi. La phase de préparation et de conception peut être évaluée au moyen de la liste de vérification détaillée dans le tableau 17.

► **Tableau 17. Informations juridiques et administratives pertinentes pour l'élaboration des politiques de réintégration sur le marché du travail**

Informations	Sources d'information
☐ Dispositions légales sur la migration de retour et la réintégration	Ministère de la migration (s'il existe), ministères du Travail, de l'Intérieur, des Affaires étrangères
☐ Informations de base sur les migrants de retour, ventilées par sexe	Ministère de la migration (s'il existe), ministères du Travail, de l'Intérieur, des Affaires étrangères, Service national de statistique
☐ Signature et ratification des instruments internationaux sur les migrations de main-d'œuvre et instruments régionaux pertinents, le cas échéant, couvrant les différents volets de la réintégration, par exemple: Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille; convention de l'OIT (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949; convention de l'OIT (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.	Ministère de la migration (s'il existe), ministères du Travail, des Affaires étrangères, de la Justice
☐ Accords bilatéraux content des clauses sur la migration de retour et la réintégration, y compris la portabilité des droits à pension.	Ministère de la migration (s'il existe), ministère du Travail, ministère des Affaires étrangères, organisations d'employeurs, organisations de travailleurs, institutions de sécurité sociale
☐ Mécanismes de validation des compétences et des qualifications, notamment des acquis de l'expérience	Ministère du Travail, ministère de l'Éducation, organisations d'employeurs, organisations de travailleurs
☐ Plans nationaux de développement économique, y compris la réintégration des rapatriés sur le marché du travail	Ministères de l'Économie, de l'Agriculture, de l'Industrie, de la Planification, organisations d'employeurs, organisations de travailleurs

	Politiques actives du marché du travail, y compris les mesures applicables à la réintégration, programmes et recensement institutionnel des rapatriés	Ministère de la Migration (s'il existe), ministère du Travail, ministère des Affaires étrangères, ministère de l'Emploi à l'étranger (s'il existe), service public de l'emploi, agences d'emploi privées, organisations d'employeurs, organisations de travailleurs
	Politique nationale en matière d'emploi, prévoyant des mesures pour la réintégration des rapatriés sur le marché du travail	Ministère du Travail, service public de l'emploi, organisations d'employeurs, organisations de travailleurs
	Études sur l'offre et la demande de compétences et postes vacants non pourvus sur le marché du travail national	Ministère de la Migration (s'il existe), ministère du Travail, service public de l'emploi, organisations d'employeurs, organisations de travailleurs
	Responsabilités en matière de réintégration des rapatriés sur le marché du travail aux niveaux fédéral, régional et local de gouvernement, le cas échéant	Ministère du Travail, ministère de l'Intérieur, États, régions et municipalités
	Allocation du budget national pour les mesures de réintégration	Ministère de la Migration (s'il existe), ministère du Travail, ministère des Finances, service public de l'emploi, organisations d'employeurs, organisations de travailleurs

Source: Élaboration des auteurs.

4.2. Principales parties prenantes

De nombreuses parties prenantes participent au processus de réintégration et les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les communautés locales jouent un rôle très important. Une liste des éventuelles parties prenantes à impliquer, en fonction des dispositions institutionnelles nationales spécifiques, est détaillée dans le tableau 18.

► **Tableau 18. Listes des parties prenantes potentielles à la conception et la mise en œuvre de la politique de réintégration**

Institution/Organisation	Rôle dans la conception de la politique	Rôle dans la mise en œuvre de la politique
Organe interministériel sur les migrations (s'il existe)	Responsabilité générale pour la conception de la politique de réintégration	Coordination de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de la politique de réintégration Révision de la politique, le cas échéant
Ministère de la migration (s'il existe)	S'il n'existe pas d'organe interministériel, le ministère aura la responsabilité générale de la conception de la politique de réintégration et de la cohérence avec les autres politiques pertinentes.	S'il n'existe pas d'organe interministériel, le ministère coordonnera la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la politique de réintégration Révision de la politique, le cas échéant
Ministère du Travail	Il serait préférable qu'il prenne les commandes étant donné qu'il dispose du mandat et de l'expertise pour les questions relatives au marché du travail	Aide aux rapatriés pour qu'ils se réinsèrent sur le marché du travail Adaptation du plan d'action de la réintégration, le cas échéant
Ministère de l'Intérieur	Peut contribuer à la conception de la politique de réintégration	Peut être impliqué dans la mise en œuvre et le suivi de la politique de réintégration
Ministère de la Santé	Fournit des détails sur l'aide sanitaire pour les rapatriés et leur famille Possibilités de réintégration pour les professionnels de santé rapatriés	Fournit des services sanitaires aux rapatriés et à leur famille. Fournit un appui à la réintégration des professionnels de santé de retour, le cas échéant
Ministère de l'Économie	Prévisions économiques et plans de développement économique, indiquant les secteurs où la demande de main-d'œuvre croît, utilisés pour élaborer les mesures de réintégration	Mesures de réintégration mises en œuvre sur la base des prévisions économiques et des plans de développement
Ministère de l'Agriculture	Informations sur les possibilités d'emploi dans le secteur agricole, utilisées pour élaborer les mesures de réintégration	Mesures de réintégration dans le secteur agricole mises en œuvre

Ministère des Affaires étrangères	Informations sur les ABMMO existants, contenant des clauses sur le retour et la réintégration des travailleurs migrants Mise en œuvre de la politique migratoire (par ex., Colombie)	Faciliter le retour en aidant les travailleurs migrants à préparer le retour au pays grâce aux services offerts par les missions diplomatiques dans les pays de destination
Ministère des Finances	Ressources disponibles sur les différentes lignes budgétaires pour les politiques et les mesures de réintégration	Audit des dépenses liées aux mesures de réintégration
Ministère chargé de l'égalité des chances	Veiller à ce que la conception de la politique de réintégration tienne compte de l'égalité hommes-femmes; Mesures spécifiques de réintégration destinées aux rapatriées	Mise en œuvre de mesures de réintégration spécifiques destinées aux rapatriées. Suivi de la mise en œuvre de la politique de réintégration pour garantir une approche sexo-spécifique et suggestion d'adaptations, le cas échéant
Ministère de l'Éducation (y compris l'enseignement supérieur)	Informations sur les procédures de reconnaissance des compétences et des qualifications	Services pour la validation des acquis de l'expérience et la reconnaissance des compétences et qualifications des travailleurs migrants de retour et suivi y afférent.
Autorités régionales et locales	Services disponibles au niveau régional et local qui peuvent être activés pour la réintégration des travailleurs migrants.	Soutenir la réintégration des travailleurs migrants sur le marché du travail Promouvoir les campagnes d'information pour sensibiliser la communauté locale à la réintégration des rapatriés Promouvoir les projets de création d'emploi ouverts aux communautés locales et incluant les rapatriés
Services des migrations de l'État (s'ils existent)	Informations sur les rapatriés et leurs besoins	Coordination des activités en faveur de la réintégration des rapatriés
Services publics de l'emploi	Indication des mesures actives et passives du marché du travail auxquelles les rapatriés peuvent avoir accès	Développement des compétences et de l'employabilité Aide à la recherche d'emploi et adéquation à la demande Orientation vers des politiques actives du marché du travail Aide à la reconnaissance des compétences et des qualifications Administration des mesures passives du marché du travail Orientation vers les services sociaux et psychologiques

Agences de l'emploi privées	Informations sur le profil professionnel des travailleurs migrants de retour et leurs besoins en termes de réintégration Services fournis aux migrants	Faciliter la réintégration des rapatriés sur le marché du travail; Orientation vers les services sociaux et psychologiques, le cas échéant
Organisations d'employeurs	Conseils sur les secteurs et les modalités d'emploi et de travail indépendant et sur la manière dont les rapatriés peuvent combler les pénuries sur le marché du travail ou valoriser les compétences et expériences acquises à l'étranger	Aider à mettre en œuvre les mesures de réintégration sur le marché du travail
Organisations de travailleurs	Conseils sur la réintégration des rapatriés sur le marché du travail	Aider les rapatriés au cours du processus de réintégration
Les organisations non gouvernementales opérant dans le domaine des migrations de main-d'œuvre, y compris les associations de travailleurs migrants de retour, si elles existent	Retour d'informations sur les initiatives d'intégration réalisées par ces organisations qui peut être utilisé pour la conception de la politique	Mise en œuvre d'activités de réintégration spécifiques Faciliter l'insertion des rapatriés dans la communauté locale Orientation vers des services spécifiques pour répondre aux besoins des rapatriés
Institutions de sécurité sociale	Fournir des informations sur l'accès des rapatriés aux prestations de sécurité sociale, y compris la retraite	Accès aux services de sécurité sociale, y compris les droits à pension pour les travailleurs migrants de retour

Source: Élaboration des auteurs.

5. Mise en œuvre de la politique

La politique doit être assortie d'un plan d'action destiné à détailler les étapes à suivre pour atteindre les principaux objectifs de la politique de réintégration. Le plan indique pour chaque activité l'institution responsable de la mise en œuvre, le calendrier, les ressources humaines et financières nécessaires et les indicateurs de réalisation. Un exemple de grille de plan d'action se trouve en annexe 3.

5.1. Mise en œuvre des mesures de réintégration

A ce stade, la politique de réintégration est basée sur une évaluation des besoins des rapatriés; par conséquent, la phase de mise en œuvre doit s'adapter autant que possible à ces besoins spécifiques qui peuvent évoluer au fil du temps. Conformément aux principes directeurs et aux étapes du plan d'action, la mise en œuvre peut s'organiser comme suit:

5.1.1. Réintégration sur le marché du travail

Certains pays d'origine disposent déjà de mesures passives et actives du marché du travail destinées aux ressortissants. Les rapatriés sont des ressortissants et doivent être éligibles pour prendre part à ces mesures. Il peut aussi y avoir des services spécifiques conçus pour faciliter l'insertion sur le marché du travail. Ces mesures sont généralement mises en œuvre par les services publics de l'emploi (SPE). Dans d'autres pays d'origine, ces mesures peuvent être mises en place à titre ponctuel et gérées par différentes organisations, telles que des organismes gouvernementaux, des ONG ou d'autres.

Services de l'emploi

L'objectif est d'obtenir un emploi salarié ou un travail indépendant. L'aide à la recherche d'emploi est généralement prodiguée par le SPE ²⁰, notamment:

- a. profilage pour identifier les lacunes en matière de compétences;
- b. formation complémentaire pour combler les lacunes repérées si nécessaire;
- c. aide pour la validation des acquis de l'expérience et la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger ²¹;
- d. conseils en matière d'emploi, y compris la rédaction d'un CV ou d'une lettre de motivation.

Les conseillers pour l'emploi vont d'abord évaluer le degré d'autonomie dans les démarches de recherche d'emploi afin de concentrer leurs efforts sur les rapatriés qui ont le plus besoin d'aide; voir tableau 19 sur les degrés d'autonomie dans la recherche d'emploi.

► **Tableau 19. Niveaux d'aide pour les demandeurs d'emploi**

Degré d'autonomie dans la recherche d'emploi ¹	Indicateurs d'employabilité	Services du SPE nécessaires
Degré 1² Candidat autonome, ayant seulement besoin d'informations d'ordre général	Apte au travail Recherche d'emploi active Bonne expérience professionnelle Qualifications adaptées au marché du travail Très motivé	Conseils Informations de base Mise en relation avec des offres d'emploi
Degré 2 Candidat semi-autonome	Expérience professionnelle pertinente limitée	Services de conseil Mesures actives du marché du travail

²⁰ Dans les pays qui ne possèdent pas de SPE, le ministère du Travail peut gérer ces services soit directement soit en partenariat avec d'autres organismes publics et privés.

²¹ Voir BIT 2020b et BIT, «[Programmes de formation en entreprise, apprentissages de qualité et validation des acquis de l'expérience](#)» (sans date).

	Lacunes en matière de compétences et qualifications Expérience limitée de recherche d'emploi Bonne motivation	
Degré 3 Candidat ayant besoin d'une aide personnalisée	Pas d'expérience professionnelle pertinente Compétences et qualifications inadaptées au marché du travail Pas d'expérience en matière de recherche d'emploi Motivation limitée	Aide à la recherche d'emploi et conseils personnalisés Services d'emploi intégrés (combinaison de services d'emploi ciblés, par exemple des mesures actives du marché du travail, conseils en matière d'emploi, orientation, etc.)

Notes: ¹Voir BIT 2020c. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_749143.pdf.
Voir BIT 2021b. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_829539.pdf.
Source: Élaboration des auteurs.

Un profilage exact des rapatriés facilitera la définition des services à fournir pour faciliter leur réinsertion sur le marché du travail. Les compétences et l'expérience acquises à l'étranger et avant d'émigrer seront fondamentales pour trouver un emploi.

L'identification des compétences et de l'expérience des rapatriés est un atout précieux pour une réintégration réussie sur le marché du travail. L'auto-évaluation fournira des indications utiles sur les emplois auxquels le rapatrié peut prétendre ou permettra d'identifier les domaines qui nécessitent d'être développés, par exemple par l'orientation professionnelle, la validation des acquis de l'expérience et des qualifications ou une formation complémentaire.

Le formulaire d'évaluation (tableau 20) se compose de deux parties: la première est liée aux compétences personnelles et compétences clés. La seconde partie met davantage l'accent sur les expériences que possèdent les rapatriés. Le formulaire indique déjà trois secteurs économiques (construction, agriculture et hôtellerie) mais il peut être étendu à d'autres secteurs d'activité.

L'auto-évaluation s'effectue sur une échelle de 1 à 4: 1 indique aucune ou très peu d'expérience; 2 une expérience qui permet de gérer une réintégration sur le marché de l'emploi avec de l'aide; 3 la capacité d'agir sans aide et 4 une très bonne expérience et la capacité d'aider d'autres personnes.

En vue d'accroître l'utilité de l'outil, le rapatrié doit fournir des preuves (tels que des diplômes ou des certificats d'emploi) ou justifier la note donnée (s'il ne possède pas de document relatif à l'apprentissage en cours d'emploi pendant la migration).

► **Tableau 20. Formulaire d'auto-évaluation des compétences**

Compétences personnelles et compétences clés	Niveaux d'auto-évaluation				Preuve/justification de la note
	1	2	3	4	
J'ai un bon relationnel avec les clients					
Je sais travailler dans des conditions stressantes / dans des délais serrés					
Je sais prendre des décisions de manière indépendante					
Je sais travailler de manière indépendante					
Je peux résoudre les problèmes					
J'aime travailler en équipe					
Je peux présenter les informations de manière claire et compétente					
Je suis capable d'utiliser la technologie nécessaire, notamment l'informatique					
Je sais écouter attentivement et efficacement					
Je sais gérer mon temps efficacement.					

Expérience et compétences importantes pour la réintégration sur le marché du travail (secteur de la construction)					
J'ai une expérience de plombier					
J'ai une expérience d'échafaudier					
J'ai une expérience d'électricien					
J'ai une expérience de charpentier					
J'ai une expérience de maçon					
J'ai de l'expérience dans le secteur de la construction comme (veuillez préciser)					
J'ai principalement acquis mon expérience d'ouvrier de la construction/du bâtiment à l'étranger					
J'ai principalement acquis mon expérience d'ouvrier de la construction/du bâtiment dans mon pays d'origine					
Expérience et compétences importantes pour la réintégration sur le marché du travail (secteur de l'agriculture)					
J'ai une expérience de cultivateur					
J'ai une expérience d'opérateur de machines agricoles					
J'ai de l'expérience dans l'aquaculture					
J'ai de l'expérience en matière de soins et de gestion des animaux					
J'ai de l'expérience dans la récolte /post-récolte					
J'ai une expérience de cueilleur de fruits					
J'ai une expérience d'opérateur de matériel d'exploitation forestière					
J'ai une expérience d'ouvrier forestier					
J'ai de l'expérience dans la culture sous serre					
J'ai de l'expérience dans le secteur de l'agriculture comme..... (veuillez préciser)					
J'ai principalement acquis mon expérience d'ouvrier agricole à l'étranger					
J'ai principalement acquis mon expérience d'ouvrier agricole dans mon pays d'origine					
Expérience et compétences importantes pour la réintégration sur le marché du travail (secteur de l'hôtellerie)					
J'ai une expérience de serveur/serveuse					
J'ai une expérience de cuisinier					
J'ai une expérience de commis de cuisine					
J'ai une expérience de concierge					
J'ai une expérience de bagagiste					
J'ai une expérience de groom					
J'ai une expérience de barman					
J'ai une expérience de réceptionniste					
J'ai une expérience de femme de chambre					
J'ai de l'expérience dans le secteur de l'hôtellerie comme..... (veuillez préciser)					
J'ai principalement acquis mon expérience d'employé d'hôtellerie à l'étranger					
J'ai principalement acquis mon expérience d'employé d'hôtellerie dans mon pays d'origine					

Lorsque des lacunes en matière de compétences sont repérées, le SPE peut suggérer des formations en vue de la qualification, de la reconversion et du renforcement des compétences, s'il y a lieu (BIT 2020c). L'identification des prestataires de formation adéquats peut être effectuée par le SPE grâce au questionnaire de l'annexe 6.

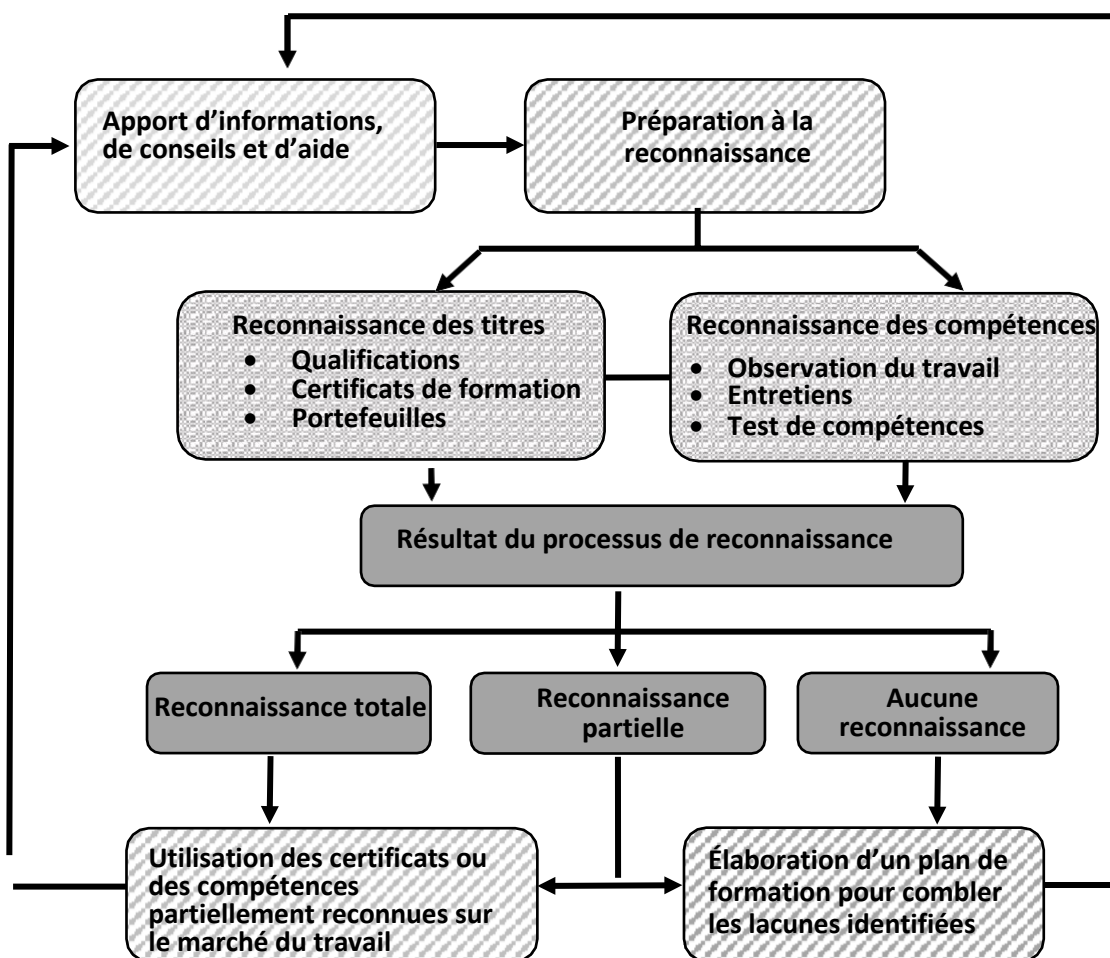
Une intervention importante du service de l'emploi est la fourniture d'une assistance pour la reconnaissance des compétences et des qualifications acquises à l'étranger. Le SPE n'évalue pas directement les compétences et les aptitudes mais agit plutôt comme un centre d'orientation vers les institutions compétentes. Il aide les rapatriés à préparer leurs candidatures ainsi que leur portefeuille de compétences ²². Si la validation des acquis de l'expérience n'aboutit pas, le SPE peut aider les rapatriés à suivre une formation appropriée pour compenser les compétences qui lui font défaut.

Les autorités chargées de la validation peuvent être les ministères de l'Éducation, du Travail, d'autres ministères de tutelle, les organismes d'EFTP ou les autorités de qualification. Certains pays disposent de systèmes de validation des acquis de l'expérience (VAE) qui peuvent aussi être utilisés pour la reconnaissance des qualifications.

Pour la certification des qualifications, **l'autorité compétente vérifie si les qualifications professionnelles ou techniques obtenues à l'étranger sont équivalentes aux qualifications nationales**. Cette équivalence se fonde sur des critères officiels, tels que le contenu et la durée de la formation; si des différences sont détectées, le candidat doit suivre les mesures palliatives prescrites par l'autorité compétente.

Le processus de certification est très complexe (voir figure 3), l'assistance fournie pour la reconnaissance des compétences et des qualifications est donc vitale pour garantir la réintégration sur le marché du travail.

► **Figure 3. Processus de reconnaissance des compétences et des qualifications**



Sources: Adapté de Branka 2016 et BIT 2020b.

²² Le portefeuille de compétences est une liste complète des expériences professionnelles acquises à l'étranger par le rapatrié, y compris les formations.

Emploi indépendant

Lors de l'évaluation de l'aptitude des rapatriés à exercer un travail indépendant, les tests d'auto-évaluation peuvent être gérés par le SPE (sur place ou en ligne). Les tests peuvent donner des indications utiles sur les capacités de l'entrepreneur en devenir. Le SPE peut proposer une formation visant à évaluer la validité des idées commerciales ou du projet d'entreprise des rapatriés. Un exemple est donné dans l'encadré 15 avec les cours dispensés par l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant de Tunisie (ANETI).

► Encadré 15. Formation dispensée par l'ANETI dans la phase préparatoire d'une nouvelle entreprise en Tunisie

L'ANETI prévoit deux formations possible, qui sont également ouvertes aux rapatriés:

a) Formation «CEFE» (Création d'entreprises et formation d'entrepreneurs)

La formation dure 20 jours et s'adresse aux personnes qui ont des idées d'entreprise. Les modules de formation sont les suivants: compétences entrepreneuriales, éléments de gestion d'entreprise, marketing, financement de l'entreprise, rédaction d'un plan d'affaires et sa présentation à d'éventuels organismes de financement. Les participants effectuent des stages pratiques d'au moins quatre jours pour recueillir des informations sur le terrain (par exemple, lieu d'implantation pour leur projet).

b) Formation «CREE» (Créez votre entreprise)

La formation permet aux entrepreneurs potentiels de préparer et d'évaluer leur plan d'affaires. Durée: 14 jours, dont trois jours de formation pratique. La formation inclut les thèmes suivants: élaborer votre plan d'affaires; évaluer votre marché (plan marketing); organiser votre entreprise; évaluer vos charges (étude technique); forme juridique de votre entreprise; responsabilités légales et assurances; capital de départ requis; planification financière; évaluer vos informations et établir un plan d'action.

Source: ANETI, "Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant"

A partir du plan d'affaires (voir annexe 2), le rapatrié, peut commencer à réfléchir aux besoins financiers et à la manière de couvrir les frais de démarrage, en faisant l'hypothèse que le chiffre d'affaires assurera la viabilité nécessaire. L'une des sources de financement peut être l'épargne des rapatriés, qui constitue un signe évident d'engagement envers l'idée d'entreprise. S'ils sont éligibles, les rapatriés peuvent bénéficier des mesures d'incitation au travail indépendant prévues parmi les mesures actives du marché du travail (MAMT) du SPE, ou d'autres fonds gérés par des agences de développement d'entreprises. Les principales difficultés surgissent lorsqu'il est nécessaire d'accéder au crédit, que les garanties font défaut et que les taux d'intérêt sont élevés.

5.1.2. Intégration économique

Le ministère de l'Économie, la Banque centrale ou un organisme spécialisé peuvent aider les rapatriés à investir leur épargne en toute sécurité. Le programme moldave «PARE 1+1» (voir encadré 16) est un exemple d'initiative publique visant à aider les travailleurs migrants à investir leurs envois de fonds et leur épargne.

► Encadré 16. Le programme «PARE 1+1» en Moldavie

Le Programme visant à attirer les envois de fonds dans l'économie (PARE 1+1) a été lancé en 2010 avec le soutien financier de l'Union européenne et mis en œuvre par l'Organisation de développement des entreprises (ODA). Il a pour but de mobiliser les ressources humaines et financières des travailleurs migrants moldaves en vue du développement économique durable de la République de Moldova.

Le programme s'adresse aux travailleurs migrants et/ou à leurs parents au premier degré, qui souhaitent investir les envois de fonds ou l'épargne dans la création et/ou le développement de leur entreprise. Le programme fonctionne sur la principe du «1+1», c'est-à-dire que chaque leu investi est abondé sous la forme d'une subvention. Le montant de la subvention est plafonné à 250 000 lei¹. En outre, les participants au programme bénéficient d'un appui sous la forme d'une formation à l'esprit d'entreprise, de conseils aux entreprises et d'un accès au financement.

Depuis sa création en 2010, le programme a permis de financer 1 757 contrats, avec des fonds alloués de 367,63 millions de lei (soit 73 millions d'euros au 2 décembre 2021), qui a permis de réaliser un investissement de 1,080 milliard de lei (soit 216 millions d'euros au 2 décembre 2021). Une autre conséquence a été le retour de 640 travailleurs migrants pour gérer leur propre entreprise.

Note: ¹ Correspondant à 50 511,79 euros au 2 décembre 2021.

Source: ODA, «Programul Pare 1+1, Extins Pana In 2021»

5.1.3. Réintégration sociale et psychologique

L'intégration sur le marché du travail est au cœur de ces directives mais il convient de noter que la réintégration socio-psychologique est une étape majeure d'une politique de réintégration efficace. Le retour est souvent perçu comme un échec et cette stigmatisation peut être un sérieux obstacle à la réinsertion des rapatriés dans la communauté locale²³. En outre, les rapatriés peuvent être perçus comme des concurrents sur le marché du travail pour les travailleurs locaux. Pour résoudre ces problèmes, il est nécessaire que la communauté locale s'engage pleinement dans le processus de réintégration et que les mesures prévues pour les rapatriés ne soient pas vues comme un privilège mais ouvertes à tous les travailleurs. De plus, certains problèmes sociaux et psychologiques, y compris d'éventuels traumatismes, résultant de la migration ou du retour forcé, pourraient nécessiter des services sociaux et psychologiques spécialisés fournis par des assistants sociaux et des psychologues d'institutions publiques et d'ONG.

5.2. Retraite

La possibilité pour les travailleurs migrants de retour de prendre leur retraite peut s'avérer une tâche difficile et ils peuvent avoir besoin d'un soutien que la politique de réintégration doit prendre en considération. Pour aborder cette situation complexe, les rapatriés peuvent avoir besoin de l'assistance des institutions de sécurité sociale et/ou des syndicats, et d'ONG. La portabilité des droits à pension dépend de divers facteurs:

- La portabilité des prestations de sécurité sociale, y compris de retraite, est régie par les accords bilatéraux entre les pays d'origine et de destination. Cela implique que les personnes rapatriées ne

²³ BIT, *Employment and decent work in refugee and other forced displacement context* (2020b).

rencontreront pas de difficultés pour cumuler leurs cotisations à l'étranger et les cotisations versées dans leur pays d'origine. Elles peuvent également être autorisées à transférer l'intégralité du montant de la pension allouée à l'étranger²⁴ dans leur pays d'origine. Il convient de noter que certains travailleurs migrants ont du mal à accéder aux accords de sécurité sociale en raison du manque d'informations, car elles ignorent souvent leur droit à des prestations de retraite et leurs modalités d'utilisation. Par exemple, l'Allemagne a signé des accords bilatéraux sur les politiques de retraite avec plusieurs pays hors de l'UE, dont l'Australie, le Canada, la Chine, Israël, la République de Corée, le Japon, la Turquie et les Etats-Unis. L'accord avec la Turquie garantit, par exemple, que les cotisations versées dans le cadre des systèmes allemand et turc peuvent se cumuler. Pour les autres pays sans accord spécifique, la personne retraitée ne peut pas être sûre de recevoir une retraite allemande, ni de quel montant.

- En l'absence d'accord bilatéral, les lois nationales sur la sécurité sociale des pays de destination s'appliquent. Dans les pays de destination, les règles relatives à la perception d'une retraite et à la portabilité vers le pays d'origine peuvent être: (i) autorisées; (ii) autorisées mais avec une réduction du montant dû; (iii) non autorisées. Dans les cas où la transférabilité n'est pas autorisée, les travailleurs migrants peuvent avoir droit à une somme forfaitaire correspondant au montant de leurs cotisations de sécurité sociale, mais n'incluant pas la quote-part payée par les employeurs.
- La législation nationale des pays d'origine s'applique en cas de régime volontaire de cotisations de retraite. Par conséquent, en fonction des règles et des conditions des régimes volontaires, les rapatriés peuvent avoir droit à une pension de retraite.

5.3. Nouvelle émigration

En cas de nouvelle émigration, les éventuels services offerts peuvent être les mêmes que pour les migrations de main-d'œuvre en général:

- **Informations sur la migration régulière.** Le SPE fournit des informations sur les ABMMO existants qui peuvent offrir des possibilités de migration régulière. Il peut également fournir des informations actualisées sur les règles et démarches relatives aux visas d'entrée, de séjour et de travail dans le pays vers lequel le travailleur souhaite émigrer. La lutte contre les migrations irrégulières passe souvent par des campagnes d'information sur les graves risques encourus par les travailleurs migrants et leurs familles. Pour que ces campagnes fonctionnent, elles doivent généralement être associées à d'autres mesures facilitant la migration régulière.
- Formation préalable au départ et orientation préalable à l'emploi. Les cours peuvent être organisés par le SPE ou des ONG opérant dans le domaine des migrations de main-d'œuvre. Ils peuvent porter sur différents aspects de la migration, tels que les règles et les procédures à suivre au cours du processus migratoire, les droits des travailleurs migrants, la langue et la culture du pays de destination.
- Si des possibilités d'emploi sont identifiées à l'étranger, le SPE peut proposer des formations de développement des compétences appropriées.
- Si les travailleurs migrants reçoivent avant leur départ une proposition de contrat de travail, le SPE peut les conseiller sur son contenu.

5.4. Ressources humaines et financières pour la politique de réintégration

L'institution responsable de la conception, de la mise en œuvre et du suivi de la politique de réintégration doit nommer un fonctionnaire chargé de la coordination des activités planifiées. Chacune des organisations opérationnelles rendra compte des progrès accomplis en fonction des indicateurs définis dans le plan de suivi et d'évaluation. Elle fera également part des difficultés de mise en œuvre liées à différents facteurs, y compris le manque de ressources humaines et financières.

²⁴ BIT, [Extending social protection to migrant workers, refugees and their families: A guide for policymakers and practitioners](#) (2021d).

L'un des problèmes peut être le manque de capacité du personnel en poste à gérer certaines spécificités de la politique de réintégration; ce problème peut être résolu par un renforcement approprié des capacités.

Il est nécessaire d'établir des sources durables de financement pour les mesures de réintégration. Même si une part importante du financement peut provenir des possibilités offertes par la communauté internationale des donateurs, il faut internaliser ces expériences et assurer une approche durable dans le temps.

6. Suivi et évaluation des politiques d'intégration sur le marché du travail

Le document d'orientation doit comporter des dispositions relatives au suivi et à l'évaluation. Grâce à l'adoption d'indicateurs et d'outils appropriés, il sera possible d'obtenir un retour d'expérience utile au traitement des problèmes existants ou à l'élaboration de nouvelles politiques. Les résultats des politiques devraient être analysés tout au long de la chaîne de mise en œuvre, à savoir: intrants – activités – produits – résultats – impact (voir tableau 21).

► **Tableau 21. Termes clés du processus de mise en œuvre des politiques**

Terme	Définition
Intrants	Inclut tous les moyens humains, financiers et matériels nécessaires pour garantir la réalisation des résultats attendus de la politique.
Activités	Concerne les actions conçues pour la réalisation des résultats attendus de la politique.
Produits	Fait référence aux produits positifs ou négatifs obtenus grâce à la politique à court terme.
Résultats	Fait référence à l'effet à moyen terme de la mise en œuvre de la politique découlant des produits.
Impact	Désigne les conséquences à long terme d'une politique. Effets à long terme positifs et négatifs, primaires et secondaires, directement ou non, intentionnellement ou non, induits par la politique.
Référentiel	Analyse décrivant la situation prévalant avant l'élaboration d'une politique, sur la base de laquelle les progrès peuvent être mesurés.

Source: Élaboration des auteurs à partir de BIT 2011 et OCDE 2019.

Le suivi et l'évaluation de la politique de réintégration des migrants de retour peuvent permettre de suivre l'évolution de la situation (voir tableau 22).

► **Tableau 22. Suivi et évaluation du processus de réintégration**

Mesure pour la réintégration sur le marché du travail	Changement à court terme (produits)	Changement à moyen terme (résultats)	Changement à long terme (impact)
Mesures actives du marché du travail	Nombre de migrants de retour accédant aux services (profilage, aide à la recherche d'emploi, formation, orientation)	Les communautés locales facilitent la réintégration des travailleurs migrants de retour sur le marché du travail	Nouvelles normes juridiques / administratives sur les migrations de main-d'œuvre, dont le retour, et sur la réintégration sur le marché du travail Employabilité accrue des rapatriés Capacités institutionnelles d'offre de services aux rapatriés renforcées et réintégration sur le marché du travail facilitée

Travail indépendant	De nombreux rapatriés créent leur propre entreprise	Les nouvelles activités économiques sont viables	Des services structurés pour le développement des entreprises sont créés et opérationnels
---------------------	---	--	---

Source: Élaboration des auteurs, à partir de Rogers 2014.

6.1. Cohérence des politiques de réintégration sur le marché du travail

L'élaboration d'une politique de réintégration efficace requiert une cohérence avec d'autres domaines politiques tels que la migration de main-d'œuvre, l'éducation et la formation. La cohérence peut être mesurée, conformément aux principes directeurs généraux mentionnés au chapitre 4 des présentes directives (voir tableau 23).

► **Tableau 23. Évaluation de la politique de réintégration sur le marché du travail**

Principe directeur	Éléments d'évaluation	Moyens de vérification
Les instances gouvernementales et les partenaires sociaux devraient collaborer pour la préparation et la conception de la politique de réintégration, sa mise en œuvre, son suivi et son évaluation	Le rôle des principaux acteurs impliqués dans la conception, la mise en œuvre et le suivi/évaluation de la politique est clairement défini dans le document d'orientation ou par le ministère concerné	- Document d'orientation et stratégie et plans d'action connexes - Documents ministériels
	Il existe des procédures de collaboration et de coordination entre les différents niveaux de gouvernement: national, régional et local	- Documents ministériels - Entretiens avec les parties prenantes au niveau national, régional et local - Entretiens avec les organisations d'employeurs et de travailleurs - Entretiens avec les organisations de la société civile
	Le rôle et la contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs, et de la société civile, sont bien définis dans les documents d'orientation	Document d'orientation et stratégie et plans d'action connexes
La réintégration doit faire partie intégrante des politiques migratoires et de leurs mesures et doit être cohérente avec d'autres domaines politiques concernés, en particulier avec les politiques d'emploi	Des références aux normes et orientations internationales pertinentes ont été incluses dans le document d'orientation	Document d'orientation
	Des références et dispositions sont incluses dans les objectifs et la mise en œuvre des politiques/stratégies d'emploi, d'éducation et de formation et autres au niveau national ou sectoriel.	Document d'orientation

	o Organes/forums de coordination pour les décideurs politiques et les partenaires sociaux afin d'assurer une cohérence des politiques de réintégration dans leur conception et leur mise en œuvre	- o Documents d'orientation - o Procès-verbaux des réunions - o Entretiens avec les décideurs politiques et les partenaires sociaux - o Analyse des politiques, articles dans des revues académiques, etc.
Des données et informations actualisées devraient être utilisées pour élaborer des politiques de réintégration fondées sur des données probantes	- o Collecte de données de référence sur les migrants et les réfugiés de retour, notamment leurs principales caractéristiques sociodémographiques et professionnelles. - o Profilage des migrants et des réfugiés de retour afin d'identifier leur réintégration, en fonction des informations et données de référence - o Collecte d'informations et d'études portant sur les mesures de réintégration au niveau national	Données et informations recueillies par le biais des: - o Enquêtes régulières ou ponctuelles - o Sources administratives pertinentes - o Décideurs politiques, partenaires sociaux, organisations de la société civile
Les travailleurs migrants de retour ne forment pas un groupe homogène et peuvent présenter des besoins différents; la réintégration doit offrir des approches sur mesure	- o Des services d'emploi ciblés sont offerts aux migrants et aux réfugiés de retour afin de faciliter leur réinsertion professionnelle - o Partenariat public-privé pour la création d'emplois	- o Rapports des SPE - o Études de suivi - o Évaluations d'impact des services de l'emploi
La réintégration suppose des ressources humaines et financières qui doivent être consacrées à cet objectif stratégique	o Allocation des ressources humaines et financières appropriées pour s'assurer que la politique sera mise en œuvre et atteindra les objectifs identifiés	- o Budget public - o Stratégie de réintégration et plans d'action
Nécessité d'une forte implication des organisations publiques et privées à l'échelon communautaire pour renforcer l'efficacité du processus de réintégration	- o Les autorités régionales et locales proposent des services d'emploi à leurs ressortissants et aux migrants de retour comme aux réfugiés - o Mécanismes permettant d'impliquer activement les communautés locales - o Campagnes d'information	- o Documents et rapports de programme et de projet - o Entretiens avec les acteurs des communautés locales - o Entretiens avec les partenaires sociaux - o Reportages des médias

La réintégration sur le marché du travail doit capitaliser sur l'expérience professionnelle et les compétences acquises par les rapatriés dans les pays de destination	o Les SPE ou d'autres institutions sont chargés de procéder à une évaluation des compétences des migrants de retour et de faciliter leur adéquation aux offres d'emploi	- o Document d'orientation sur la réintégration et stratégie et plans d'action connexes - o Politique de l'emploi - o Rapports du ministère du Travail et des SPE - o Entretiens avec les partenaires sociaux
Les considérations de genre doivent être intégrées dans toutes les politiques et mesures de réintégration	- o La perspective de genre est intégrée dans tous les volets de la politique - o Des services spécifiques sont prévus pour les migrants de retour vulnérables, dont les travailleuses migrantes de retour	- o Document d'orientation et stratégie et plans d'action connexes - o Entretiens avec les partenaires sociaux - o Groupes de discussion avec les rapatriés - o Entretiens avec les ONG

6.2. Suivi

Le suivi est une activité de gestion réalisée au cours du processus de mise en œuvre de la politique afin d'en mesurer les progrès. L'identification des indicateurs étant primordiale pour un bon suivi, une attention toute particulière doit leur être accordée. Pour avoir une vue d'ensemble claire des indicateurs et des spécifications correspondantes, il est possible d'utiliser une matrice (voir tableau 24) ²⁵.

► **Tableau 24. Matrice de suivi**

Activités	Indicateurs de performance ¹	Définition	Base de référence ²	Public ciblé	Moyens de vérification
Objectif spécifique 1: Réintégration des travailleurs migrants de retour sur le marché du travail					
Développement des compétences	Nombre de rapatriés (par sexe et par âge) qui suivent une formation	ABMMO pour la formation, la facilitation du développement des compétences et l'appariement	0.00	5 000	Rapport du SPE Rapport d'activité et statistiques des instituts de formation Données du ministère du Travail Organisations d'employeurs Organisations de travailleurs

²⁵ Les objectifs, les activités et autres données connexes sont donnés à titre purement indicatif et ne représentent qu'un simple exemple.

Aide à la recherche d'emploi et mise en relation	Nombre de rapatriés employés (par sexe, par âge, par secteur économique)	Assister les demandeurs d'emploi pour répondre à la demande de main-d'œuvre	0.00	3 000	Rapport du SPE Données du ministère du Travail Organisations d'employeurs
Validation des acquis de l'expérience	Nombre de rapatriés qui ont bénéficié de la validation des acquis de l'expérience (par sexe, par âge)	Reconnaissance de l'apprentissage formel, non formel et informel	0.00	200	Rapport du SPE Données du ministère de l'Éducation Données du ministère du Travail Données/rapport de l'autorité nationale de certification
Certification des compétences et qualifications	Nombre de rapatriés qui ont bénéficié de la certification des compétences et qualifications (par sexe, par âge)	Reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger et des compétences acquises grâce à l'apprentissage informel et non formel	0.00	100	Données du ministère de l'Éducation Données du ministère du Travail Données/rapport de l'autorité nationale de certification
Services de conseil aux entreprises	Nombre de rapatriés qui ont bénéficié des services de conseil (par sexe, par âge)	Services de conseil aux entreprises sur la manière de créer une nouvelle entreprise	0.00	200	Ministère de l'Économie Organisations d'employeurs SPE Agence pour les PME
Formation à l'entrepreneuriat	Nombre de rapatriés qui ont suivi une formation à l'entrepreneuriat (par sexe, par âge)	Renforcement de la capacité des futurs entrepreneurs à gérer les questions techniques, juridiques et financières liées à la gestion d'entreprise	0.00	150	Ministère de l'Économie Organisations d'employeurs SPE Agence pour les PME

Subventions de démarrage	Nombre de rapatriés qui ont bénéficié de subventions de démarrage (par sexe, par âge)	Fonds pour le démarrage d'une entreprise	0.00	100	Ministère de l'Économie Ministères de secteur Organisations d'employeurs Rapport du SPE Agence pour les PME
Accès au crédit	Nombre de rapatriés qui ont bénéficié d'un crédit pour lancer leur entreprise (par sexe, par âge)	Assistance en matière d'accès au crédit et de présentation de garanties	0.00	100	Ministère de l'Économie Banque centrale Agence pour les PME Organisations d'employeurs
Objectif spécifique 2:					
Objectif spécifique 3:					
Objectif spécifique 4:					

Notes: ¹ Les indicateurs de performance définissent la manière de mesurer les résultats de la politique. ² La base de référence correspond à la valeur/situation actuelle.

Source: Élaboration des auteurs.

6.3. Évaluation

Une évaluation plus approfondie du succès (ou de l'échec) de la mise en œuvre de la politique peut être effectuée par le biais du processus d'évaluation (voir encadré 17).

► Encadré 17. Définition de l'évaluation

Une évaluation est un examen, conduit de manière aussi systématique et impartiale que possible, d'une activité, d'un projet, d'un programme, d'une stratégie, d'une politique, d'un sujet, d'un thème, d'un secteur, d'un domaine d'activité ou de la performance d'une institution. Elle analyse le niveau de réalisation des résultats attendus et inattendus en scrutant la chaîne de résultats, les processus, les facteurs contextuels et de causalité, en utilisant des critères appropriés, tels que la pertinence, la cohérence, l'efficacité, l'efficience, l'impact et la viabilité/durabilité. Une évaluation doit fournir des informations crédibles, utiles et fondées sur des données probantes, qui permettent d'incorporer en temps voulu ses conclusions, recommandations et enseignements dans les processus de prise de décision des organisations et des parties prenantes. C'est en 2020 que l'OCDE a ajouté la cohérence aux critères d'évaluation.

Source: OCDE 2016, 2020.

L'évaluation peut être réalisée pendant la mise en œuvre de la politique (examen à mi-parcours) ou à la fin de la mise en œuvre (évaluation finale). Les résultats de l'examen à mi-parcours fourniront aux décideurs politiques des éléments importants permettant d'adapter la politique pour le reste de la mise en œuvre. L'évaluation de l'exécution de la politique fournit une analyse détaillée de ce qui a marché ou non, et pourquoi. Ces résultats d'évaluation peuvent être utiles aux responsables politiques pour concevoir de nouvelles politiques ou stratégies. L'évaluation peut être effectuée par des évaluateurs externes ou par des agents de l'organisation chargée de la mise en œuvre, n'ayant aucun lien antérieur avec la mise en œuvre de la politique afin de garantir leur impartialité. Les critères généraux d'évaluation sont présentés dans le tableau 25.

► **Tableau 25. Critères d'évaluation**

Critères	Description
Pertinence	Mesure l'adéquation de la conception de la politique (c'est-à-dire priorités, produits, résultats et activités) pour répondre aux besoins identifiés des bénéficiaires et des parties prenantes. L'analyse comprend les indicateurs fixés et leur capacité à mesurer les progrès de l'exécution de la politique.
Efficacité	Décrit dans quelle mesure les résultats ont été atteints. Comprend l'évaluation de l'efficacité des modalités de gestion en termes d'organisation, de communication et de suivi de la mise en œuvre de la politique.
Efficiences	Mesure si la politique a bien permis d'atteindre les résultats escomptés en temps voulu et de manière rentable.
Impact	Complémentaire de l'efficacité, vise à identifier les effets sociaux, économiques ou environnementaux des interventions, qu'ils soient attendus ou inattendus, tels que des modifications des systèmes ou des normes, ainsi que les effets potentiels sur le bien-être des personnes, les droits de l'homme et les droits des travailleurs, l'égalité entre hommes et femmes et l'environnement.
Viabilité/durabilité	Mesure la probabilité que les résultats de la politique s'inscrivent dans la continuité après la fin de l'exécution de la politique. Inclut l'analyse des capacités financières, économiques, sociales, environnementales et institutionnelles des systèmes et leur résilience. Il s'agit d'analyser la résilience, les risques et les compromis potentiels.
Cohérence	Mesure le degré auquel les autres politiques soutiennent ou affaiblissent l'intervention.

Sources: Élaboration des auteurs à partir des critères d'évaluation de l'OCDE (2016, 2019 et 2020) et BIT 2013.

Il existe différents types d'évaluation (voir tableau 26). Le choix des modalités d'évaluation dépend du calendrier, des ressources et des informations disponibles.

► **Tableau 26. Types de modalités d'évaluation**

Évaluation	Description
Indépendante	Il s'agit d'un processus mené par des experts indépendants qui n'ont pas participé à la conception ni à la mise en œuvre de la politique/du projet.
Interne (auto-évaluation)	Elle est conduite par une unité interne de l'organisation chargée de la mise en œuvre lorsqu'un projet dispose d'un budget limité ou d'une courte durée. L'auto-évaluation peut aussi s'accompagner d'une évaluation indépendante, par exemple à la demande du donateur.
Conjointe	Cette évaluation se déroule avec la participation des donateurs et autres partenaires.

Thématique	La principale raison d'être des évaluations thématiques est d'identifier les enseignements tirés, relatifs à un domaine politique ou à une question technique spécifique, y compris des exemples de réussite, afin d'innover et de les intégrer dans l'apprentissage organisationnel.
D'impact	Il s'agit de l'évaluation des effets à long terme d'une politique/intervention, qu'ils soient directs ou non, prévus ou non.

Note: ¹Sources: BIT 2020d; OCDE 2019.

Un exemple de structure et de contenu d'une évaluation indépendante, à mi-parcours et finale, est présenté dans l'encadré 18.

► Encadré 18. Évaluations du projet de réintégration des rapatriés en Éthiopie

L'OIT a mis en œuvre un projet de trois ans, financé par l'Union européenne, destiné à soutenir la réintégration des rapatriés en Éthiopie (BIT 2015b, 2017a). En mars 2018, le programme a été soumis à une évaluation indépendante à mi-parcours, puis en août 2019 à une évaluation finale indépendante. Les rapports d'évaluation font état des enseignements tirés, des bonnes pratiques et des recommandations.

Évaluation à mi-parcours, 2018

Enseignements tirés: L'analyse de faisabilité des politiques et mesures de réintégration au début de l'exécution du projet peut contribuer à résoudre les difficultés de mise en œuvre du projet.

Recommandations: L'adoption d'un plan de gestion et d'atténuation des risques pour le projet est suggérée. Puisqu'il a été prouvé qu'environ la moitié des rapatriés pouvaient gérer eux-mêmes le processus de réintégration, il est préconisé de renforcer l'aide économique et psychosociale destinée aux rapatriés les plus vulnérables.

Évaluation finale, 2019

Enseignements tirés: Les accords passés au niveau sectoriel (horticulture et garde d'enfants) ont facilité le placement professionnel des travailleurs migrants de retour de manière temporaire. Pourtant, dans certaines professions, les conditions de travail se sont avérées difficiles, il ne s'agit donc pas d'une solution durable pour beaucoup d'entre eux. Cependant, cette approche reste valable pour faciliter la réintégration d'un grand nombre de rapatriés, en particulier pendant les premières étapes suivant le retour.

Au début du projet, il est nécessaire de détailler les dispositions qui pourraient faciliter les mécanismes de mise en œuvre et accroître la qualité des services fournis. De nombreuses parties prenantes sont impliquées et leur rôle doit être défini. La forte rotation des fonctionnaires au niveau régional est aussi un facteur clé à prendre en compte.

Le processus d'autonomisation économique des travailleurs migrants de retour suppose une approche globale et un cycle d'intervention plus long. La formation de base et les petits prêts risquent de ne pas suffire pour avoir un impact réel sur les moyens de subsistance de nombreux rapatriés. Les programmes de formation sont souvent conçus en partant du principe que la plupart des personnes qui suivent la formation trouveront des possibilités d'appliquer ce pour quoi elles ont été formées, mais ce n'est pas toujours le cas. L'implication des institutions d'EFTP existantes était une bonne occasion de renforcer leurs capacités et de les faire participer aux services destinés à la communauté des rapatriés.

Bonnes pratiques: L'établissement de partenariats avec des secteurs économiques spécifiques s'est avéré très efficace aux fins de la réinsertion professionnelle des travailleurs migrants de retour. Les efforts conjugués et coordonnés de différents domaines politiques (par exemple, emploi, protection sociale, développement économique, EFTP et microfinance) sont très importants dans la conception et la mise en œuvre des politiques et des mesures de réintégration. Les politiques de réintégration doivent s'adapter aux conditions et capacités institutionnelles du pays. Le programme a choisi à juste titre d'incorporer les structures institutionnelles qui étaient déjà en place, telles que les institutions de microfinance et d'EFTP.

Recommandations: L'évaluation a donné lieu à une série de recommandations, dont les suivantes:

- Mettre en place de nouveaux accords de placement professionnel dans d'autres secteurs que l'agriculture et la garde d'enfants. Les quelques tentatives faites dans l'industrie du tourisme ne se sont pas concrétisées;
- Améliorer la collecte et la production de statistiques sur les migrations de main-d'œuvre pour élaborer des politiques fondées sur des données probantes. De nouveaux systèmes ont été conçus au niveau central pour enregistrer les rapatriés dès leur arrivée. Cependant, les données et les informations rassemblées ainsi doivent être traitées et consolidées correctement pour faciliter la prise de décision;
- Les migrations de main-d'œuvre, et plus précisément la réintégration, représentent des domaines d'intervention relativement nouveaux pour les institutions nationales et, par conséquent, le processus de renforcement des connaissances techniques et de l'expertise est toujours en cours. Il est donc particulièrement important dans ce cas de définir les leçons clés d'une initiative relativement réussie et d'intégrer les résultats au niveau du système.

Source: BIT, [i-eval Discovery](#)

Les études de suivi constituent un outil permettant de suivre l'impact des mesures planifiées. Cet instrument est spécialement utilisé dans le champ des mesures en faveur de l'emploi, y compris la formation, car l'impact peut être évalué un certain temps après l'achèvement de l'intervention. Dans le cas de la politique et des mesures de réintégration, l'outil peut être utile pour suivre les effets des interventions de réintégration. La gestion des études de suivi devrait: (i) identifier la ou les actions à suivre (telles que le développement des compétences, l'adéquation de l'offre et de la demande d'emploi, la création d'entreprises); (ii) identifier les questions spécifiques auxquelles répondre (telles que: «quelles sont les voies professionnelles empruntées par les rapatriés après avoir terminé leur formation?); et (iii) selon la mesure concernée, décider combien de rapatriés doivent être inclus dans les études de suivi et comment collecter l'information (entretiens en face-à-face ou par téléphone, questionnaires, etc.). A l'annexe 5 figure un exemple de questionnaire pour une étude de suivi sur les mesures de réintégration; il doit être adapté aux besoins spécifiques du pays.

7. Leçons tirées de la mise en œuvre des politiques et mesures de réintégration

L'OIT a conduit des interventions d'assistance technique sur la réintégration des rapatriés dans de nombreuses régions du monde, notamment les États membres de l'ASEAN, l'Afghanistan, l'Albanie, l'Éthiopie et la République de Moldova. Certains des principaux défis identifiés (Wickramasekara 2019; BIT 2018b; Nations Unies 2021; HCR 2008) concernent les problèmes suivants:

- **Le manque de données sur les rapatriés et leurs besoins en termes de réintégration sociale et sur le marché du travail.** L'absence d'informations systématiques et actualisées pose des difficultés pour fournir des services ciblés ou concevoir des interventions spécifiques en fonction des besoins des rapatriés. Ces derniers ne forment pas un groupe homogène et peuvent présenter plusieurs niveaux de vulnérabilité.
- **Des capacités institutionnelles et des ressources insuffisantes pour coordonner et gérer l'intégration.** On constate un manque de capacités institutionnelles pour concevoir, mettre en œuvre, suivre et évaluer les politiques et les mesures de réintégration des rapatriés. En outre, les responsabilités liées à la réintégration peuvent être réparties entre plusieurs ministères et organismes, peu ou pas coordonnés. Les activités de réintégration exigent aussi des ressources financières dédiées, car elles ont un coût.
- **L'absence de cadre juridique et politique.** De nombreux pays sont dépourvus d'une politique globale en matière de migration de main-d'œuvre et d'une stratégie nationale pour la réintégration socio-économique des rapatriés. Toutefois, différents cadres juridiques peuvent traiter indirectement des questions de réintégration socio-économique, comme la Proclamation sur l'emploi à l'étranger n° 923/2106 d'Éthiopie, qui désigne le ministère du Travail et des Affaires sociales comme responsable de l'aide à la réintégration des rapatriés (voir BIT 2017b).
- **Les politiques et les cadres de réintégration ne sont pas toujours cohérents avec les autres politiques nationales concernées,** telles que les politiques d'éducation et de formation ou les politiques d'emploi, entre autres. Dans de nombreux pays d'origine, les politiques d'emploi et de formation ne couvrent pas les travailleurs migrants de retour, ni leurs besoins spécifiques.
- **Des dispositifs de réintégration complets sont indispensables pour garantir une réinsertion réussie et durable sur le marché du travail.** L'OIT a constaté qu'un dispositif de réintégration complet pour fournir des services aux rapatriés est essentiel, puisqu'ils ont besoin de soutien à différents stades du retour, notamment au stade précédant le retour quand ils sont encore dans le pays de destination, au stade qui suit immédiatement le retour, et pendant la réintégration à court et à long terme.
- **Un nombre limité de prestataires de services participant à la réintégration.** Il peut donc s'avérer nécessaire de renforcer les capacités des prestataires de services afin de favoriser une réintégration socio-économique durable des rapatriés, grâce à une coordination renforcée. À cet égard, il est impératif d'analyser d'abord le contexte local du retour et de la réintégration, notamment les politiques, les processus et les parties prenantes impliquées.
- **Le SPE devrait jouer un rôle clé dans la réintégration sur le marché du travail.** Le problème est que dans de nombreux pays le SPE est nettement surchargé de cas et n'est pas en position d'offrir des services sur mesure aux rapatriés. Souvent, les agences d'emploi privées se concentrent principalement sur le recrutement de travailleurs pour travailler à l'étranger.
- **Il n'y a pas toujours d'aide apportée à la fois aux rapatriés et à leurs communautés qui ne laisse personne de côté.** Les rapatriés peuvent être stigmatisés et discriminés au sein de leur propre communauté et de leur famille pour plusieurs raisons: expérience migratoire infructueuse, perte des biens familiaux au retour en raison de leur endettement, ou retour forcé.
- **La demande insuffisante de main-d'œuvre dans les pays d'origine peut ralentir la réintégration.** Les problèmes prévalant sur le marché du travail auront un impact sur les perspectives de réintégration des rapatriés. Le nombre limité d'offres d'emploi et la faible demande de main-d'œuvre peuvent se traduire par une nouvelle émigration pour de nombreux rapatriés.
- **L'absence de dispositions relatives à la reconnaissance des compétences et des qualifications, ou leur difficulté d'accès, fait obstacle à la réinsertion sur le marché du travail.** La plupart des rapatriés, notamment les travailleurs peu qualifiés, acquièrent de nouvelles compétences lorsqu'ils sont à l'étranger.

► Glossaire des principaux termes

Mesures actives du marché du travail (MAMT)	Les mesures actives du marché du travail sont les interventions prévues dans le cadre des politiques actives du marché du travail (voir ci-dessous). Les mesures actives typiques sont la formation pour l'insertion sur le marché du travail, la création d'emplois dans le cadre de programmes de travaux publics ou d'utilité collective, les programmes visant à favoriser la création d'entreprises et les subventions à l'embauche. Les politiques actives s'adressent généralement à des groupes spécifiques ayant des difficultés particulières à s'insérer sur le marché du travail: les jeunes, les personnes âgées, les femmes, ainsi que les personnes particulièrement difficiles à placer comme les personnes handicapées. Source: BIT, Politiques actives du marché du travail, GB.288/ESP/2 (2003)
Politiques actives du marché du travail (PAMT)	Les politiques actives du marché du travail visent d'ordinaire à réduire le chômage en: (i) mettant en relation les demandeurs d'emploi avec les postes vacants grâce à une aide directe à la recherche d'emploi ou à la fourniture d'informations; (ii) améliorant et en adaptant les compétences des personnes actuellement au chômage afin d'améliorer leur employabilité; (iii) fournissant des incitations aux individus ou aux entreprises pour qu'ils acceptent certains emplois ou embauchent certaines catégories de travailleurs; et (iv) en créant des emplois, soit sous la forme d'emplois dans le secteur public, soit sous la forme de subventions pour des emplois dans le secteur privé. Source: BIT, What Works: Active Labour Market Policies in Latin America and the Caribbean, 50 (2019).
Accord bilatéral sur la migration de main-d'œuvre (ABMMO)	Les accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre sont des accords entre deux États. Ils décrivent en détail les responsabilités spécifiques de chacune des parties et les mesures à prendre en vue d'atteindre leurs objectifs. La recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, contient en annexe un accord-type sur les migration temporaires et permanentes de travailleurs, y compris les migrations de réfugiés et de personnes déplacées. Source: Recommandation (n° 86) de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
Pays de destination	Le terme pays de destination (d'emploi) désigne l'État où le travailleur migrant va exercer, exerce ou a exercé une activité rémunérée selon les cas. Source: Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, article 6. Le pays de destination des migrants internationaux en vue de travailler fait référence au pays dans lequel le migrant est entré pour commencer ou chercher un emploi. Source: CIST2018.26-b)
Pays d'origine	Le terme pays d'origine s'entend de l'État dont la personne intéressée est ressortissante. Source: Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, article 6. Le pays dont vient un demandeur d'asile, un réfugié ou un migrant et dont il possède la nationalité: Dans le cas des apatrides, le pays dans lequel ils ont leur résidence habituelle. Source: UNHCR Master Glossary.

Inclusion économique	L'inclusion économique implique l'accès aux marchés du travail, à la finance, à l'entrepreneuriat et aux opportunités économiques pour tous, y compris les non-citoyens, ainsi que les groupes vulnérables et défavorisés. L'inclusion économique contribue à l'autonomisation et à la résilience des réfugiés, leur permettant de répondre à leur besoins en toute sécurité de manière durable et digne; évite la dépendance à l'aide et les mécanismes d'adaptation risqués; contribue à leurs économies d'accueil; et prépare les réfugiés pour leur avenir, qu'ils rentrent chez eux, s'intègrent dans leur pays d'asile ou se réinstallent dans un pays tiers. Source: Moyens de subsistance et inclusion économique des réfugiés - Note de synthèse sur la stratégie globale 2019-2023
Politique de l'emploi	La politique de l'emploi est décrite dans l'article 1 de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, comme suit: 1. En vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi, tout Membre formulera et appliquera, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi productif et librement choisi. 2. Ladite politique devra tendre à garantir: (a) qu'il y aura du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail; (b) que ce travail sera aussi productif que possible; (c) qu'il y aura libre choix de l'emploi et que chaque travailleur aura toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale. Source: Convention (n° 122) de l'OIT sur la politique de l'emploi, 1964. La recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions supplémentaires), 1984, contient des détails supplémentaires sur les approches politiques visant à soutenir les efforts des États Membres pour élaborer et mettre en œuvre des politiques de l'emploi efficaces. Source: Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions supplémentaires), 1984
Intégration de la dimension de genre	L'intégration de la dimension de genre est le processus d'évaluation des implications pour les femmes et les hommes de toute action planifiée, y compris la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. C'est une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes. Source: ONU Femmes, Intégration d'une dimension de genre (sans date).
Suivi	Le suivi peut être défini comme un processus continu visant à fournir, à la direction du projet et aux autres parties prenantes d'une intervention en cours, des indications sur les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs. Source: BIT, «Monitoring and Evaluation Guide for Migrant Worker Resource Centres» (2014b).

Politique nationale de l'éducation	Tous les pays disposent d'une politique de l'éducation qui va de la petite enfance à l'enseignement supérieur. De nombreuses politiques éducatives nationales mettent aussi l'accent sur l'enseignement et la formation professionnels, afin de répondre aux besoins de l'économie, de combler les déficits de compétences grâce à la formation initiale et continue, aux développements technologiques et à la compétitivité. Ces politiques passent généralement sous silence les questions migratoires. Dans certains pays de destination, il peut y avoir des indications spécifiques pour des services d'intégration des travailleurs migrants par le biais de la reconnaissance des qualifications et des compétences des migrants et du développement des compétences linguistiques. De nombreux pays sont dotés d'un système national de certification, la reconnaissance des qualifications étant importante tant pour le marché du travail national que pour le travail à l'étranger. Source: BIT, Manual on Participatory Assessment of Policy Coherence (2021c).
Politique nationale en matière d'emploi	Une politique nationale de l'emploi est une vision concertée et cohérente des objectifs d'un pays en matière d'emploi et des moyens de les atteindre. Elle se réfère donc à un ensemble d'interventions multidimensionnelles, envisagées pour réaliser des objectifs qualitatifs et quantitatifs spécifiques en matière d'emploi dans un pays donné. Source: BIT, Guide for the Formulation of National Employment Policies, 12. (2021d)
Politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre	Le but de cette politique est de promouvoir une bonne gouvernance et une régulation efficace des migrations de main-d'œuvre, d'autonomiser et de protéger les travailleurs migrants contre les abus, les mauvaises pratiques et l'exploitation qui règnent dans la plupart des pays de destination, de promouvoir le bien-être des familles des travailleurs migrants et, en fin de compte, de tirer le meilleur parti possible des migrations de main-d'œuvre pour le développement économique. Source: Gouvernement du Zimbabwe, National Labour Migration Policy for Zimbabwe, OIM (2020).
Réintégration des travailleurs migrants de retour sur le marché du travail	La réintégration sur le marché du travail est l'un des facteurs clés d'une réintégration réussie. L'accès à des activités génératrices de revenus et à des emplois [salariés] décent permet aux migrants de retour de subvenir à leurs besoins et à ceux des personnes à leur charge. Source: Union africaine, «Mesures clés de réintégration durable des migrants de retour sur le marché du travail» (2019).
Travailleurs migrants de retour	Les travailleurs migrants internationaux de retour sont définis comme les résidents actuels du pays qui étaient auparavant des travailleurs migrants internationaux dans un ou plusieurs autres pays. Source: BIT, Directives concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre, paragr. 23 (2018a).
Réintégration durable	Processus permettant à une personne de bénéficier durablement des conditions politiques, économiques, sociales et psychosociales nécessaires pour vivre, assurer ses moyens de subsistance et préserver sa dignité dans le pays et la communauté où elle retourne ou est renvoyée, dans le plein respect de ses droits civils, politiques, économiques sociaux et culturels. Ce processus doit comprendre des mesures ciblées permettant aux migrants de retour d'avoir accès à la justice, à la protection sociale, aux services financiers, aux soins de santé, à l'éducation, à la vie de famille, à un niveau de vie satisfaisant, à un travail décent, et à la protection contre la discrimination, la stigmatisation, la détention arbitraire et toutes les formes de violence, et leur donnant l'assurance qu'ils se trouvent dans un environnement favorisant la sécurité personnelle, l'autonomisation économique, l'inclusion et la cohésion sociale à leur retour. Source: Nations Unies, «Garantir un retour sûr et digne et une réintégration durable» (2021).

► Références

- Albanie (République d'), «Strategy on Reintegration of Returned Albanian Citizens 2010-2015» (2010). https://www.esiweb.org/pdf/schengen_whitelist_project_Strategy%20on%20Réintégration%20of%20Returned%20Albanian%20Citizens%202010-2015.pdf.
- ANETI (Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant) (Tunisie), «Le travail indépendant» (sans date). <https://www.emploi.nat.tn/fo/Fr/global.php?menu=2>.
- Aryal, Bashu Babu et Sanjeev Kumar Shrestha, «De retour à la maison: Quel avenir pour les migrants qui rentrent au Népal», blog du FIDA (16 juin 2020). <https://www.ifad.org/fr/web/latest/-/de-retour-à-la-maison-quel-avenir-pour-les-migrants-qui-rentrent-au-népal->.
- ASEAN, *Guidelines on effective return and reintegration of migrant workers* (2020). [07-ASEAN-Guidelines-on-Effective-Return-and-Réintégration10.pdf](#)
- BIT, *Politiques actives du marché du travail*, GB.288/ESP/2 (2003). <https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/esp-2.pdf>.
- , *Results-based Management in the ILO: A Guidebook* (2011). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/--program/documents/genericdocument/wcms_567503.pdf.
- , Accord cadre d'assistance et de coopération en matière migratoire entre la Colombie et le Pérou (2012a). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/legaldocument/wcms_382453.pdf.
- , *Guide for the Formulation of National Employment Policies: A guide for policymakers and practitioners* (2012b). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_188048.pdf.
- , «Guidance Note 2: Midterm Evaluations» (2013).
- , *Reîntoarcerea lucratorilor migrant și dezvoltarea socio-economică a epublicii Moldova* (2014a). https://brd.gov.md/sites/default/files/document/attachments/06_studiu_ilo_reintoarcerea_lucratorilor_migranti_si_dezvoltarea_rm_2014_rom.pdf.
- , «Monitoring and Evaluation Guide for Migrant Worker Resource Centres» (2014b). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_313603.pdf.
- , *Global Estimates of Migrant Workers and Migrant Domestic Workers: Results and Methodology* (2015a). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf. [Version intégrale disponible en anglais uniquement; un résumé existe en français: «*Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants - Résultats et méthodologie. Gros plan sur les travailleuses et les travailleurs domestiques migrants*»].
- . 2015b. «Support to the Reintegration of Returnees in Ethiopia», Bureau de pays de l'OIT pour l'Éthiopie, Djibouti, la Somalie, le Soudan et le Soudan du Sud. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---sro-addis_ababa/documents/publication/wcms_624045.pdf.
- , *Indicateurs clés du marché du travail 2015 (ICMT)* (2016a).
- , *What Works: Active Labour Market Policies In Latin America and the Caribbean* (2016b). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_492373.pdf.
- , «Reintegration Background for Ethiopia» (2017a). https://www.ilo.org/africa/information-resources/publications/WCMS_647745/lang--en/index.htm.
- , «The Ethiopian Overseas Employment Proclamation No. 923/2016: A Comprehensive Analysis» (2017b). https://www.ilo.org/africa/information-resources/publications/WCMS_554076/lang--en/index.htm.
- , «Directives concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre», ICLS/20/2018/Guidelines (2018a). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648954.pdf.

- , «Situations and Needs Assessment of Ethiopian Returnees from the Kingdom of Saudi Arabia» (2018b). https://www.ilo.org/africa/information-resources/publications/WCMS_670539/lang--en/index.htm.
- , *Manuel sur la réintégration: Orientations pratiques sur la conception, la mise en œuvre et le suivi de l'aide à la réintégration* (2019). <https://publications.iom.int/books/manual-sur-la-reintegration-orientations-pratiques-sur-la-conception-la-mise-en-oeuvre-et-le>.
- , «État des lieux du système d'information sur les migrations internationales de main-d'œuvre depuis et vers la Tunisie», Bureau de l'OIT pour l'Algérie, la Libye, le Maroc, la Mauritanie et la Tunisie (2020a). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---ilo-algiers/documents/genericdocument/wcms_764796.pdf.
- , *Employment and decent work in refugee and other forced displacement context: Compendium of ILO's lessons learned emerging good practices and policy guidance* (2020b) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_763174.pdf
- , *Faciliter la validation des compétences des travailleurs migrants: Guide des prestataires de services de l'emploi*. Deuxième édition (2020c). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_749143.pdf
- , «Pillar 2: Types of evaluations» (2020d). [wcms_761029.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_761029.pdf).
- , *Référentiel: Créer des agences pour l'emploi performantes dans les pays en développement, notamment d'Afrique subsaharienne, du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord* (2020e). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_831190.pdf.
- , *Global Estimates of Migrant Workers and Migrant Domestic Workers: Results and Methodology* (2021a). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_808935.pdf. [Version intégrale disponible en anglais uniquement; un résumé existe en français: *Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants - Résultats et méthodologie*].
- , «Comment organiser ma recherche d'emploi? Un guide pas-à-pas destiné aux chercheurs d'emploi et à ceux qui les accompagnent.» (2021b). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_829539.pdf.
- , *Manual on Participatory Assessment of Policy Coherence* (2021c). https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_778027/lang--en/index.htm.
- , *Extending social protection to migrant workers, refugees and their families* (2021d). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf.
- , «I-eval Discovery» (sans date). <https://www.ilo.org/ievaldiscovery/#b8pbato>.
- , «Le chômage de longue durée» (sans date). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_501562.pdf.
- , «Recognition of prior learning» (sans date). https://www.ilo.org/skills/areas/work-based-learning/WCMS_672345/lang--en/index.htm.
- Böhning, W. R. et R. Z. de Beijl, «L'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail: les politiques et leur impact», BIT, Cahiers de migrations internationales n° 8 (1995).
- Braňka, Jiří, *Understanding the Potential Impact of Skills Recognition Systems on Labour Markets*, rapport de recherche du BIT (2016). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_532417.pdf.
- Cambodge (Royaume du), *Policy on Labour Migration for Cambodia 2019-2023*, Phnom Penh (2018). <https://asean.org/wp-content/uploads/2021/12/1.-Labour-Migration-Policy-2019-2023.pdf>.
- Cassarino, Jean-Pierre, «Theorising Return Migration: The Conceptual Approach to Return Migrants Revisited», dans *International Journal on Multicultural Societies (IJMS)* 6(2) (2004): 253–279.
- Commission européenne, Directive 2008/115/CE de l'UE sur le retour (2008).
- , «La stratégie de l'UE en matière de retour volontaire et de réintégration», COM(2021) 120 final (2021). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0120&qid=1685472738467>.
- , «Irregular Migration and Return» (sans date). https://ec.europa.eu/home-affairs/policies/migration-and-asylum/irregular-migration-and-return/return-and-readmission_en.
- Conseil de l'Europe, *Retour forcé – 20 principes directeurs adoptés par le Comité des Ministres*, (2005).

<https://www.refworld.org/docid/42ef32984.html>.

Corbanese, Valli et Gianni Rosas, *Biz-up: Self-employment skills for young people*, CIF/BIT (2006).

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_119346.pdf.

Crisp, Jeff, «[Repatriation Principles under Pressure](#)», *Revue Migrations forcées* 62 (2019): 19-23.

De Haas, H. et T. Fokkema, «The Effects of Integration and Transnational Ties on International Return Migration Intentions», dans *Demographic Research* 25(24) (2011).

Dumont J.C. et G. Spielvogel, *Les migrations de retour: un nouveau regard*. (Paris: OECD, 2008). https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/perspectives-des-migrations-internationales-2008/partie-iii-les-migrations-de-retour-un-nouveau-regard_migr_outlook-2008-7-fr#page1.

Dustmann, C. et O. Kirchkamp, «The Optimal Migration Duration and Activity Choice after Re-migration», dans *Journal of Development Economics* 67(2) (2002): 351-372.

Dustmann, C. et Y. Weiss, «Return Migration: Theory and Empirical Evidence from the UK», dans *British Journal of Industrial Relations* 45(2) (2007): 236-256.

Gent, Saskia et Richard Black, *Defining, Measuring and Influencing Sustainable Return: The Case of the Balkans*, Development Research Centre on Migration, Globalisation and Poverty, Document de travail T7 (Brighton, Royaume-Uni: Université du Sussex, 2004).

Gmelch, G, «Return migration», dans *Annual Review of Anthropology* (1980): 135-159.

HCDH (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme), «Protecting the Human Rights of Migrants in the Context of Return», Note conceptuelle pour la réunion d'experts (6 mars 2018). <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/Return/BackgroundPaper.pdf>.

HCR (Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés), *Manuel: Le rapatriement volontaire: Protection internationale* (1996). <https://www.unhcr.org/uk/media/handbook-voluntary-repatriation-international-protection>

–, *Manuel pour les activités de rapatriement et de réintégration* (2004). <https://www.unhcr.org/sites/default/files/legacy-pdf/4ad2f863e.pdf>.

–, «Glossaire» (2005). <https://www.unhcr.org/fr/media/appeel-global-2005-du-hcr-glossaire>.

–, «Master Glossary» (2021). <https://www.unhcr.org/glossary/>.

–, «Rôle du HCR à l'appui du retour et de la réintégration des populations déplacées: Cadre politique et stratégie d'exécution» (2008). <https://www.refworld.org/pdfid/48c628d42.pdf>.

–, «Tendances mondiales 2021» (2022).

–, «Le pacte Mondial sur les réfugiés» (sans date). <https://www.unhcr.org/fr/en-bref/qui-nous-sommes/le-pacte-mondial-sur-les-refugies>.

Heckmann, Friedrich et Dominique Schnapper (dir. de publication), *The Integration of Immigrants in European Societies: National Differences and Trends of Convergence*, Collection Forum Migration 7 (2003). <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/9783110507324/html>.

Kaun, Alexandra, «When the Displaced Return: Challenges to "Reintegration" in Angola», New Issues in Refugee Research Paper No. 152 (2008).

Lockwood, D., «Social Integration and System Integration», dans K. Zollschan et W. Hirsch (dir. de publication), *Explorations in Social Change* (London: Routledge and Kegan Paul, 1964).

Mexique, Institut national de la migration, Dirección de Repatriación Digna (sans date). <https://www.gob.mx/inm/acciones-y-programas/programa-de-repatriacion-12469>

Nations Unies, «Recommandations en matière de statistiques des migrations internationales», Études statistiques Série M, n° 58, Première révision (1998).

–, *Classification internationale type, par industrie, de toutes les activités économiques (CITI)*, Études statistiques Série M n° 4/Révision 4 (2009).

–, «Garantir un retour sûr et digne et une réintégration durable», Document de position (2021).

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), «Des meilleurs critères pour des meilleures évaluations: Définitions adaptées et principes d'utilisation», Réseau du CAD sur l'évaluation du développement de l'OCDE

(2019).

–, «Des critères améliorés pour des évaluations meilleures: Critères d'évaluation révisés et actualisés» (2020). <https://www.oecd.org/fr/cad/evaluation/criteres-d-evaluation-brochure-2020.pdf>.

–, «Glossaire des termes statistiques» (sans date). <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2349>.

ODA (Organisation de développement des entreprises), «Programul Pare 1+1, Extins Până În 2021» (2018). <https://www.odimm.md/ro/presa/comunicate-de-resa/3804-programul-pare-1-1-extins-pana-in-2021>.

OIM (Organisation internationale pour les migrations), *Assisted Voluntary Return and Reintegration Handbook for the North African Region* (2013). https://publications.iom.int/system/files/pdf/avrr_handbook.pdf.

– «Glossary on Migration» (2019). [imi_34_glossary.pdf \(iom.int\)](https://publications.iom.int/system/files/pdf/imi_34_glossary.pdf)

–, «Termes clés de la migration» (sans date). <https://www.iom.int/key-migration-terms>.

–, *Lignes directrices relatives à la protection des migrants dans les pays touchés par un conflit ou une catastrophe naturelle* (sans date). https://micicinitiative.iom.int/sites/g/files/tmzbd1426/files/documents/06_fr_flyer_guidelines_single_page_web.pdf.

Oliver, M., *Social Protection for Migrant Workers Abroad: Addressing the Deficit via Country-of-origin Unilateral Measures?* (OIM, 2017).

ONU Femmes, «Intégration d'une dimension de genre» (sans date). <https://www.unwomen.org/fr/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>.

Philippines, Département du Travail et de l'Emploi, «Réintégration Services for Overseas Filipino Workers» (sans date). <https://www.dole.gov.ph/r%C3%A9int%C3%A9gration-services-for-overseas-filipino-workers/>.

Popova, Natalia, *Migration in the Periphery of the European Union*, thèse de doctorat, Université de Maastricht (2016).

Réseau des Nations Unies sur les migrations, «Les retours forcés de migrants doivent être suspendus en période de COVID-19», Déclaration (13 mai 2020). <https://www.iom.int/fr/news/les-retours-forces-de-migrants-doivent-etre-suspendus-en-p%C3%A9riode-de-covid-19>.

Rogers, Patricia, «Théorie du changement», Notes méthodologiques – Évaluation d'impact n° 2 (Florence: Centre de recherche Innocenti de l'UNICEF, 2014).

Sri Lanka, Ministère de l'Emploi à l'étranger, *Sub Policy and National Action Plan on Return and Reintegration of Migrant Workers Sri Lanka* (2015). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_497323.pdf.

Tripartite Agreement Between the Government of Kenya, the Government of Somalia and the UNHCR (2013). <https://www.refworld.org/pdfid/5285e0294.pdf>.

UNEG (Groupe des Nations Unies pour l'évaluation), «Detail of Norms and Standards for Evaluation» (2016). <http://www.unevaluation.org/document/detail/1914>

Union africaine, «Mesures clés de réintégration durable des migrants de retour sur le marché du travail» (2019). https://au.int/sites/default/files/documents/38576-doc-summary_guidelines_-_labour_r%C3%A9int%C3%A9gration_final_fr.pdf

Union européenne, «European Website on Integration» (sans date). https://ec.europa.eu/migrant-integration/eu-grid/eu-strategy_en.

Wickramasekara, P., «Effective Return and Réintégration of Migrant Workers with Special Focus on ASEAN Member States» (2019). https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_733917/lang--en/index.htm.

Zimbabwe (Gouvernement du), *National Labour Migration Policy for Zimbabwe* (OIM, 2020). <https://publications.iom.int/system/files/pdf/national-labour-migration-policy-for-zimbabwe.pdf>.

► Suggestions de lectures complémentaires

Aduugna, G., *Understanding the Forced Repatriation of Ethiopian Migrant Workers from the Middle East* (Addis Ababa: Friedrich Ebert Stiftung Flight and Migration Competence Center, 2021).

Bachtiar, Palmira Permata et Dinar Dwi Prasetya, «Return Migration and Various Reintegration Programs for Low-Skilled Migrant Workers in Indonesia», Rapport de recherche, SMERU Research Institute (2017).

Battistella, Graziano, «Return Migration: A Conceptual and Policy Framework», Scalabrini Migration Center, Center for Migration Studies (2018). <https://cmsny.org/publications/2018smc-smc-return-migration/>.

BIT, *Monitoring and Evaluation Guide for Migrant Worker Resource Centres* (2014).

–, «Policy Guidelines for Results-based Evaluation: Principles, Rationale, Planning and Managing for Evaluations», 4ème édition (2020). https://www.ilo.org/eval/Evaluationpolicy/WCMS_571339/lang--en/index.htm.

–, «ILO FAIRWAY Supports Returning Ethiopian Migrant Workers», communiqué de presse du 14 juin 2021. https://www.ilo.org/africa/media-centre/news/WCMS_802563/lang--en/index.htm.

–, «Good Practices Database: Labour migration policies and programmes» (sans date). http://www.oit.org/dyn/migpractice/migmain.listPractices?p_theme=14.

CIF-OIT (Centre international de formation de l'OIT), «SURE E-learning Modules on the Reintegration of Return Migrants» (sans date). [SURE E-learning modules on the réintégration of return migrants](https://www.sure-ilo.org/fr/reintegration/modules).

FAO (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture), «Migrant Workers and Remittances in the Context of COVID-19 in Sub-Saharan Africa» (2020). <https://www.fao.org/documents/card/en/c/cb0184en/>.

Hahn-Schaur, Katharina et Justyna Segeš-Frelak, *Return Migration Background: Practice Examples and Policy Options for Intra-EU Mobility - Focus on Poland* (Vienne: ICMPD, 2019).

Hasse, Marianne et Pia Honerath, «Return Migration and Reintegration Policies: A Primer», GIZ/GMF: Integration Strategy Group (2016). https://www.giz.de/static/de/images/contentimages_320x305px/Haase_Honnerath-Return_migration_primer_Dec16.pdf.

Hatsukano, Naomi, «Returned Migrant Workers in Cambodia: Motivations for Moving and Economic Reintegration», in Naomi Hatsukano (dir. de publication), *Rethinking Governance in the Mekong Region: From the Perspective of the Migrant Workers and their Employers*: 57-72. Economic Research Institute for ASEAN and East Asia Research Project Report FY2017 n° 19. (Djakarta: ERIA et IDE-JETRO, 2019).

HCR (Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés), *Evaluation of UNHCR's Repatriation Programmes and Activities 2015-2021* (2022).

Institut universitaire européen, «Return Migration and Development Platform», base de données (2020). <https://www.eui.eu/Research/Library/ResearchGuides/Economics/Statistics/DataPortal/DRemM>.

Koser, Khalid et Katie Kuschminder, *Comparative Research on the Assisted Voluntary Return and Reintegration of Migrants* (Genève: OIM, 2015). https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/our_work/DMM/AVRR/IOM-KoserKuschminder-Comparative-Research-on-AVRR-2015.pdf

Moldova (République de), *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective* (MISMES) (2015).

Moraz, Harry, Maheshwar Shresthat et Mauro Testaverde, «Potential Responses to the COVID-19 Outbreak in Support of Migrant Workers», «Living Paper» Version 10. (Washington DC: Banque mondiale, 2020). <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33625>.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), *Sustainable reintegration of returning migrants. A Better Homecoming* (2020).

OIM (Organisation internationale pour les migrations), «Migration de retour Sud-Sud: Défis et Opportunités», Dossier d'information, Observatoire ACP sur les migrations (2015).

–, *Migrant Return and Reintegration Policy: A Key Component of Migration Governance* (2017). https://publications.iom.int/system/files/pdf/return_and_reintegration_policy.pdf

–, «L'OIM publie les points saillants du retour et de la réintégration», communiqué de presse du 9 juillet 2020. <https://www.iom.int/fr/news/loim-publie-les-points-saillants-du-retour-et-de-la-reintegration-en-2020>.

Portail sur les données migratoires, «Migration de retour» (2022). <https://www.migrationdataportal.org/fr/node/1692>.

PSI (Internationale des services publics), *Return and Reintegration to South Africa: An Information Kit for Migrant Workers*. <https://publicservices.international/resources/news/return-and-réintégration-to-south-africa---an-information-kit-for-migrant-workers?id=9021&lang=en>.

Zetter, Roger, «Refugees and their Return Home: Unsettling Matters», dans *Journal of Refugee Studies* 34(1) (2021): 7-22

8. Annexe 1

8.1. Questionnaire sur la migration de retour

Date de l'entretien |_|_| mois |_|_|

Questionnaire n°: |_|_|_|_|

Heure de début: |_|_|:|_|_|

Nom de l'enquêteur: _____

A. DONNÉES PERSONNELLES ET RELATIVES AU MÉNAGE

A1 - Âge de la personne rapatriée interrogée							
15-24		25-54		55-64		65+	

A2 - Sexe	Homme	1	Femme	2
------------------	--------------	----------	--------------	----------

A3 - Situation matrimoniale	☐ Célibataire
	☐ Marié (e)
	☐ Veuf(ve)
	☐ Divorcé(e)

A4 - Nombre total de personnes au sein du ménage	_ _ personnes
A5 - Nombre d'enfants de 0 à 6 ans au sein du ménage	_ _ enfants
A6 - Nombre d'enfants de 7 à 15 ans au sein du ménage	_ _ enfants

A7- Quel était votre plus haut niveau d'éducation avant d'émigrer?*

Éducation de la petite enfance	1
Enseignement primaire	2
Premier cycle de l'enseignement secondaire	3
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	4
Enseignement post-secondaire non supérieur	5
Enseignement supérieur de cycle court	6
Niveau licence ou équivalent	7
Niveau master ou équivalent	8
Niveau doctorat ou équivalent	9

* CITE 2011

A8 - Avez-vous suivi une formation professionnelle avant de migrer?

Institut de formation professionnelle (par exemple, mécanique, construction, tourisme)	1
Apprentissage informel	2
Formation en entreprise	3
Formation linguistique	4
Cours de courte durée dispensés par un prestataire privé (veuillez préciser)	5
Cours de formation organisés par les services publics de l'emploi pour faciliter l'adéquation et le placement professionnels	6
Formation préalable au départ	7
Orientation préalable à l'emploi	7
Autres (veuillez préciser)	8
Aucune formation suivie avant la migration	9

A9 - Quel travail effectuiez-vous avant d'émigrer?

Branche d'activité économique		Type de profession*	
Agriculture, sylviculture et pêche	1.	Législateurs, hauts-fonctionnaires et directeurs	
Activités extractives	2.	Professions intellectuelles et scientifiques	
Activités de fabrication	3.	Techniciens et professions intermédiaires	
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation	4.	Employés	
Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et remise en état	5.	Personnel des services et vendeurs sur les marches et en magasin	
Construction	6.	Ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	
Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	7.	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	
Transport et entreposage	8.	Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	
Activités d'hébergement et de restauration	9.	Professions élémentaires	
Information et communication	10.	Professions militaires	
Activités financières et d'assurances	11.		
Activités immobilières	12.		
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	13.		
Activités des services administratifs et d'appui	14.		

Administration publique et défense; sécurité sociale et obligatoire	15.		
Éducation	16.		
Santé et action sociale	17.		
Arts, spectacles et loisirs	18.		
Autres activités de services	19.		
Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre	20.		
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	21.		
N'a jamais travaillé avant d'émigrer	97		

* CITP-08, Grands groupes.

A10 - Personnes handicapées

Souffrez-vous d'un handicap?	OUI		NON	
Votre handicap vous permet-il d'effectuer des tâches dans le cadre d'un emploi salarié?	OUI		NON	
Votre aptitude professionnelle a-t-elle été évaluée par des services médicaux?	OUI		NON	
Votre handicap nécessite-t-il une aide spécifique pour effectuer des tâches dans le cadre d'un emploi salarié?	OUI		NON	

B. PARCOURS MIGRATOIRE

B1 - Facteurs d'incitation à la dernière migration avant le retour

N'a pas d'emploi/ne trouve pas d'emploi	
Nature du travail insatisfaisante	
Absence de protection sociale	
Rembourser ses dettes	
Améliorer son niveau de vie	
Accompagner/suivre un conjoint ou parent	
Suivre des études	
Financer les études des enfants	
Conflit ou instabilité	
Autres (veuillez préciser)	

B2 - Avez-vous suivi une formation avant de partir à l'étranger pour vous préparer à vivre ou à travailler à l'étranger?

Oui	Non
1	2

B3 - Pendant combien de temps avez-vous séjourné à l'étranger avec de revenir?

1-3 mois	1	3-5 ans	5
3-6 mois	2	5-10 ans	6
6-12 mois	3	10 ans ou plus	7
1-3 ans	4	Pas de réponse	99

B4 - Type de travail effectué dans les pays de destination avant le retour

Branche d'activité économique		Type de profession	
Agriculture, sylviculture et pêche	1.	Législateurs, hauts-fonctionnaires et directeurs	1.
Activités extractives	2.	Professions intellectuelles et scientifiques	2.
Activités de fabrication	3.	Techniciens et professions intermédiaires	3.
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation	4.	Employés	4.
Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et remise en état	5.	Personnel des services et vendeurs sur les marchés et en magasin	5.
Construction	6.	Ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	6.
Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	7.	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	7.

Transport et entreposage	8.	Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	8.
Activités d'hébergement et de restauration	9.	Professions élémentaires	9.
Information et communication	10.	Professions militaires	10.
Activités financières et d'assurances	11.		
Activités immobilières	12.		
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	13.		
Activités des services administratifs et d'appui	14.		
Administration publique et défense; sécurité sociale et obligatoire	15.		
Éducation	16.		
Santé et action sociale	17.		
Arts, spectacles et loisirs	18.		
Autres activités de services	19.		
Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre	20.		
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	21.		
Jamais travaillé avant d'émigrer	97		

B5 - Avez-vous étudié ou suivi une formation à l'étranger?

Oui	Non
1	2

B6 - Quel est le plus haut niveau d'études ou de formation que vous ayez atteint à l'étranger?

Université	1
Formation post-arrivée et à l'orientation	2
Formation linguistique	3
Formation pour adapter les qualification existantes aux normes locales	4
Formation en entreprise	5
Autres (veuillez préciser)	6

B7 - Les diplômes obtenus dans votre pays ont-ils été reconnus à l'étranger?

Oui	1
En partie seulement	2
Non	3
Sans objet	4

B8 - Principales raisons du retour dans le pays d'origine

Licenciement par l'employeur	1.
Fin du contrat	2.
N'a pas trouvé de travail	3.
N'a pas aimé le type de travail	4.
Faible revenu	5.
Retraite	6.
J'ai épargné suffisamment	7.
Pour créer une entreprise au retour	8.
J'ai hérité de biens/terres	9.
Ma famille avait besoin de moi	10.
Pour me marier dans mon pays	11.
Problèmes liés à l'éducation des enfants à l'étranger	12.
Problèmes de santé	13.
Expulsé par les autorités	14.
Expiration du permis	15.
Mal du pays	16.
Pandémie de COVID-19	17.
Conflit et instabilité dans le pays de destination	18.
Restauration de la stabilité dans le pays d'origine	19.
Autres (veuillez préciser)	20.

C. EXPERIENCE DEPUIS LE RETOUR

C1 - Temps nécessaire pour trouver un emploi au retour

Organisé avant le retour	
Dès l'arrivée	
Moins d'1 mois	
Moins de 6 mois	
Moins d'1 an	
Plus d'1 an	
97. Toujours sans emploi	

C2 - Quelles méthodes avez-vous utilisées pour chercher un emploi à votre retour?

	Oui	Non
1. Appui des services nationaux de l'emploi	1	2
2. Création d'une nouvelle entreprise	1	2
3. Appui des agences d'emploi privées	1	2
4. Réponse à des offres d'emploi	1	2
5. Contact de l'ancien employeur	1	2
6. Contact direct des employeurs ou directeurs des ressources humaines	1	2
7. Appels à des amis, membres de la famille, collègues	1	2
Autres (veuillez préciser)	_ _	
Aucune méthode	97	
	DN	98
	DR	99

C3 - Quel travail avez-vous effectué au retour?

Branche d'activité économique		Type de profession	
Agriculture, sylviculture et pêche	1.	Législateurs, hauts-fonctionnaires et directeurs	1.
Activités extractives	2.	Professions intellectuelles et scientifiques	2.
Activités de fabrication	3.	Techniciens et professions intermédiaires	3.
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation	4.	Employés	4.
Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et remise en état	5.	Personnel des services et vendeurs sur les marchés et en magasin	5.
Construction	6.	Ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	6.
Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	7.	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	7.

Transport et entreposage	8.	Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	8.
Activités d'hébergement et de restauration	9.	Professions élémentaires	9.
Information et communication	10.	Professions militaires	10.
Activités financières et d'assurances	11.		
Activités immobilières	12.		
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	13.		
Activités des services administratifs et d'appui	14.		
Administration publique et défense; sécurité sociale et obligatoire	15.		
Éducation	16.		
Santé et action sociale	17.		
Arts, spectacles et loisirs	18.		
Autres activités de services	19.		
Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre	20.		
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	21.		
Jamais travaillé	97		

C4 - De toutes vos expériences à l'étranger, qu'est-ce qui vous a été le plus utile?

1. Expérience professionnelle	
2. Éducation/formation formelle	
3. Compétences acquises sur le lieu de travail	
4. Autres (veuillez préciser)	

C5 - Avez-vous bénéficié d'un soutien pour votre réinsertion sur le marché du travail?

Oui	Non
1	2

C6 – Si oui, de la part de qui?

0. Services nationaux de l'emploi
1. Ministère du Travail
2. ONG
3. Parents
4. Amis
5. Programmes ad hoc destinés aux migrants de retour

C7 - Si non, de quel type d'aide avez-vous besoin?**a) Pour trouver un emploi**

Oui	Non
1	2

a) Pour lancer votre propre entreprise

Oui	Non
1	2

b) Pour prendre votre retraite

Oui	Non
1	2

c) Pour migrer à nouveau

Oui	Non
1	2

C8 - De quel type de services avez-vous besoin pour trouver un emploi?

Profilage des emplois pour identifier les lacunes en matière de compétences	
Formation complémentaire pour combler les lacunes identifiées en matière de compétences	
Aide spécifique aux personnes handicapées	
Aide à la validation des acquis de l'expérience	
Aide à la certification des qualifications obtenues à l'étranger	
Assistance pour bénéficier des mesures spécifiques de réintégration économique des rapatriés (si elles existent)	
Aide à la recherche d'emploi	
Aide à la publication de candidatures sur les plateformes numériques d'emploi	
Autres (veuillez préciser)	

C9 - De quel type de services avez-vous besoin pour créer votre entreprise?

Assistance pour investir l'épargne	
Assistance pour accéder aux mesures en faveur du travail indépendant	
Conseils aux entreprises	
Financement des entreprises en phase de démarrage	
Assistance pour les questions de crédit et de garantie	
Formation à la culture financière et à la gestion des entreprises	
Autres (veuillez préciser)	

C10 - Dans quel secteur souhaitez-vous travailler ou créer votre propre entreprise?

Agriculture, sylviculture et pêche	1.
Activités extractives	2.
Activités de fabrication	3.
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation	4.
Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et remise en état	5.
Construction	6.
Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	7.
Transport et entreposage	8.
Activités d'hébergement et de restauration	9.
Information et communication	10.
Activités financières et d'assurances	11.
Activités immobilières	12.
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	13.
Activités des services administratifs et d'appui	14.
Administration publique et défense; sécurité sociale et obligatoire	15.
Éducation	16.
Santé et action sociale	17.
Arts, spectacles et loisirs	18.
Autres activités de services	19.
Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre	20.
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	21.

C11 - Si vous voulez prendre votre retraite, disposez-vous d'une pension ou d'autres avantages sociaux liés à votre séjour à l'étranger?

Oui		Non	
1		2	

C12 - Si non, pourquoi pas?

1. Je n'ai pas cotisé au régime de retraite
2. J'ai cotisé mais pas assez longtemps
3. Le régime de retraite n'est pas transférable en (citer le pays de l'enquête)
4. Autres (veuillez préciser)

C13 - De quel type de services avez-vous besoin pour partir à la retraite?

Assistance pour accéder au régime de retraite	
Assistance pour faire valider les périodes travaillées à l'étranger, y compris un appui consulaire (le cas échéant)	
Autres (veuillez préciser)	

C14 - Prévoyez-vous d'émigrer à nouveau?

Oui	Non
1	2

C15 - Si vous souhaitez émigrer à nouveau, quels sont les principaux facteurs incitatifs?

Je n'ai pas d'emploi/je ne trouve pas d'emploi	
Nature du travail insatisfaisante	
Absence de protection sociale	
Rembourser mes dettes	
Améliorer mon niveau de vie	
Accompagner/suivre un conjoint ou un parent	
Suivre des études	
Financer les études des enfants	
Autres (veuillez préciser)	

C16 - De quels services avez-vous besoin pour émigrer à nouveau de manière régulière?

Informations sur les possibilités de migration régulière	
Formation préalable au départ	
Orientation préalable à l'emploi	
Formation linguistique	
Formation professionnelle pour améliorer l'employabilité dans les pays de destination	
Assistance à la signature du contrat de travail	
Assistance juridique pour la protection de mes droits durant la migration	
Protection consulaire pendant la période de migration	
Numéros d'appel d'urgence gratuits pour demander de l'aide à l'étranger	
Autres (veuillez préciser)	

Remerciements à la personne ayant participé à l'entretien.

Nom de la personne interrogée: _____

(l'entretien sera utilisé de manière anonyme, le nom figure ici pour éviter les doublons)

9. Annexe 2

9.1. Structure indicative d'un plan d'affaires

1. Page de couverture et résumé

La page de couverture comporte le nom de l'entreprise, les propriétaires et les coordonnées. Le résumé doit clairement énoncer la vision de l'entreprise et indiquer sa structure.

2. Description de l'entreprise

Cette section fournit des informations générales au sujet de l'entreprise et de son avantage compétitif.

3. Analyse du marché

Cette partie doit inclure l'analyse du marché ciblé, l'identification des clients potentiels, les préférences des clients, l'évolution démographique et le développement des produits. Sur ces bases, la meilleure stratégie marketing est choisie pour concourir sur le marché ciblé: par exemple, méthodes de vente, communication et marketing, réseaux de distribution, etc.

4. Plan de gestion

Il décrit la structure de gestion de l'entreprise et inclut: (i) une section sur le personnel, indiquant les rôles et les responsabilités ainsi que les éventuels besoins de recrutement; et (ii) une section sur le fonctionnement, mettant l'accent sur la façon dont les biens et les services seront produits et distribués.

5. Plan marketing

Il fournit des détails sur la tarification, la stratégie de distribution des produits ou des services et sur la publicité.

6. Plan de financement

Le plan de financement décrit les montants financiers nécessaires pour le démarrage, une vision de la façon dont l'entreprise sera financée à l'avenir, ainsi que les performances attendues de l'entreprise.

Source: Élaboration des auteurs à partir de Corbanese et Rosas 2006.

10. Annexe 3

10.1. Grille du plan d'action pour la mise en œuvre de la politique de réintégration

Objectif spécifique	Activité	Produits	Ressources nécessaires	Calendrier	Indicateurs de réalisation	Responsable de la mise en œuvre

11. Annexe 4

11.1. Questionnaire indicatif d'une étude de suivi sur les mesures d'insertion des rapatriés sur le marché du travail

Questions liminaires

1. Le soutien reçu grâce aux mesures de réintégration sur le marché du travail a-t-il été utile?

1 - Très utile	
2 - Relativement utile	
3 - Ni utile ni bénéfique	

En cas de réponse 1 et 2, veuillez continuer l'entretien. En cas de réponse 3, veuillez passer à la question 2, puis remercier l'interlocuteur et mettre un terme à l'entretien.

2. Pourquoi les mesures de réintégration n'ont-elles pas été bénéfiques?

L'aide n'était pas adaptée aux besoins	
La formation ne permettait pas l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi	
Aucune mesure d'intégration disponible pour les personnes handicapées	
Aide au travail indépendant insuffisante	
Pas de soutien pour l'accès au crédit	
Pas d'aide à la validation des acquis de l'expérience	
Pas d'aide à la reconnaissance des compétences et des qualifications	
Autres (veuillez préciser)	

A. Données sur le ménage et données personnelles de la personne rapatriée interrogée

A1 - Âge de la personne rapatriée interrogée							
15-24		25-54		55-64		65+	

A2 - Sexe	Homme		Femmes	
-----------	-------	--	--------	--

A3 - Situation matrimoniale	☐ Célibataire ☐ Marié(e) ☐ Veuf(ve) ☐ Divorcé(e)
-----------------------------	---

A4 –Nombre total de personnes au sein du ménage	_ _ personnes
A5 - Nombre d'enfants de 0 à 6 ans au sein du ménage	_ _ enfants
A6 - Nombre d'enfants de 7 à 15 ans au sein du ménage	_ _ enfants

A7 -Quel est actuellement votre niveau d'éducation le plus élevé?*

Éducation de la petite enfance	
Enseignement primaire	
Premier cycle de l'enseignement secondaire	
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	
Enseignement post-secondaire non supérieur	
Enseignement supérieur de cycle court	
Niveau licence ou équivalent	
Niveau master ou équivalent	
Niveau doctorat ou équivalent	

* CITE 2011.

A8 - Combien de temps avez-vous séjourné à l'étranger avec de revenir dans votre pays d'origine?

1-3 mois	
3-6 mois	
6-12 mois	
1-3 ans	
3-5 ans	
5-10 ans	
10 ans ou plus	

A9 - Combien de temps s'est écoulé depuis votre retour?

Moins d'1 an	
1 an	
2 ans	
3 ans	
4 ans	
5 ans	

A10 - De quel type de mesures de réinsertion sur le marché du travail avez-vous bénéficié?

1 - Placement dans l'emploi	
2 - Travail indépendant	
3 - Autres (veuillez préciser)	

Si la réponse est 1, veuillez continuer par la section B du questionnaire. Si la réponse est 2, veuillez continuer par la section C. Si la réponse est 3, veuillez vous rendre à la section D.

B. Placement dans l'emploi

B1 - Quel type de services avez-vous reçu pour trouver un emploi?

Profilage des emplois pour identifier les lacunes en matière de compétences	
Formation complémentaire pour combler les lacunes identifiées en matière de compétences	
Aide à l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail	
Aide à la validation des acquis de l'expérience	
Aide à la certification des qualifications obtenues à l'étranger	
Aide à la préparation du CV et des entretiens d'embauche	
Assistance pour bénéficier des mesures spécifiques de réintégration économique des rapatriés (si elles existent, par exemple incitations financières)	
Conseils en matière d'emploi	
Mise en relation avec des employeurs ou des offres d'emploi spécifiques	
Aide à la publication de candidatures sur les plateformes numériques d'emploi	
Autres (veuillez préciser)	

B2 - Quel type d'emploi avez-vous trouvé à votre retour?

Type de profession*	
Législateurs, hauts-fonctionnaires et directeurs	
Professions intellectuelles et scientifiques	
Techniciens et professions intermédiaires	
Employés	
Personnel des services et vendeurs sur les marchés et en magasin	
Ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	
Professions élémentaires	
Professions militaires	

* CITP-08, Grands groupes.

B3 - Dans quel secteur économique avez-vous trouvé du travail?

Branche d'activité économique	
Agriculture, sylviculture et pêche	
Activités extractives	
Activités de fabrication	
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation	
Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et remise en état	
Construction	
Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	

Transport et entreposage	
Activités d'hébergement et de restauration	
Information et communication	
Activités financières et d'assurances	
Activités immobilières	
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	
Activités des services administratifs et d'appui	
Administration publique et défense; sécurité sociale et obligatoire	
Éducation	
Santé et action sociale	
Arts, spectacles et loisirs	
Autres activités de services	
Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre	
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	

B4 - Avez-vous changé d'emploi depuis votre retour?

Oui		Non	
------------	--	------------	--

B5 - Si oui, pourquoi ?

Le poste ne correspondait pas à mes compétences	
Le nouvel emploi permet d'obtenir un salaire plus élevé	
Je n'aimais pas mon travail	
J'ai de meilleures perspectives d'évolution	
J'ai été licencié par l'employeur	
Fin du contrat	
Autres (veuillez préciser)	

B6 - Êtes-vous satisfait de l'aide reçue pour trouver un emploi?

Oui		Non	
------------	--	------------	--

B7 - Si oui, pourquoi?

Les conseils en matière d'emploi m'ont aidé à identifier mes lacunes de compétences	
L'aide à la validation de mes compétences informelles et non formelles a été efficace et j'ai réussi le processus de reconnaissance	
L'assistance reçue pour la reconnaissance des compétences et qualifications acquises à l'étranger a été vraiment précieuse	
La formation proposée m'a permis de perfectionner mes compétences en fonction de la demande du marché du travail	
La mise en relation entre l'offre et la demande d'emploi a été efficace et j'ai trouvé du travail	
Les services d'intégration des personnes handicapées s'est avérée efficace	
Autres (veuillez préciser)	

B8 - Si non, pourquoi?

L'aide ne correspondait pas à mes besoins	
La formation n'était pas adaptée à l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi	
Aucune assistance prévue pour la réintégration des personnes handicapées sur le marché du travail	
Aucune aide à la validation des acquis de l'expérience	
Aucune aide à la reconnaissance des compétences et qualifications	
Autres (veuillez préciser)	

C. Services aux travailleurs indépendants**C1 - Quel type de services avez-vous reçu pour lancer votre propre entreprise?**

Assistance pour investir l'épargne	
Assistance pour accéder aux mesures de soutien du travail indépendant	
Conseils aux entreprises	
Financement des entreprises en phase de démarrage	
Assistance pour les questions de crédit et de garantie	
Formation à la culture financière et à la gestion d'entreprise	
Autres (veuillez préciser)	

C2 - Dans quel secteur avez-vous créé votre entreprise?

Agriculture, sylviculture et pêche	
Activités extractives	
Activités de fabrication	
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation	
Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et remise en état	
Construction	
Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	
Transport et entreposage	
Activités d'hébergement et de restauration	
Information et communication	
Activités financières et d'assurances	
Activités immobilières	
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	
Activités des services administratifs et d'appui	
Administration publique et défense; sécurité sociale et obligatoire	
Éducation	
Santé et action sociale	
Arts, spectacles et loisirs	
Autres activités de services	
Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre	

Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	
---	--

C3 - Votre entreprise est-elle toujours en activité?

Oui		Non	
-----	--	-----	--

C4 - Si non, pourquoi?

Manque de compétences et de qualifications adéquates	
Manque de suivi de l'aide aux entreprises	
Manque de compétences entrepreneuriales	
Difficultés à trouver des financements	
Situation du marché difficile (forte concurrence, faible demande)	
Mauvais emplacement de l'entreprise	
Autres (veuillez préciser)	

C5 –Êtes-vous satisfait de l'aide reçue pour créer votre propre entreprise?

Oui		Non	
-----	--	-----	--

C6 - Si non, pourquoi?

Assistance au travail indépendant insuffisante	
Pas d'appui pour l'accès au crédit	
La formation en gestion ne m'a pas apporté les connaissances nécessaires	
Fonds de démarrage très limités	
Manque de soutien dans la préparation du plan d'affaires	
Manque d'informations sur les obligations fiscales et administratives	
Autres (veuillez préciser)	

C7 - Si oui, pourquoi?

La formation en gestion était très détaillée et utile	
Les fonds de démarrage m'ont permis de créer mon entreprise	
Les conseils et l'accompagnement des entreprises pendant la phase de démarrage ont été vraiment essentiels	
Le soutien lors de la préparation du plan d'affaires a été très utile	
Les informations sur les obligations fiscales et administratives ont été très utiles	
Autres (veuillez préciser)	

D. Autres services de réintégration

D1 - Avez-vous obtenu de l'aide pour la retraite ou les autres avantages sociaux liés à votre travail à l'étranger?

Oui		Non	
-----	--	-----	--

D2 - Si non, pourquoi?

Je n'ai pas cotisé à un régime de retraite	
J'ai cotisé mais pas assez longtemps	
Le régime de retraite n'est pas transférable	
Autres (veuillez préciser)	

D3 - Avez-vous bénéficié d'un soutien psychologique ou social?

Oui		Non	
-----	--	-----	--

D4 - Si oui, veuillez détailler

Services de logement	
Services d'éducation pour les enfants	
Services médicaux	
Soutien psychologique	
Autres (veuillez préciser)	

D5 - Si non, pourquoi?

Pas de services de logement	
Pas de services d'éducation pour les enfants	
Pas de service médical pour répondre aux besoins	
Pas de service psychologique pour répondre aux besoins	
Autres (veuillez préciser)	

D6 - Êtes-vous satisfait des services de réintégration reçus?

Oui		Non	
-----	--	-----	--

D7 - Si non, pourquoi?

Aucune aide reçue en matière de régime de retraite et de prestations sociales	
Manque de services médicaux	
Manque de services psychologiques	
Autres (veuillez préciser)	

D8 - Si oui, pourquoi?

Soutien de qualité reçu pour le régime de retraite et les prestations sociales	
Mes enfants ont eu facilement accès au système éducatif	
Des services de santé adaptés étaient disponibles	
Un soutien psychologique adapté aux besoins a été fourni en temps voulu	
Autres (veuillez préciser)	

12. Annexe 5

12.1. Directives pour les entretiens de groupe sur la réintégration sur le marché du travail

GROUPE DE DISCUSSION

Cible	Travailleurs migrants de retour
Participants	Maximum de 8 personnes (groupe paritaire)
Conditions requises	Travailleurs revenus dans leur pays d'origine au cours des trois dernières années
Objectifs	• Recueillir des informations pouvant contribuer à la conception et à l'exécution efficace des politiques et mesures de réintégration sur le marché du travail • Identifier les défis et les goulets d'étranglement qui nuisent à la réintégration des rapatriés sur le marché du travail

Session 1 (15 minutes)

1. Brève introduction de l'animateur concernant le champ de la discussion et la structure de la session.
2. Tour de présentation rapide: chaque participant donne son nom et précise de quel pays il revient.
3. L'animateur demande s'il y a des questions avant d'entamer la discussion.

Session 2 (15 minutes)

Questions liminaires:

- Combien d'années avez-vous passé dans le pays de destination, quand êtes-vous revenu et pourquoi?
- Qu'est-ce qui vous a poussé à émigrer?

Session 3 (60 minutes)

Questions clés:

1. Êtes-vous informé des politiques de migration de main-d'œuvre de votre pays en ce qui concerne la réintégration des travailleurs migrants de retour? Si oui, de quelle manière en avez-vous bénéficié?
2. Quel type de travail/d'emploi aviez-vous à l'étranger?
3. Avez-vous reçu du soutien pour votre réintégration sur le marché du travail à votre retour? Si oui, de la part de quelle organisation? Si non, quel type de services de réintégration auriez-vous souhaité recevoir pour faciliter votre réintégration?
4. La réintégration dans la communauté locale a-t-elle été facile?

5. Les compétences et les qualifications obtenues dans le pays de destination ont-elles été reconnues dans votre pays d'origine?
6. Avez-vous eu le droit de transférer votre retraite et vos avantages sociaux de retour dans votre pays? Si non, pourquoi?
7. Envisagez-vous d'émigrer à nouveau?

Session 4 (15 minutes)

Questions de clôture:

- Parmi tous les sujets abordés aujourd'hui, lequel vous semble le plus important?
- De quelle manière pensez-vous que les politiques et les mesures de réintégration de votre pays pourraient être améliorées?

13. Annexe 6

13.1. Identification des prestataires de formation potentiels pour les travailleurs migrants de retour

Ce questionnaire a pour but d'identifier les ressources disponibles sur le territoire en matière de formation, susceptibles d'être activées pour la réintégration des rapatriés sur le marché du travail.

Nom du prestataire de formation:

Coordonnées:

Adresse	
Téléphone du bureau	
Téléphone mobile	
Courriel	
Site web	

1. Votre centre est-il agréé?

☐ Oui ☐ Non

1.1 Si non, pourquoi?

1.2 Si oui, par quelle organisation?

Ministère de l'Éducation

Ministère du Travail

Autre organisme d'accréditation (veuillez préciser)

2. Dans quel secteur votre centre dispense-t-il une formation professionnelle?

Branche d'activité économique* et formations disponibles

	Formation dispensée	Durée de la formation
Agriculture, sylviculture et pêche		
Activités extractives		
Activités de fabrication		

Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation		
Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et remise en état		
Construction		
Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et de motocycles		
Transport et entreposage		
Activités d'hébergement et de restauration		
Information et communication		
Activités financières et d'assurances		
Activités immobilières		
Activités professionnelles, scientifiques et techniques		
Activités des services administratifs et d'appui		
Administration publique et défense; sécurité sociale et obligatoire		
Éducation		
Santé et action sociale		
Arts, spectacles et loisirs		
Autres activités de services		
Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre		
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux		

* Basé sur la Classification internationale type, par industrie, de toutes les activités économiques (CITI), https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_4rev4f.pdf.

3. Votre centre organise-t-il des formations pour les travailleurs indépendants?

☐ Oui ☐ Non

3.1 Si oui, quel en est le contenu?

Compétences entrepreneuriales	
Éléments de gestion des entreprises	
Marketing	
Préparation d'un plan d'affaires	
Financement de l'entreprise	
Autres (veuillez préciser)	

4. Aviez-vous une expérience antérieure en matière de réintégration des rapatriés sur le marché du travail?

☐ Yes Oui ☐ Non

4.1 Si oui, quelles ont été les principales difficultés rencontrées pour répondre aux besoins des migrants de retour?

Les rapatriés possédaient des compétences qui n'étaient pas demandées sur le marché du travail	
Besoin de valider les acquis de l'expérience	
Manque de capital financier pour lancer leur propre entreprise	
Peu d'orientation managériale pour lancer leur propre entreprise	
Problèmes psychologiques	
Problèmes d'insertion sociale	
Autres (veuillez préciser)	

5. Comment la formation peut-elle être dispensée?

En face-à-face uniquement	
Apprentissage à distance uniquement	
Les deux	

5.1 La formation se conclura-t-elle par un examen?

☐ Oui ☐ Non

5.2 Si oui, les partenaires sociaux font-ils partie du jury d'évaluation?

☐ Oui ☐ Non

5.3 Le stagiaire recevra-t-il un diplôme reconnu par le système d'EFP?

☐ Oui ☐ Non

5.4 Si non, pourquoi?

6. Qui paie la formation?

Ministère du Travail	
Services publics de l'emploi	
Agence de développement des PME	
Employeurs	
ONG	
Demandeurs d'emploi	
Autres (veuillez préciser)	

7. Services d'appui pouvant être fournis aux groupes défavorisés et vulnérables

Conseil et orientation professionnels	☐
Formation personnalisée pour les groupes défavorisés	☐
Transport	☐
Soutien financier	☐
Autres (veuillez préciser)	☐

7.1 Mesures spécifiques pour répondre aux besoins particuliers des femmes rapatriées

Conseil et orientation professionnels	☐
Flexibilité de l'offre de formation permettant aux femmes de gérer leurs obligations familiales	☐
Aide à la garde d'enfants	☐
Transport	☐
Autres (veuillez préciser)	☐