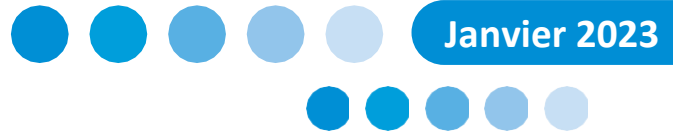




CE PROGRAMME EST FINANCÉ PAR L'UNION EUROPÉENNE ET COFINANCÉ PAR LE MINISTÈRE FÉDÉRAL ALLEMAND DE LA COOPÉRATION ÉCONOMIQUE ET DU DÉVELOPPEMENT

# THAMM

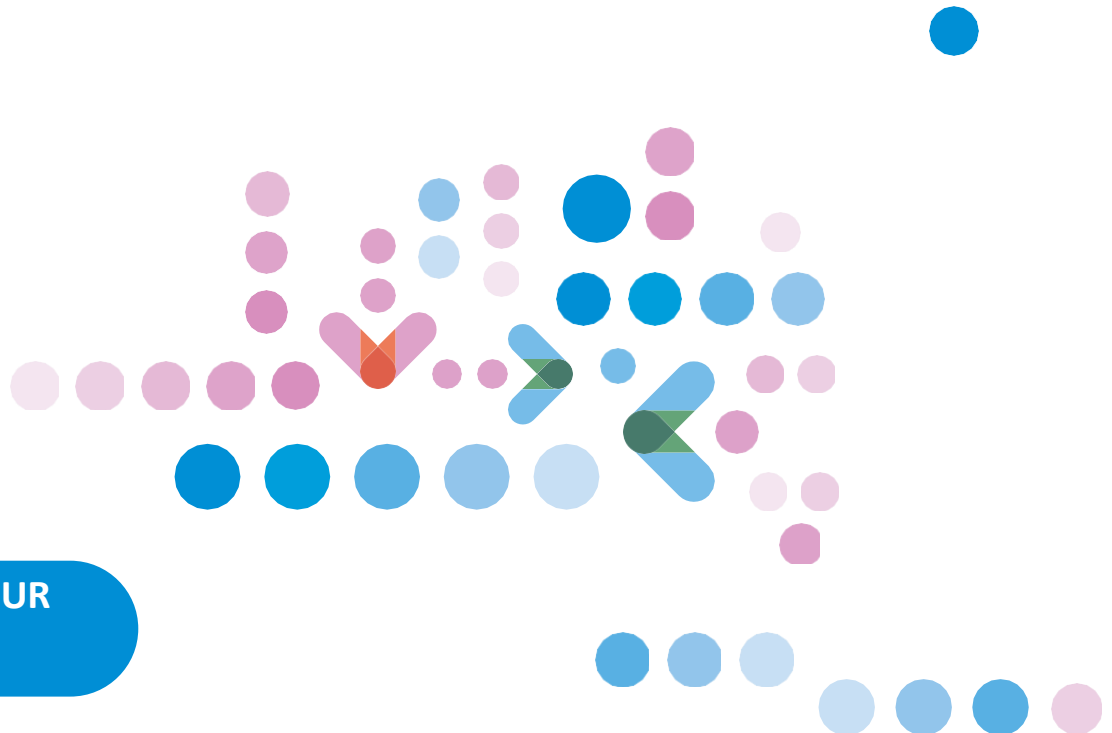
Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa



Janvier 2023

# Mobilités professionnelles Afrique du Nord-Europe : La nouvelle donne ?

## Papier inaugural de la 2<sup>ème</sup> Conférence régionale THAMM



Prof. Jamal BOUOYOUR  
Dr Amal MIFTAH



# THAMM

Towards a Holistic Approach to Labour Migration  
Governance and Labour Mobility in North Africa

Les opinions exprimées dans ce travail appartiennent uniquement au(x) auteur(s) et ne concernent aucunement les positions ou opinions de l'Union européenne, de l'Organisation internationale du Travail, de l'Organisation internationale pour les Migrations, de la Deutsche Gesellschaft fuer Internationale Zusammenarbeit (German Agency for International Cooperation), d'ENABEL ou de l'Office Français pour l'Intégration et l'Immigration (OFII).

Les commentaires sont les bienvenus et doivent être adressés au(x) auteur(s).

Citation suggérée : ILO-IOM. 2023. Mobilités professionnelles Afrique du Nord-Europe : la nouvelle donne ? Papier inaugural de la 2ème Conférence régionale THAMM

ISBN 978-XXXXXXXXXX



● **Mobilités**  
● **professionnelles**  
● **Afrique du Nord -**  
● **Europe :**  
● **La nouvelle donne ?**

Janvier 2023

**Auteurs : Prof. Jamal Bouoiyour & Dr Amal Miftah**

**Coordination de l'édition :**

**Aurelia Segatti, OIT &  
Tanja Dedovic, OIM**

**Supervision scientifique :**

**Prof. Ibrahim Awad**

FIGURES .....	5
TABLEAUX & ENCADRÉS .....	6
RESUME EXECUTIF .....	8
INTRODUCTION .....	11
CHAPITRE 1 : Les partenariats pour la mobilité des compétences dans le contexte institutionnel et réglementaire des mobilités professionnelles entre l’Afrique du Nord et l’Europe .....	14
CHAPITRE 2. Cadre général d’analyse et conséquences sur la gestion des questions migratoires dans la région Nord Afrique .....	19
CHAPITRE 3. Pénurie de main-d’œuvre et tensions sur le marché du travail en Europe .....	22
CHAPITRE 4. Les questions liées aux compétences sur les deux rives de la Méditerranée .....	25
CHAPITRE 5. Indicateurs de prévision et d’analyse des besoins en compétences.....	30
CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES.....	35
RECOMMANDATIONS (en cours d’élaboration).....	38
REFERENCES.....	39
.....	39

**FIGURE 1.** Population active selon les diverses formes d'inadéquation du niveau d'éducation dans les pays étudiés

25

**FIGURE 2.** Contribution à la croissance de l'emploi total par activité et niveau d'études, 2007-2019

27



**Tableau 1** Nombre de vacances d'emplois moyen par trimestre

**Tableau 2** Les cinq professions prioritaires les plus déficitaires, EU-28

**Tableau 3** Emploi par sexe, âge et éducation (en milliers)

**Tableau 4** Indicateur la croissance annuelle future d'emploi

**Encadré 1** Coopération euro-méditerranéenne pour le renforcement des capacités statistiques dans le cadre du programme PEV-Sud

**Encadré 2** Focus sur le projet pilote WAFIRA qui encourage la migration circulaire des travailleuses saisonnières marocaines vers l'Espagne

**Encadré 3** Exemple de programme visant à promouvoir la formation en alternance en Égypte



# RESUME EXECUTIF

## RESUME EXECUTIF

La problématique migratoire est par nature complexe, car éminemment politique. Il faut donc la penser dans sa gloablité afin de mieux l'appréhender et la transformer. Les rives de la Méditerranée, Sud et Nord, offrent une cartographie de cette complexité, avec l'existence d'une dualité au sein même de l'unité (unitas multiplex). Plusieurs logiques (visions du monde, vie en société...) peuvent coexister, en lien avec l'unité, sans que la dualité ne prenne le pas sur l'unité. Paul Valéry parle de « la conquête de l'ubiquité ». Dans un monde connecté où tout ce qui se passe dans un endroit a des répercussions immédiates sur un autre, on doit être capable d'inventer une nouvelle narration conçue comme un tapis dont les motifs harmnieux et entrelacés symbolisent la diversité des appartenances.

La coopération de manière générale, et dans le domaine migratoire en particulier, entre les deux rives n'est pas seulement une question de bon sens ; c'est à tous égards une affaire de pragmatisme.

Partant de ce postulat, on peut dire que durant la dernière décennie des signaux positifs ont été lancés par la Commission européenne, compte tenu de l'engagement politique en faveur d'un renforcement de la coopération entre l'UE et les pays voisins, ou, du moins, on assiste à une prise de conscience de la problématique migratoire. Cela s'est concrétisé en 2011 par le lancement de l'initiative appelée « Partenariat pour la Mobilité » proposée par l'UE à ses voisins méridionaux notamment le Maroc, la Tunisie, l'Egypte, le Liban et la Jordanie. L'accent a, dès lors, été mis sur la promotion des retours et de la réadmission et le renforcement de la migration circulaire.

Mais en réalité, il y a eu très peu de progrès significatifs dans l'établissement de nouveaux programmes de migration de main-d'œuvre pour les ressortissants venant de l'Afrique du Nord et la politique migratoire de

l'Union Européenne a montré ses limites depuis la crise migratoire de 2015. A titre d'illustration, le nombre de premiers permis de travail destinés aux ressortissants Nord africains a même baissé dans les années qui ont suivi la signature de ces partenariats pour la mobilité.

Le *Pacte 2020 sur la migration et l'asile* donne un nouvel élan à la politique migratoire de l'Union européenne<sup>1</sup>. Par ce pacte, la Commission propose de nombreux changements visant à mieux gérer les migrations sous tous leurs aspects, en établissant une approche équilibrée, même si les désaccords sur la politique migratoire entre les États membres restent nombreux. Le nouveau pacte propose une nouvelle approche de la migration légale; les partenariats pour les talents, destinés à « fournir un cadre politique global de l'UE ainsi qu'un soutien financier à la coopération avec les pays tiers, afin de mieux faire correspondre les besoins en main-d'œuvre et en compétences dans l'UE, ainsi qu'à faire partie de la boîte à outils de l'UE pour engager stratégiquement les pays partenaires en matière de migration ».

Dans le contexte post-crise migratoire de 2015 et de la mise en place du Fonds fiduciaire d'urgence pour les migrations, et alors que de manière bilatérale, les Etats Membres ont développé diverses initiatives depuis de nombreuses années, la DG NEAR a mis en place un programme spécifique intitulé THAMM (Pour une approche globale de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre et de la mobilité en Afrique du Nord) financé par l'Union européenne et co-financé par l'UE et BMZ, pour un montant global de 35 millions d'Euros. Ce programme se divise en deux composantes principales, l'une axée sur l'amélioration des structures et cadres de gouvernance des migrations de main-d'œuvre et l'autre mettant en œuvre différents programmes de mobilité. Le programme est mise en œuvre depuis mi-2019 en Egypte, au Maroc et en Tunisie. L'Organisation internationale du Travail (OIT) et

---

<sup>1</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/DOC/?uri=CELEX:52020DC0609&from=EN)

[content/FR/TXT/DOC/?uri=CELEX:52020DC0609&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/DOC/?uri=CELEX:52020DC0609&from=EN)



l'Organisation internationale pour les Migrations (OIM) ont été chargées de la composante gouvernance, tandis que la GIZ, ENABEL et l'Office Français pour l'Immigration et l'Intégration (OFII), de programmes de mobilité pilotes, respectivement vers l'Allemagne, la Belgique et la France. L'un des objectifs de ce programme est de permettre aux décideurs de la région et à leurs partenaires d'intégrer la migration dans les politiques nationales de l'emploi, d'élaborer des stratégies nationales cohérentes sur la migration de main-d'œuvre et d'améliorer la coordination entre toutes les institutions publiques. Mais parallèlement, il s'agit également de tester de nouvelles approches en matière de mobilité professionnelle bilatérale permettant d'offrir des solutions de plus long terme aux besoins identifiés dans le Pacte et les Communications ultérieurs et qui pourraient être mis en œuvre à plus grande échelle dans les nouveaux cadres de politique formulés ultérieurement (Paquet sur les Compétences, 2021; Communication sur les Talents, 2021 Teams Europe, 2022 etc).

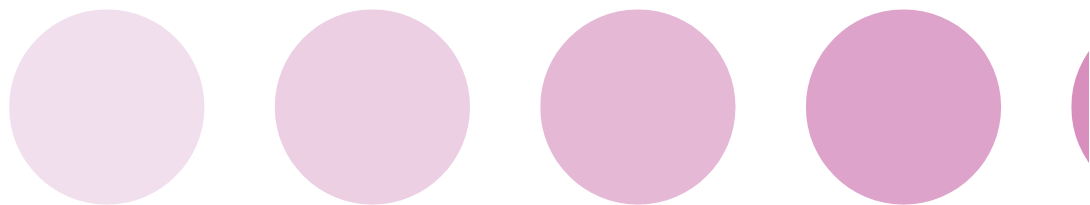
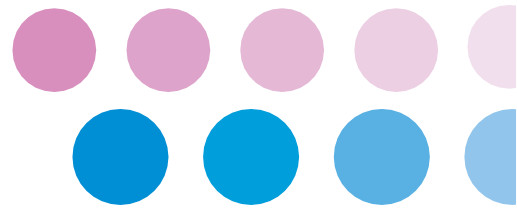
La présente de recherche dégage donc des pistes et des propositions qui vont dans le sens d'une grande coopération entre les partenaires des deux rives de la Méditerranée, en visant notamment le renforcement de la reconnaissance des diplômes et des qualifications des compétences étrangères, la simplification des démarches pour les ressortissants étrangers (demande d'autorisation de travail, délivrance des visas, etc), la mise en place d'un dispositif évolutif et transparent pour sélectionner les candidats à l'immigration, et l'accélération des procédures de recrutement des talents en créant une plate-forme numérique à l'échelle européenne, qui peut être étendue à la migration humanitaire.

Le papier de recherche souligne aussi que pour qu'ils soient bénéfiques pour les pays en développement, les schémas de mobilité doivent faire davantage l'objet de réflexion. Notamment pour 1) garantir que les compétences acquises dans le pays de destination profiteront à leur marché de travail tandis qu'une partie d'entre elles sont transférées

aux pays d'origine par le biais de migrants qualifiés ; 2) prévoir des programmes de formation ou de perfectionnement au profit direct des pays du Sud afin de garantir le partage des coûts de la formation des potentiels migrants. Les risques de pénuries de compétences dans le Sud devront également être anticipés afin de les ramener à un niveau acceptable. Cela sera d'autant plus important dans des secteurs stratégiques comme le secteur de la santé, celui des TIC, et le secteur de l'énergie (production d'énergie renouvelable, efficacité énergétique des bâtiments, véhicules électriques, etc) et de l'économie circulaire (recyclage, réparation, etc), compte tenu des besoins à venir. Dans ce contexte, la migration légale doit aussi accompagner la transition de l'ensemble des pays partenaires vers une économie verte et numérique, qui nécessite des compétences spécifiques et une restructuration de leurs économies et de leurs marchés du travail. Le succès de ces initiatives demande l'instauration d'un climat de confiance entre les partenaires du Sud et du Nord, et la croyance en un destin commun, tout en acceptant la diversité de tous les partenaires et leur hétérogénéité.



# INTRODUCTION





## INTRODUCTION

Aujourd'hui plus qu'hier, la migration est au centre de toutes les attentions des acteurs gouvernementaux que ce soit au niveau national, régional ou encore international. Cet intérêt s'est concrétisé notamment par l'adoption en 2015 par les Nations Unies du Programme de développement durable à l'horizon 2030 qui reconnaît pour la première fois la contribution de la migration au développement durable et à travers la mise en place en 2018 du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières.<sup>2</sup> Dans le même ordre d'idées, le Pacte de l'Union européenne sur les migrations et l'asile de 2020, axé sur les questions d'asile mais aussi, sur celles liées à la gestion des migrations et au renfort des voies légales, constitue un pas de plus vers une prise de conscience de l'importance de la migration pour les pays européens. Pour ces derniers, la migration légale de main-d'œuvre contribuerait à la réduction des arrivées irrégulières tout en permettant de relever les défis démographiques et économiques auxquels l'Europe est confrontée. On pense particulièrement au vieillissement de la population et la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs ou certaines professions. De leur côté, les pays d'origine tireraient profit de la migration grâce aux transferts de fonds des migrants et des transferts éventuels de technologie et de compétences.

Le présent papier insiste sur quelques points clés :

Le premier concerne, de notre point de vue, l'éthique particulièrement quand on aborde la question de la migration de personnes hautement qualifiées qui apparaît comme une action qui nuit au pays d'origine. Ce sujet n'est évidemment pas nouveau, mais la littérature économique est unanime sur le rôle primordial du capital humain dans l'accélération de la croissance économique et le développement des pays. Certains économistes ont proposé, dans les années 70,

de taxer les travailleurs qualifiés expatriés aux bénéfices des pays d'origine (la « taxe Bhagwati »), afin de compenser la perte causée par leur émigration et les coûts de leur éducation supportés par ces pays pauvres. Ce raisonnement nous semble aujourd'hui désuet, dans la mesure où la mobilité est un droit et on ne peut pas empêcher une personne, surtout si elle est éduquée et diplômée, de choisir sa destinée librement. Mais, compte tenu du manque à gagner des pays d'origine et du coût de formation des futurs migrants (surtout les plus diplômés), on ne peut faire l'économie d'une réflexion sereine sur le débat sur « la fuite des cerveaux »

Le deuxième concerne tout particulièrement les pays européens qui ne sont pas toujours d'accord entre eux, du fait de leurs intérêts divergents et des pressions internes dues à la forte hostilité de l'opinion publique européenne vis-à-vis de l'immigration en générale. Cela pose la question du degré de convergence dans les politiques nationales au niveau européen.

Le troisième point est lié à la pandémie et ses effets délétères tant sur les plans économique, sanitaire et sociétal. Non seulement, des besoins importants de main-d'œuvre dans les pays du Nord sont apparus dans certains secteurs, comme la santé, mais on s'est rendu compte que les pays du Sud eux-mêmes font face à la même problématique, avec dans certains cas des besoins urgents. La pandémie de COVID-19 a révélé également qu'en Europe pas moins de 13 % des travailleurs assurant des fonctions essentielles (médecins, infirmiers ou chauffeurs) étaient des migrants.<sup>3</sup>

Le quatrième point concerne l'offre et la demande de la main d'œuvre dans les deux rives de la Méditerranée. Dans la rive nord, une bonne partie de la demande de main-d'œuvre demeure insatisfaite, et ce pour

gérées », (<https://www.iom.int/fr/migration-developpement-durable-et-le-programme-2030>).

<sup>3</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0657&from=EN>

<sup>2</sup> Dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, la migration est un thème transversal clé. La cible 10.7 de l'objectif de développement durable 10, sur la réduction des inégalités, appelle les Etats à « faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sûre, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques migratoires planifiées et bien

plusieurs types d'emplois à la fois hautement et peu qualifiés. Dans la rive sud, l'employabilité des jeunes constitue une source de préoccupation majeure des pouvoirs politiques. Une situation qui soulève de nombreuses questions liées notamment à la faible création d'emplois nécessaires pour satisfaire l'offre croissante de main-d'œuvre même lorsque l'économie est en croissance, à la mauvaise qualité des emplois créés, et à la faible qualité des systèmes d'enseignement et de formation et leur manque d'adaptabilité aux besoins en compétences du secteur privé. Le fort taux de chômage parmi les jeunes diplômés s'explique, en partie, par l'offre croissante de main-d'œuvre diplômés, notamment dans certains métiers (sous l'effet des efforts importants déployés pour élargir l'accès à l'enseignement supérieur) et le tissu économique qui n'arrive pas à absorber cette main-d'œuvre en forte croissance ces dernières années. Même pour les jeunes peu ou non qualifiés, les créations d'emplois formels sont faibles ou de mauvaise qualité. Souvent, nombreux d'entre eux se retrouvent sans emploi, sans éducation ou sans formation (NEET). Le phénomène n'est pas nouveau ; les taux élevés de jeunes NEET n'ont, en effet, pas changé substantiellement au cours de la dernière décennie, atteignant 29% des 15-24 ans au Maroc, 28 % en Égypte et 25 % en Tunisie (Lopez-Acevedo et al. 2021). La situation reste inquiétante et nécessite de redoubler d'efforts pour intégrer cette catégorie dans la vie active. Face à ce contexte, il semble difficile de dissuader les jeunes d'émigrer.

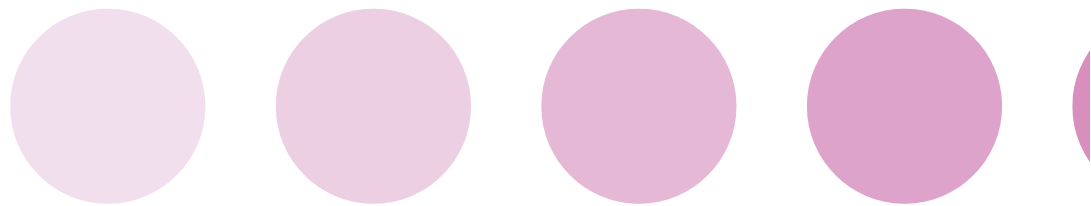
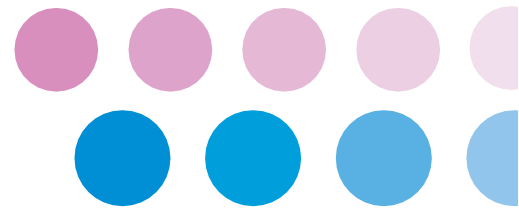
Enfin, le papier insiste sur la nécessité d'identifier les métiers porteurs et les secteurs économique de croissance potentielle dans les deux rives de la Méditerranée. Cela devrait permettre de repérer ceux qui sont susceptibles de créer des opportunités de travail, en particulier chez les jeunes, et les diplômés ainsi que les besoins en formation à court et moyen termes.

Il souligne aussi que la multiplication des chocs exogènes, le délitement observé dans les frontières même de l'Europe (au Nord avec le conflit Ukraine-Russie et au Sud avec les révolutions arabes) et les défis

que pose l'évolution des tendances migratoires, montrent, si besoin est, que les partenaires des deux rives ont intérêt à ouvrir la voie à une intégration régionale plus poussée.



**CHAPITRE 1**



## CHAPITRE 1 : Les partenariats pour la mobilité des compétences dans le contexte institutionnel et réglementaire des mobilités professionnelles entre l'Afrique du Nord et l'Europe

### Les actions actuelles de coopération sur les migrations

Depuis 2020, les États membres ont entrepris un large éventail de changements législatifs pour accroître l'efficacité et l'efficience des politiques de gestion des migrations. Attirer des travailleurs originaires des pays tiers et renforcer la protection des réfugiés et des demandeurs d'asile restent les priorités à l'échelle nationale et européenne en parallèle aux efforts déployés pour s'attaquer aux causes profondes de la migration irrégulière, par exemple en luttant contre le trafic de migrants.

Concernant le premier volet, Ylva Johansson, commissaire aux affaires intérieures a déclaré en 2021 que « *Remplacer la migration irrégulière par des voies d'entrée légales devrait être notre objectif stratégique. Nous avons besoin d'une migration légale : la population européenne en âge de travailler diminue, et de nombreux secteurs clés sont confrontés à des pénuries de compétences, comme les secteurs des soins de santé et de l'agriculture. Les partenariats destinés à attirer les talents contribueront à faire correspondre les compétences des candidats souhaitant venir travailler en Europe avec les besoins du marché du travail. Les partenariats destinés à attirer les talents donneront également à l'Europe un excellent outil pour collaborer avec nos pays partenaires sur tous les aspects de la migration, ce qui manquait jusqu'à présent.* »<sup>4</sup>

Dans ce cadre, plusieurs initiatives ont été proposées

comme la révision des anciennes directives de l'UE, y compris la directive sur la carte bleue européenne ((UE) 2021/1883, REM, 2022). Ce système d'admission à l'échelle de l'UE vise à attirer et retenir des personnes qualifiées et hautement qualifiées notamment dans les secteurs confrontés à des pénuries de compétences. Aussi, des initiatives sur la migration légale ont-elles été prises comme le « Skills and Talents Package » adoptée le 27 avril 2022. Les partenariats destinés à attirer les talents constituent l'une des principales composantes de la dimension extérieure du nouveau pacte sur la migration et l'asile. Il s'agit d'une nouvelle vision des partenariats de la Commission pour remédier aux pénuries de compétences dans l'UE et renforcer la coopération en matière de migration. Ces partenariats seront ouverts aux étudiants, aux diplômés et aux travailleurs qualifiés. Plus intéressant, ils « offriront également des possibilités en matière d'enseignement et de formation professionnels, d'aide à l'intégration pour les migrants de retour au pays, d'amélioration de la manière dont l'UE travaille avec la diaspora, ainsi que d'expertise et d'analyse des besoins en matière d'emploi ». Ainsi que le mentionne la communication de la Commission intitulée « Attirer des compétences et des talents dans l'UE », les partenariats destinés à attirer les talents « devraient transformer le risque de fuite des cerveaux hors des pays partenaires en un afflux de cerveaux pour tous les partenaires, qui profitera aux personnes concernées puisqu'elles auront accès à de nouvelles possibilités de formation, à une expérience professionnelle et à des études ou à des programmes d'enseignement et de formation

---

<sup>4</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip\\_21\\_2921](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_21_2921)

professionnels supplémentaires mis au point dans l'Union ou dans leur pays d'origine. »

Les premiers partenariats destinés à attirer les talents vont être lancés avec les partenaires Nord-Africains en particulier l'Égypte, le Maroc et la Tunisie et seront implémentés pour un début effectif fin 2022. La nouvelle vision de l'Europe est mise en évidence par plusieurs actions opérationnelles. A titre d'exemple, l'UE a continué à financer plusieurs mesures visant à accroître les capacités des autorités compétentes de ces pays à mieux gérer l'émigration de la main-d'œuvre vers l'Europe (Encadré 1). De plus, la Commission a lancé en février 2021 « Un partenariat renouvelé avec le voisinage méridional » accompagné d'un « Plan économique et d'investissement pour nos voisins méridionaux, une contribution importante au renforcement de la coopération avec les pays du Sud (Principe du « donner plus pour recevoir plus »).

Parmi les initiatives élaborées dans le cadre de la Politique européenne de voisinage-Sud existent, dont on peut citer la constitution d'une base de données relative aux pays partenaires de la PEV-Sud. Ces données sont fournies par les instituts statistiques nationaux de chaque pays concerné et compilées par Eurostat. Elles couvrent différents domaines thématiques à savoir : Économie et finances, Population et conditions sociales, Tourisme, Agriculture et pêche, Commerce international de biens, Transports, Environnement et énergie.

### **Nouvelles tendances en matière de migration de travail. Le potentiel des SMP**

La nécessité de mettre à nouveau l'accent sur la mobilité des compétences, comme souligné dans le pacte sur la migration et l'asile, et réitérée depuis dans les trains de mesures sur les compétences et les

partenariats pour talents, a également inculqué la nécessité pour les partenaires de développement de proposer divers modèles d'intervention. La GIZ soutient un modèle triple-Win, l'OIT, l'OIM-UNESCO et l'OIE ont proposé un Partenariat mondial pour les compétences pour la migration en 2018. Dans une publication de mars 2022, l'OCDE et le Réseau européen des migrations (REM) ont proposé le concept de partenariats pour la mobilité des compétences. ENABEL soutient un modèle de partenariat mondial pour les compétences et, plus récemment, l'OIM a publié pour la première fois sur les partenariats pour la mobilité des compétences (PMC) en janvier 2022 et développera son approche dans une note d'orientation qui sera publiée en 2023.<sup>56789</sup>Ces différents modèles de partenariat ne sont pas entièrement nouveaux. Indépendamment des nuances entre eux et de l'utilisation de méthodologies différentes, l'idée développée ici est que la migration est un processus qui peut être profitable à tous les acteurs : le migrant, son pays d'origine et son pays d'adoption. Dans ce contexte, les décideurs politiques se sont de plus en plus tournés vers une alternative innovante, à savoir les PMC. même si le REM et l'OCDE, par exemple, reconnaissent que les PMC et les partenariats pour les talents sont des concepts assez interchangeables.<sup>10</sup> Pour les pays d'origine, partager les coûts et conduire des programmes conjoints entre plusieurs parties prenantes du partenariat permettrait de maintenir à un faible niveau les dépenses de formation des travailleurs locaux et des futurs migrants et de mieux préparer leur main-d'œuvre, pour une plus grande intégration dans les marchés du travail internationaux. Ces travailleurs, une fois formés rejoindront le marché du travail local, ou étranger où ils occuperont des emplois, qui correspondent à leur niveau de compétence. Ce schéma constitue l'esprit des PMC. Ces derniers peuvent particulièrement favoriser des accords de coopération sous de nouvelles formes, entre

<sup>5</sup> <https://migrationnetwork.un.org/projects/triple-win-programme>

<sup>6</sup> [https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_653993/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_653993/lang--en/index.htm)

<sup>7</sup> <https://emnbelgium.be/publication/skills-mobility-partnerships-exploring-innovative-approaches-labour-migration-emn-oecd> ;

<https://www.oecd.org/migration/mig/2022-March-Joint-EMN-OECD->

[OECD-Inform-Skills-Mobility-Partnerships.pdf](https://www.oecd.org/migration/mig/2022-March-Joint-EMN-OECD-)

<sup>8</sup> Voir cette conférence : <https://emnbelgium.be/news/conference-skills-mobility-partnerships>

<sup>9</sup> <https://eea.iom.int/sites/g/files/tmzbdl666/files/documents/Skills-Mobility-Partnerships-Infosheet.pdf>

<sup>10</sup> <https://www.oecd.org/migration/mig/2022-March-Joint-EMN-OECD-> Skills-Mobility-Partnerships.pdf



l'Europe et certains partenaires en matière de talents dans les années à venir.

Ces partenariats permettent aussi de lutter contre le chômage des jeunes, qui est une des sources de la migration illégale vers l'Europe, en leur offrant une formation professionnelle et une éducation leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour s'insérer plus facilement sur le marché du travail

**Encadré 1. Coopération euro-méditerranéenne pour le renforcement des capacités statistiques dans le cadre du programme PEV-Sud.**

L'UE soutient le renforcement des capacités statistiques bilatérales et régionales dans la région PEV-Sud qui inclut dix pays du sud de la Méditerranée (l'Algérie, l'Égypte, Israël, la Jordanie, le Liban, la Libye, le Maroc, la Palestine, la Syrie et la Tunisie). Cela prend la forme d'une assistance technique aux instituts statistiques nationales des pays partenaires par le biais de programmes ciblés tels que des formations, des groupes de travail et des ateliers, l'échange de bonnes pratiques et le transfert de savoir-faire statistique. Le programme PEV-Sud veille à ce que les décisions politiques puissent s'appuyer sur des faits statistiques probants et cherche à renforcer la coopération et la coordination entre les instituts nationaux de statistique et les organisations régionales et internationales actives dans la région.

local.

Actuellement, il existe différents programmes pilotes de mobilité de l'UE facilitant la mobilité de la main-d'œuvre. Ces programmes font partie soit du mécanisme de partenariat pour la mobilité (MPF), soit du fonds fiduciaire de l'UE, soit financés au titre du New Deal pour la migration et l'asile et, à l'avenir, des partenariats pour les talents. Ces programmes de mobilité sont destinés aux travailleurs migrants hautement, moyennement et peu qualifiés (voir l'exemple présenté dans l'encadré 2).

Cependant, en termes d'opportunités d'emploi, ce sont les migrants hautement qualifiés qui ont tendance à bénéficier davantage des voies de mobilité actuelles, comme le souligne l'étude réalisée en août 2022 par l'OIM et qui dresse un état des lieux des partenariats de mobilité des compétences entre l'Afrique et l'Europe et des projets pilotes à court terme. Cette étude révèle que, pour le moment, ces programmes sont conçus pour promouvoir davantage la mobilité de la main-d'œuvre que le développement

des compétences. Cela est dû, en partie, à la nature des programmes de mobilité actuels qui ne favorisent pas la coopération structurelle entre les gouvernements des pays d'origine et d'accueil, ainsi qu'au manque d'engagement qui va au-delà des programmes de mobilité, manifesté par des ressources insuffisantes transférables aux pays d'origine et moins durables sur le long terme. L'étude évoque aussi un manque de vision et de planification à long et moyen termes et un développement limité dans le pays d'origine. Elle identifie d'autres défis à relever dans la phase pilote : une coordination et une coopération insuffisantes entre les pays et un besoin de satisfaire un large éventail de parties prenantes dans ces pays. En réalité, la collaboration entre les différentes parties prenantes au sein de chaque pays et entre les pays peut être un exercice du moins complexe, sinon périlleux. En particulier dans les cas impliquant des intérêts, des attentes et des processus politiques et bureaucratiques différents, mais aussi, en raison de la multiplication des parties prenantes : institutions gouvernementales, secteurs de l'éducation, syndicats, organisations non gouvernementales, associations de migrants et acteurs du secteur privé, tels que des fédérations d'industries ou des chambres de commerce.

Les programmes pilotes qui seront lancés dans le cadre des partenariats destinés à attirer les talents mettront particulièrement l'accent sur les métiers et les

**Encadré 2. Focus sur le projet pilote WAFIRA qui encourage la migration circulaire des travailleuses saisonnières marocaines vers l'Espagne.**

Co-financé par l'Union européenne à travers le mécanisme de Migration Partnership Facility (MPF) et le gouvernement espagnol, le programme cible les femmes marocaines qui se rendent chaque année en Espagne pour la récolte de fruits rouges dans la région de Huelva. L'Espagne lance son deuxième projet pilote en 2022, en sélectionnant 250 participantes pour la saison 2022-2023. Le projet a notamment pour avantage d'accroître l'indépendance personnelle des travailleuses saisonnières, puisqu'il vise à développer leurs potentialités entrepreneuriales en recevant une formation pour créer leur propre entreprise à leur retour au Maroc. Les cours de formation sont organisés à leur intention avec un appui financier et technique de leur projet professionnel. Dans un premier temps, seules les femmes du secteur agricole feront partie du projet pilote.



compétences à caractère écologique et numérique qui sont très demandés dans l'ensemble des pays partenaires. La focalisation sur de tels secteurs paraît évidente aujourd'hui plus qu'hier, compte tenu des conséquences de la pandémie de la Covid.

En tous cas, il y'aura besoin d'augmenter la portée de ces partenariats et leur niveau d'ambition, tout en les inscrivant dans un cadre de coopération plus vaste, qui doit être défini avec les États membres et les pays partenaires respectifs, et en mobilisant au passage toutes les parties prenantes concernées, selon la Commission.



## CHAPITRE 2

## CHAPITRE 2. Cadre général d'analyse et conséquences sur la gestion des questions migratoires dans la région Nord Afrique

Compte tenu de l'importance du chômage chez les jeunes de la région étudiée et de la faiblesse des rémunérations pour des emplois qui ne correspondent pas souvent à leur qualification, on peut affirmer que la migration économique revêt une importance stratégique pour ces pays. Elle permet, en effet, d'alléger la forte pression exercée sur les marchés du travail locaux. Cette situation paraît préoccupante si l'on prend en considération la forte pression démographique que connaît la région. Dès lors, la population en âge de travailler, de plus en plus instruite qui plus est, fait face à des taux de chômage élevés. Des différences existent entre les pays, mais elles ne remettent pas pour autant en cause ce schéma d'ensemble. Il est clair que cette pression continuera à s'exercer sur le marché de travail (et sur le système éducatif) dans les prochaines années, au regard du poids de la population âgée de 0 à 14 ans qui représente au moins 24% de la population totale dans ces pays étudiés. En parallèle, la population active reste stable avec une très faible croissance, à cause des différentes formes de disfonctionnement du marché de travail comme on le verra plus tard. La migration professionnelle internationale permet donc d'absorber une partie des chômeurs et des personnes sous-employées dans les pays de la région étudiée. Tout ceci montre, de façon on ne peut plus claire, l'importance de l'insertion de cette population dans le marché du travail national ou, à défaut, international. Il en va de la stabilité sociale et politique de ces pays.

Dès lors, on peut raisonnablement penser que le chômage et l'inactivité des jeunes sont étroitement associés à l'avènement des révolutions arabes. D'ailleurs, ce qu'on appelle

communément le « printemps arabe » a été associé à une augmentation de la mobilité internationale dans la région euro-méditerranéenne. L'avènement de la Covid a aussi eu un effet sur le désir de migration vers l'Europe chez les jeunes et les diplômés originaires des pays de l'Afrique du Nord. Tout ceci met le doigt sur un phénomène important, à savoir l'échec des changements espérés par le « printemps Arabe » et, plus globalement, l'absence de perspectives économiques.

Le contexte sanitaire conjugué aux difficultés économiques pousse aussi les gouvernements de la région Nord-Africaine à prendre des décisions stratégiques pour tirer davantage profit des opportunités d'emploi offertes à l'international, en essayant de concilier les besoins nationaux en main-d'œuvre et les exigences du marché du travail au niveau international. Des accords bilatéraux, régionaux et multilatéraux sur la migration de la main-d'œuvre chercheraient à garantir que les pays d'origine et de destination répondent aux besoins de leur marché du travail et bénéficient des effets positifs de la migration sur les sociétés et les économies. Ils couvrent par exemple les questions de l'élargissement des voies de la migration régulière de main-d'œuvre (comme les accords concernant la migration saisonnière agricole). En parallèle, des projets de coopération ont été mis en œuvre dans le cadre des programmes qui fournissent à un nombre croissant d'étudiants l'opportunité de parfaire leur cursus à l'étranger ou de suivre une formation professionnelle.

La bonne gouvernance des migrations apporte d'autres avantages en termes de développement pour les pays d'origine des migrants, par le biais des transferts des compétences et des fonds, des investissements directs étrangers et des liens commerciaux qui profitent aux migrants, à leurs familles et à leur pays d'origine. A titre d'exemple, les transferts d'argent des migrants constituent l'un des vecteurs clé de l'impact de l'émigration dans ces pays ; ils constituent une source de financement importante pour le développement pour la majorité des pays de la région d'Afrique du Nord. De même, les investissements effectués grâce aux transferts de fonds et aux migrants de retour dans l'immobilier, les entreprises, et les terres sont

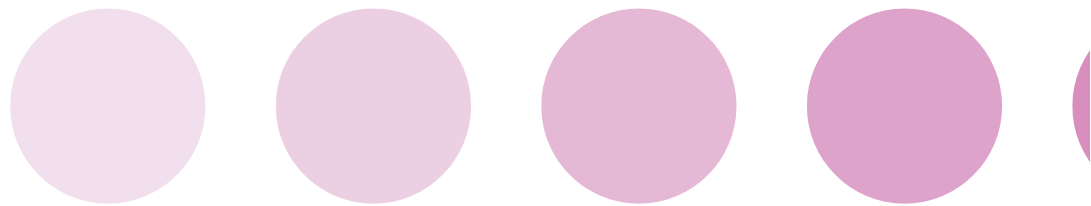
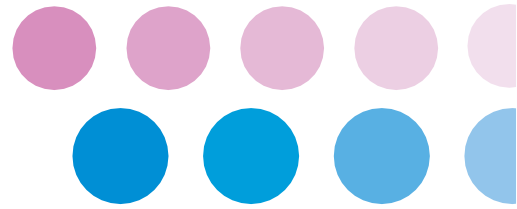
considérés comme des effets positifs des migrations pour les pays d'origine.

Une autre conséquence de l'émigration pour les pays d'origine est la privation d'une partie de leur main-d'œuvre qualifiée. Cependant, différents canaux peuvent en atténuer l'ampleur. A titre d'exemple, grâce aux moyens d'informations modernes, les jeunes savent qu'un haut niveau d'études dans certaines spécialités leur facilite la migration internationale. Le niveau du capital humain dans les pays d'origine progresse de facto, avant que les migrants n'aient quitté leur pays ex-ante. Dès lors, le capital humain augmente dans les pays d'origine sous l'influence des perspectives d'émigration, notamment sur l'investissement personnel dans l'éducation. En outre, comme le souligne l'Unesco dans le cas de l'Afrique « L'insertion des diasporas africaines dans le marché mondial des compétences leur offre des garanties de maintien de leur compétitivité, en lieu et place de la sclérose qu'elles subissent si elles restent dans leur pays d'origine, en raison des mauvaises conditions de travail et d'un environnement peu propice à l'épanouissement professionnel. C'est notamment vrai pour les enseignants-chercheurs, le personnel de santé et, plus récemment, les métiers dits de pointe, comme l'informatique, les télécoms, la finance ou les biotechnologies. »

Cela n'empêche pas que la migration qualifiée pénaliserait les pays du Sud, en les privant d'une de leurs ressources les plus rares à savoir le capital humain. C'est pour cette raison que le débat s'est déplacé ces dernières années vers ce qu'on appelle la « circulation des cerveaux ». Autrement dit, une émigration de courte durée, permettant aux migrants de se former et de travailler pendant quelques années, avant de rentrer dans leur pays. En principe, la migration de retour est ainsi intégrée dans les différents accords mais dans la réalité, elle n'a pas encore trouvé sa place dans la gestion des flux migratoires de tous les pays de l'UE.



# CHAPITRE 3



### CHAPITRE 3. Pénurie de main-d'œuvre et tensions sur le marché du travail en Europe

Compte tenu du vieillissement de la population en Europe, qui remet en cause l'équilibre, déjà fragile, entre la population active et les retraités, la recours à la migration du travail paraît tout à fait naturel, en dépit des polémiques entretenues par les médias européens. Elle permet de pallier le manque de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs touchés par des pénuries structurelles, comme ceux de l'hébergement et restauration, des technologies de l'information, de la santé et de la construction. Toutefois, elle intervient sur un marché de l'emploi souvent non inclusif avec de grandes disparités entre les pays et au sein de ceux-ci et pose ainsi la question de l'intégration socioéconomique des immigrés. Cette question a des conséquences politiques importantes.

Suite à une reprise économique post-covid plus rapide et plus forte qu'attendue, plusieurs secteurs proposent plus d'offres d'emplois qu'avant la pandémie. Des postes vacants étaient toutefois déjà nombreux avant la pandémie dans pratiquement tous les secteurs et pays comme le montre le tableau 1. Les tensions au niveau de recrutement sont particulièrement fortes dans les secteurs de santé et de l'enseignement, et ce dans tous les pays de notre échantillon. Le poids des secteurs du bâtiment, de l'industrie, de l'informatique et des télécommunications, dépend en revanche de chaque pays.

Par ailleurs, les données d'enquêtes nationales montrent que des disparités géographiques de l'offre et de la demande existent, ce qui explique une variation dans les tensions d'un territoire à l'autre. Par exemple, en France, dans le secteur de l'industrie agroalimentaire, les difficultés de recrutement épargnent certains départements du nord, de l'est et du sud de la France (Chartier et al.2022).

Le tableau 2 représente les principales professions prioritaires déficitaires dans les pays européens. Il s'agit des métiers en tension forte ou très forte en Europe ; c'est le cas des professions des TIC, et des STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques). Une raison majeure de la pénurie de spécialistes des STIM réside dans l'offre insuffisante de diplômés du secondaire supérieur et de l'enseignement supérieur pour répondre à l'augmentation de la demande (Cedefop, 2016).

En Europe, les besoins de compétences présentes (et futures) dépendent aussi de la façon avec laquelle l'offre de main-d'œuvre peut être mobilisable à un moment donné. Notamment l'existence des conditions propices au retour à l'emploi des inactifs, à la forte mobilité professionnelle et régionale, à la formation pour l'adéquation des qualifications des travailleurs déjà présents sur le marché, et à l'amélioration de l'attractivité de certains métiers par exemple. Sans oublier que certaines politiques de restriction de la formation de spécialistes, comme le *numerus clausus* pour les médecins en France, limitent l'offre de travail dans les pays européens.

Par ailleurs, beaucoup d'emplois peu qualifiés n'échappent pas aux pénuries de main-d'œuvre sur le marché du travail. Dans de nombreux pays européens, les immigrés jouent déjà un rôle important pour satisfaire la demande des emplois moyennement et faiblement qualifiés. En 2020, les immigrés étaient surreprésentés dans certaines professions économiques spécifiques (aide de ménage, aides-soignants, etc). De même, dans les programmes d'immigration temporaire européens, les travailleurs saisonniers constituent la principale catégorie où les effectifs sont les plus nombreux, selon les données d'Eurostat sur les premiers permis de séjour accordés dans l'UE. Pour les pays qui accueillent un grand nombre de saisonniers, cette forme de mobilité paraît très adaptée à certains secteurs comme l'agriculture, compte tenu de la saisonnalité de l'emploi.

Tableau 1. Nombre de vacances d'emplois moyen par trimestre

	Année	Santé	TIC	Enseignement	Construction	Industrie (sauf construction)	Industrie manufacturière	Hébergement et restauration
<b>Belgique</b>	2015	7271	4748	28604	4943	8433	7760	2877
	2018	11300	7871	44820	10861	13644	12383	6417
	2021	14918	10841	53235	13343	17793	15878	8474
<b>Espagne</b>	2015	6801	3367	7742	2568	4570	4240	4964
	2018	9729	6936	15055	5310	7381	6780	6039
	2021	11767	6333	15469	6598	7017	6139	4746
<b>Pays Bas</b>	2015	15867	10423	24922	5229	12327	11109	10538
	2018	32105	16905	41076	16292	24021	21865	20502
	2021	47475	22750	53925	21875	31650	28675	25825
<b>Allemagne</b>	2015	124386	38583	257353	72067	99272	94024	80513
	2018	176463	53484	336800	120969	172815	163924	76849
	2021	202159	58097	316350	148413	170521	160345	96371
<b>Suisse</b>	2015	6546	3647	8663	3057	8502	7992	2692
	2018	8418	4939	11525	5025	14297	13519	4070
	2021	12918	5599	15379	6257	15654	14717	5509
<b>Royaume-Uni</b>	2015	115250	37750	118500	24750	56750	48750	81750
	2018	131500	47750	131500	25250	69250	60750	91000
	2021*	118000	26333	89000	19000	44000	37333	40666

Note :\* les chiffres correspondent à l'année 2020

Tableau 2. Les cinq professions prioritaires les plus déficitaires, EU-28

<b>Spécialistes des TIC</b>
Sauf Finlande
<b>Spécialistes des STIM</b>
Sauf Chypre, Danemark, Estonie, Finlande et Grèce
<b>Infirmiers et sagefemme</b>
Sauf Espagne, Grèce, Lettonie, Lituanie, Pays bas et Portugal
<b>Enseignants</b>
Sauf Belgique, Espagne, Grèce, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Portugal, et Royaume Uni
<b>Médecins</b>
sauf Grèce, Pays-Bas, Royaume Uni et Suède

Source : Cedefop (2016), [https://www.cedefop.europa.eu/files/9115\\_fr.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/9115_fr.pdf)



# CHAPITRE 4



## CHAPITRE 4. Les questions liées aux compétences sur les deux rives de la Méditerranée

Les niveaux de compétences de la main d'œuvre sont des déterminants importants de la capacité d'un pays à être compétitif sur les marchés mondiaux, à utiliser efficacement les progrès technologiques et à garantir la création d'emplois et une prospérité durable pour l'avenir. Cela est valable pour les pays des deux rives de la Méditerranée.

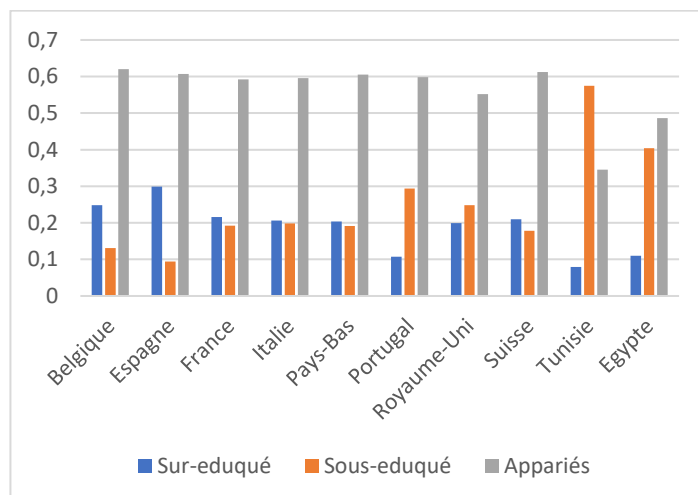
Les statistiques sur les diverses formes d'inadéquation entre l'offre et la demande des qualifications en Europe permettent de mieux comprendre leur impact sur les résultats du marché du travail et d'apprivoiser les obstacles structurels auxquels les travailleurs étrangers peuvent faire face. Les employeurs font face à des pénuries de certains profils rares, accentuées par le problème de l'inadéquation des compétences. Dans cette partie du papier, on s'intéresse à ces dernières formes d'inadéquation.

La figure 1 nous donne une première indication sur l'étendue de l'inadéquation des qualifications dans les pays européens étudiés ici. Tous ces pays (à l'exception du Royaume Uni) se situaient au tour de 60 % des personnes ayant un emploi dont les qualifications correspondent au type et au niveau de compétences requis par leur emploi. Mais la part des surqualifiés est élevée dans certains d'entre eux. En particulier en Espagne, parmi les personnes qui exercent un emploi, environ 30% sont surqualifiées, devant la Belgique (25%) et derrière le Portugal (10%). Cependant, l'écart entre les autres pays étudiés demeure faible autour de 20%. Dans ces pays, l'inadéquation est parfois due au fait que les travailleurs acceptent plus facilement un emploi qui ne correspond pas à leur niveau de qualification s'il y'a une forte concurrence à l'embauche, ce qui fait d'eux des travailleurs surqualifiés. En outre, la

figure met en évidence l'autre type d'inadéquation des compétences, à savoir la sous-qualification,

avec une part des sous-éduqués élevée au Portugal et au Royaume -Uni (29% et 25% respectivement).

Figure 1. Population active selon les diverses formes d'inadéquation du niveau d'éducation dans les pays étudiés (Source : ILOSTAT)



**Notes :** 1) Appariés (personnes dont le plus haut niveau d'éducation correspond aux exigences éducatives de la CIP pour leur profession), 2) suréduqués (personnes dont le niveau d'éducation le plus élevé est supérieur aux exigences d'éducation de la Classification internationale type de l'éducation (CITE) pour leur profession), 3) sous-éduqués (personnes dont le niveau d'éducation le plus élevé est inférieur aux exigences de formation de la CITE pour leur profession). Pour la Tunisie, il s'agit des données de 2014

Du côté sud de la Méditerranée, tous les pays étudiés ici sont caractérisés par la faible qualification des actifs occupés. Comme le révèle le tableau 3, en Egypte 61,6% des actifs âgés de 25 et plus ont au moins le niveau secondaire, suivie par la Tunisie, l'Algérie, et le Maroc avec 54%, 41% et 20% respectivement. Pour le groupe de jeunes (15-24ans), cette part passe à 15% pour le Maroc contre 70% en Tunisie, 50% en Egypte et 35,7% en Algérie.

fabrication d'équipements électriques et informatiques (OCDE, 2022, OIT, 2022). Mais

Tableau 3. Emploi par sexe, âge et éducation (en milliers) (Source : OIT)

Pays	Age	Temps	Emploi (milliers)					Part	
			Total	Inférieur au niveau de base	De base	Intermédiaire	Avancé	Secondaire et +	Avancé
Algérie	15-64	2017	10718	729	5624	2488	1878	0,407	0,175
	15-24	2017	1339	22	839	344	134	<b>0,357</b>	<b>0,100</b>
	25+	2017	9518	795	4821	2149	1752	<b>0,410</b>	<b>0,184</b>
Egypte	15-64	2020	25811	5917	4193	9681	6020	0,608	0,233
	15-24	2020	4249	800	1227	1751	470	<b>0,523</b>	<b>0,111</b>
	25+	2020	21949	5412	3007	7949	5579	<b>0,616</b>	<b>0,254</b>
Maroc	15-64	2021	10247	5197	2959	1247	836	0,203	0,082
	15-24	2021	962	295	517	117	32	<b>0,155</b>	<b>0,033</b>
	25+	2021	9810	5380	2474	1136	813	<b>0,199</b>	<b>0,083</b>
Tunisie	15-64	2017	3396	267	1205	1286	636	0,566	0,187
	15-24	2017	362	8	98	228	26	<b>0,703</b>	<b>0,073</b>
	25+	2017	3095	292	1127	1063	611	<b>0,541</b>	<b>0,198</b>

**Notes :** La classification de l'apprentissage dans le niveau "secondaire" réduit les niveaux d'enseignement supérieur déclarés par les pays où la participation des jeunes au système d'apprentissage est plus répandue

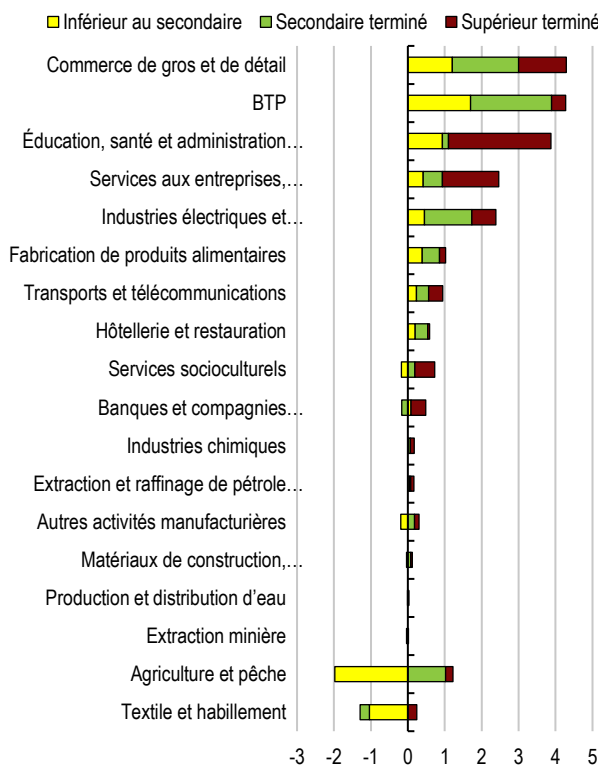
Il faut dire que les pays ont adopté dans le passé des politiques économiques visant à attirer des activités à faible valeur ajoutée, ce qui explique, en partie, que la part des travailleurs dans les secteurs faiblement productifs y est élevée. En Tunisie, par exemple, même si l'industrie textile (qui était pendant longtemps le premier pourvoyeur d'emplois industriels du pays ainsi qu'au Maroc) a perdu des emplois durant la dernière décennie, il demeure important pour les deux pays. En même temps, d'autres secteurs à forte intensité de main-d'œuvre peu qualifiée, tels que le commerce de détail et le BTP, ont été des créateurs d'emplois (Figure 2). L'industrie textile a, par ailleurs, fait montre de résilience face à la crise de la Covid au Maroc et en Tunisie ; cependant elle souffre depuis quelques mois d'une pénurie importante de main-d'œuvre qualifiée qui constitue l'un des freins à son développement.

Dans les deux pays aussi, on observe récemment une orientation vers des activités à plus forte intensité de qualification et à plus forte valeur ajoutée, comme les activités des services aux entreprises et liés aux TIC externalisés et la

l'indisponibilité des ressources humaines qualifiées reste un enjeu majeur pour ces pays. La figure 2 montre dans le cas de la Tunisie que depuis 2007, les TIC et les services aux entreprises, ainsi que le commerce de gros et de détail sont parmi les activités créatrices d'emplois pour de nombreux diplômés de l'enseignement supérieur. Aussi, bien que certains secteurs manufacturiers tels que les industries mécaniques et électriques aient recruté davantage de diplômés de l'enseignement supérieur, il n'en reste pas moins que 52 % des emplois dans ces secteurs sont occupés par des ouvriers peu qualifiés, 28 % par des ouvriers hautement qualifiés, 15% par des employés très qualifiés et 5,4% par des employés peu qualifié (OCDE, 2022). Autrement dit, de nombreux diplômés de l'enseignement supérieur pourraient être surqualifiés pour ces emplois et la capacité d'absorption des diplômés de l'enseignement supérieur dans de nombreuses industries manufacturières est limitée (OCDE, 2022).

La figure 1 montre un fort taux de sous-qualification dans deux pays de la région pour lesquels des données du BIT existent, à savoir l’Égypte et la Tunisie. Cela signifie que 60% des actifs n’ont pas les compétences requises par les entreprises en Tunisie contre 40% en Égypte. La surqualification ne concerne qu’environ 10% des actifs dans les deux pays. Si l’on considère le cas du Maroc, l’étude du

Figure 2. Contribution à la croissance de l’emploi total par activité et niveau d’études, 2007-2019 (en points de pourcentage) (Source : Études économiques de l’OCDE : Tunisie 2022)



**Encadré 3. Exemple de programme visant à promouvoir la formation en alternance en Égypte.**

De nombreuses entreprises égyptiennes cherchent des travailleurs qualifiés car les diplômés ne sont pas suffisamment préparés à l'emploi. Le système de formation en alternance offre à ces entreprises la possibilité de participer à la conception des formations et de s'assurer que la formation répond aux exigences du marché du travail. Le programme de coopération entre l'Égypte et l'Allemagne vise justement à « Améliorer la qualité et la quantité de la formation en alternance pour les travailleurs qualifiés ». Il s'agit d'un programme de soutien allemand géré par la GIZ, sur la période 2018-2020. Il est prévu de former 300 enseignants et 500 formateurs en entreprise. Une formation est également prévue pour les directeurs d'école, et des conseillers en formation. Les enseignants et les formateurs en entreprise participeront en tant que stagiaires à un module de formation avancée, tandis que les enseignants participeront à un module de formation experte.

HCP (2018) analyse la situation d'adéquation du « plus haut diplôme obtenu » avec la profession principale exercée, déclarée lors du recensement de la population de 2014. Elle montre que 45,7% des actifs occupés sont en situation d'adéquation, 7,6% sont en situation de déclassement professionnel et 46,7% en situation de sur-classement. Dans les trois pays d'Afrique du Nord, la situation de sur-classement évoque un besoin criant en formation pour améliorer le rendement des ressources humaines, et rendre ces pays compétitifs de façon durable sur les marchés mondiaux.

D'un autre côté, l'absorption des compétences déclassées exige une amélioration de la qualité et de la pertinence de la formation des compétences. En outre, la nécessaire réaffectation de la main-d'œuvre (particulièrement des chômeurs) vers les secteurs en expansion nécessitera des investissements substantiels dans la reconversion des travailleurs.

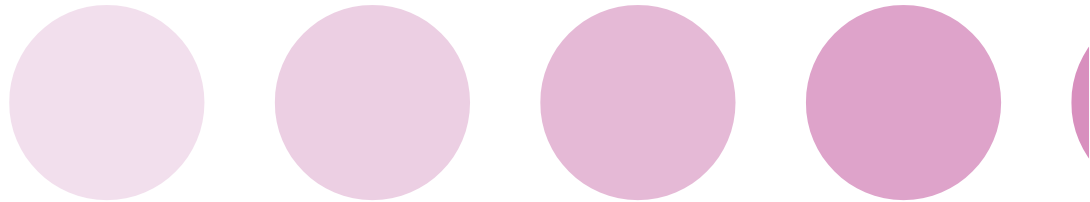
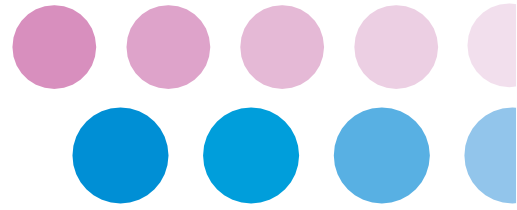
Par ailleurs, des statistiques montrent que malgré le niveau élevé du chômage, les entreprises peignent à trouver une main-d'œuvre possédant les compétences recherchées en Egypte, au Maroc et en Tunisie (HCP, 2018 ; OCDE, 2022, encadré 3).

L'étude de l'OCDE menée sur la Tunisie souligne qu'outre les compétences techniques et professionnelles, de nombreux candidats manquent de compétences non-techniques et de savoir-être (soft skills), comme la communication orale et écrite, les langues étrangères, le travail en équipe et la résolution des problèmes et des conflits. L'enquête de HCP montre également que 39% des entreprises enquêtées ont déclaré qu'elles rencontrent des difficultés lors de leurs opérations de recrutement. Les principales raisons de ces difficultés sont notamment : 1) Le manque de savoir faire des candidats, y compris ceux ayant une première expérience (37%), 2) Les comportements et les aspects soft skills des candidats (23%), 3) La forte demande sur certains profils (16%), 4) L'inadaptation et ou l'insuffisance des formations de base des candidats (14%) (Ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle (2021).

.



**CHAPITRE 5**



recherchées, compte tenu de la course à la numérisation.

## CHAPITRE 5. Indicateurs de prévision et d'analyse des besoins en compétences

### Le marché du travail européen et les changements futurs liés à l'évolution de la demande de main-d'œuvre

Le tableau 4 indique l'évolution future de la demande d'emploi sur la période 2020-2030 dans l'UE27 par secteur d'activité. On remarque des évolutions contrastées d'un secteur à l'autre. Ainsi, le secteur « Agriculture, sylviculture et pêche » connaîtra la baisse la plus importante (3%), suivi par le secteur des industries extractives (-1,67%). Inversement, les secteurs de « Hébergement & restauration » et « Santé et services sociaux » connaîtront le plus fort taux de croissance annuel : +1,07% et +0,97% respectivement. Atteindre les niveaux d'embauche impliqués suppose que les postes à pourvoir soient effectivement pourvus. Or, on remarque que ce sont les mêmes secteurs qui sont actuellement touchés par des pénuries structurelles, à l'instar des secteurs de l'informatique, de la santé et de la restauration et de l'hôtellerie.

On voit bien que le problème des pénuries est loin d'être conjoncturel. Comme dans tout marché déséquilibré, les premières explications sont à trouver dans l'offre et la demande. Coté offre, les dysfonctionnements sont dus tout simplement au manque de compétences dans certains secteurs, lui-même dû aux conditions strictes d'accès à certaines professions. Les conditions d'emploi (précarité de l'emploi, horaires incompatibles avec une vie familiale, conditions de rémunération) jouent aussi un rôle dans ces pénuries. Intuitivement, on pense d'emblée aux métiers de l'hôtellerie et de la restauration, mais pas seulement. Il y'a d'autres professions tels que l'ingénierie en informatique, qui sont très

La solution idéale pour résoudre ce problème de pénuries serait la hausse de l'offre de formation. Si l'on prend le cas de la France des projections sur 2030 montrent que chez les enseignants, les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie ainsi que les ingénieurs de l'informatique, les jeunes débutants combleraient les trois quarts des besoins de recrutement (France Stratégie, 2022). Le rôle de l'immigration économique semble être essentiel pour pallier ces besoins du marché de travail.

Par ailleurs, dans les métiers de la santé, la société vieillissante accroît la demande de services de soins en Europe. Les systèmes éducatifs actuels ne sont pas en phase avec les besoins croissants en soins que nécessitent les populations âgées. De plus, de nombreux départs à la retraite sont prévus au cours des quelques années à venir. Dans ces conditions, les pénuries découlent aussi en partie des départs à la retraite des travailleurs âgés et du remplacement des générations dans les professions, très sélectives et exigeant de longues études comme la médecine.

Le défi de l'âge est particulièrement fort en Allemagne, avec plus d'un tiers de la population en âge de travailler ayant 50 ans ou plus. Par conséquent, même si l'emploi devrait augmenter légèrement à l'avenir, il n'en reste pas moins vrai que la majorité de la demande d'emploi consistera en des remplacements de travailleurs qui prendront leur retraite. A l'opposé, la France devrait mieux performer dans les années à venir, avec une croissance plus forte à la fois de l'emploi et de la population en âge de travailler (15-64 ans).

Tableau 4. Indicateur la croissance annuelle future d'emploi : fournit une estimation de la variation annuelle en pourcentage attendue de la demande d'emploi pour chaque pays

Secteurs	EU27	Espagne	Belgique	Allemagne	France	Italie	Pays-Bas
Hébergement & restauration	1,07	0,92	0,04	1,01	1,34	0,93	1,37
Services administratifs	0,7	1,69	1,2	0,34	0,39	1,5	-0,63
Agriculture, sylviculture et pêche	-3,05	-2,35	-0,03	0	-5,98	-4,76	-6,69
Arts & loisirs	0,37	0,52	0,38	-0,71	1,23	0,57	-0,58
Construction	0,51	1,82	0,24	0,16	1,14	0,27	0,49
Enseignement	0,63	2	0,09	0,09	0,09	0,16	1,09
Services d'approvisionnement en énergie	0,65	0,69	0,63	0,9	0,3	-0,11	0,74
Finance & assurance	0,12	1,95	-1,13	0,07	-0,95	-0,6	0,73
Santé humaine et action sociale	0,97	-0,34	2,19	0,83	1,28	-0,02	0,55
Services TIC	0,86	1,33	1,64	-0,04	1,96	0,64	0,25
Industrie manufacturière	-0,29	-0,92	-0,06	0,13	-1,91	-0,37	-0,3
Industries extractives	-1,67	-1,4	0,42	-2,3	0,25	-2,45	-3,16
Services professionnels	0,83	0,41	1,48	0,69	0,99	0,16	0,8
Secteur public & défense	0,4	0,94	-0,47	0,09	0,14	-0,2	1,14
Transport & storage	0,52	-0,06	-0,46	0,84	0,98	0,4	-0,55
Traitement de l'eau et des déchets	-0,13	0,67	0,59	0,35	-1,57	0,15	1,27
Commerce de gros et de détail	0,55	1,2	0,54	0,35	0,61	0,64	0,34

Notes : Les services professionnels : services d'architecture et d'ingénierie, R-D, publicité ou études de marché.

Source : [Future annual employment growth | CEDEFOP \(europa.eu\)](https://www.cedefop.europa.eu/en/what-we-do/employment-growth)

concernera le secteur des TIC en France (1,97%),

### La demande future d'emplois en Europe, des situations contrastées entre pays ?

D'ici à 2030, les créations d'emplois seront très hétérogènes selon les secteurs et les pays. L'analyse sectorielle au niveau national présente les emplois qui seront les plus demandés dans chaque secteur d'activité (Tableau 4). Par exemple, la progression sera particulièrement marquée dans l'hébergement-restauration en Allemagne et aux Pays-Bas (+1,01% et +1,37% respectivement).

Dans les pays étudiés, la plus forte croissance annuelle de l'emploi sur la période 2020-2030

celui de la santé en Belgique (2,19%) et l'éducation en Espagne (2%), suivi par le secteur Finance & assurance et celui de la construction avec 1,95% et 1,82% respectivement. Le secteur des services administratifs arrivera en tête en Italie (1,5%). En revanche, le secteur agricole et les professions liées à ce secteur seront partout les plus concernés par le repli de l'emploi dans les prochaines années. Le secteur connaîtra une diminution plus marquée en France et aux Pays-Bas (autour de 6%).

En Belgique, en Espagne, en Italie et aux Pays-Bas, près de la moitié des offres d'emploi, y compris les remplacements d'emplois vacants jusqu'en 2030, nécessiteront un niveau de qualification élevé. Mais l'Espagne et l'Italie, continueront d'offrir de nombreuses opportunités d'emploi pour les personnes peu qualifiées ou ayant des qualifications moyennes. De même, en France, bien que les professions hautement qualifiées, telles que les chercheurs et les ingénieurs ou les professionnels juridiques et sociaux, seront en expansion tout au long de la décennie, la profession qui connaîtra un plus grand nombre de créations d'emplois sera celle des nettoyeurs et des aides (cleaners & helpers), suivie des vendeurs (sales workers). En Allemagne, les emplois les plus demandés exigeront des compétences de niveau moyen comme les professionnels associés juridiques et sociaux et les commis à la clientèle (legal & social associate professionals and customer clerks)

Le Big Data, la 5G et l'intelligence artificielle vont servir de catalyseurs à plusieurs autres tendances et innovations futures. Les innovations technologiques, le progrès technique et la lutte contre l'obsolescence programmée (suite à la prise en compte des considérations environnementales) font que les compétences spécifiques au secteur informatique et digital se dégradent rapidement. D'où la nécessité impérieuse pour l'Europe de développer et d'améliorer la formation professionnelle, et de renforcer le système de formation initiale.

De plus, les tendances actuelles et futures du marché du travail montrent que certains emplois moyennement qualifiés ou manuels seront supprimés du fait des avancées technologiques, par le biais par exemple de l'automatisation dans des secteurs tels que l'industrie manufacturière et la logistique. Inversement, malgré ces avancés, la demande de certaines fonctions industrielles non délocalisables, comme la maintenance des équipements ou le contrôle de la qualité sera maintenue voire renforcée.

### **Hausse de la demande future de main-d'œuvre dans certains secteurs en Afrique du Nord**

L'étude de l'OIT (2022) qui porte sur les tendances pour le Maroc sur le marché de l'externalisation au niveau mondial, et particulièrement au niveau de l'Europe, a identifié certains secteurs prometteurs. Elle met en lumière la façon dont certaines

branches afférentes au secteur offshore pourraient avoir des effets positifs sur la croissance des exportations et sur l'emploi dans les prochaines années. Elle suggère que les créations d'emplois pourraient totaliser 50000 postes dans la branche offshore informatique (ITO). On note ici que les stratégies sectorielles du Maroc depuis la crise économique mondiale de 2008 ambitionnaient notamment faire progresser l'autonomie stratégique du pays pour assurer sa sécurité alimentaire et favoriser son indépendance énergétique, mais aussi de renforcer son positionnement dans ce qui sera qualifié de « métiers mondiaux du Maroc », en particulier, dans les industries automobiles et aéronautiques. Les secteurs ciblés dès le départ sont en particulier l'industrie, l'agriculture et la pêche, le tourisme, les énergies renouvelables, l'Offshoring et la logistique.

Les études concernant les autres pays de la région sont plus limitées, mais elles soulignent la prépondérance du secteur de l'offshore. L'étude de l'OCDE (2022), menée en Tunisie, montre que le nombre d'emplois formels dans les services informatiques est passé de 2 400 en 2007 à 24 000 en 2019. Mais la grande majorité de ces emplois (78 %) a été créée dans des entreprises totalement exportatrices (dites « offshore »). Ces dernières exportent principalement vers le marché européen et bénéficient de conditions préférentielles s'agissant de la fiscalité, des droits de douane, des démarches administratives et de l'accès aux infrastructures douanières et commerciales. Pour ce qui concerne l'Égypte, entre 2010 et 2015, l'emploi dans les secteurs modernes comme l'informatique enregistrent des variations négatives ou marginales (IOM- CAPMAS, 2017).

D'autres secteurs jouent un rôle important quand il s'agit d'assurer l'employabilité de la génération future. C'est le cas du secteur du textile en Tunisie et au Maroc. L'une des



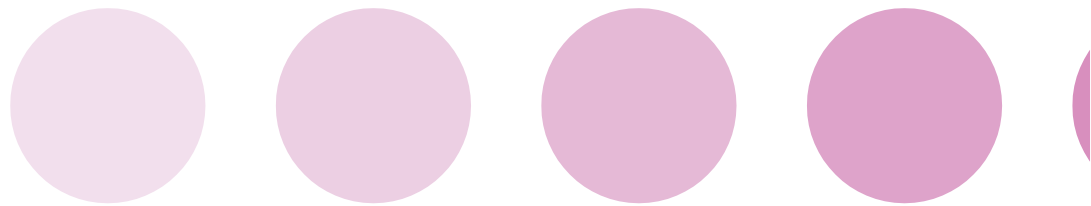
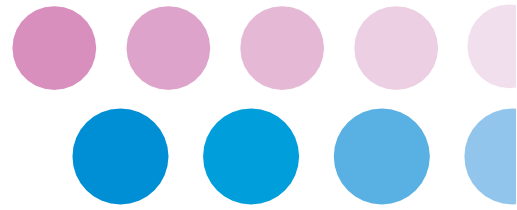
conséquences directes de la rupture de la chaîne d'approvisionnement lors de la crise du Covid-19, suite à la fermeture des frontières et de l'augmentation excessifs des coûts du transport international qui s'en est suivie, a été le choix de nombreuses entreprises du secteur de produire à proximité du marché européen. Cette relocalisation des sites de production industrielles peut engendrer des coûts supplémentaires, mais ils ne sont pas comparables aux surcoûts incommensurables en cas de crise majeure, comme celle engendrée par la pandémie de la Covid. Ce mouvement de relocalisation des activités dans les pays d'Afrique du Nord constitue une opportunité inespérée pour ces pays, notamment dans le contexte d'une montée en puissance des discours en faveur de la décarbonation de l'économie mondiale. L'entrée en vigueur prochaine de la taxe carbone européenne aux frontières favoriserait davantage de relocalisations industrielles dans la région.

Les pays d'Afrique du Nord et à leur tête le Maroc essaient de se positionner dans ce qu'on appelle des « métiers mondiaux », en particulier, dans les industries automobiles et aéronautiques, le développement d'applications mobiles, l'Internet des objets (industriel), le développement de la

cybersécurité, la blockchain etc., avec des résultats contrastés. Si le Maroc a su tirer son épingle du jeu surtout dans le domaine de l'automobile et dans une moindre mesure l'aéronautique, ce n'est pas le cas des autres pays. Il faut dire que ces métiers demandent un effort éducatif important, en particulier dans la formation des ingénieurs. On voit bien que les intentions sont bonnes, mais dans la réalité le chemin à parcourir demeure long. Ce secteur de l'ingénierie peut constituer un point de friction entre les partenaires européens et d'Afrique du Nord. La demande mondiale dépasse largement l'offre à ce niveau. Un autre secteur mérite d'être étudié, c'est celui des métiers de la santé. On savait depuis longtemps que certains pays d'Afrique du Nord accusent un retard important au niveau de la formation des médecins et des infirmiers, mais l'avènement de la pandémie de la Covid a montré que le problème est plus prégnant. Comme on l'a vu précédemment, un certain nombre des pays européens ont également des besoins importants en personnel de santé et donc de la main d'œuvre étranger au moins à court terme. Là aussi, c'est une pierre d'achoppement qu'il faut bien admettre pour essayer d'y apporter des solutions intelligentes.



**CONCLUSIONS  
ET PERSPECTIVES**



## CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

On est en face de deux blocs distincts, même si des points communs existent, en particulier ceux relatifs aux dysfonctionnements du marché du travail (toute proportion gardée). Le premier dysfonctionnement est celui des pays européens, dont la principale caractéristique est la pénurie de main-d'œuvre dans un tas de secteurs. Le second est celui des pays du Sud de la Méditerranée. Outre le chômage endémique qui les frappe et l'omniprésence du secteur informel, leurs économies reposent sur l'emploi d'une main-d'œuvre faiblement qualifiée et dominée par les catégories sociales sans formation ou avec un niveau de formation très limité. Dit autrement, la structure actuelle des économies de la région Sud ne permet pas des recrutements massifs de jeunes diplômés. Ce qui peut constituer une opportunité intéressante pour le marché européen. Aussi, l'étude prospective indique-elle qu'en Europe, certains secteurs devraient rester en tension au niveau de recrutement tout au long de la décennie 2020-2030. Cela concerne cependant souvent des professions pour lesquelles on observe des tensions aujourd'hui déjà dans la majorité des pays étudiés. Dans ce contexte, le nouveau dispositif de la migration légale -les Partenariats destinés à attirer les talents- pourrait être bénéfique aux deux partenaires méditerranéens. Pour cela, il convient d'exploiter plus judicieusement les partenariats pour la mobilité existants et s'appuyer sur les enseignements tirés de l'expérience des initiatives pilotes lancées à ce jour. Le cas échéant, il y'aura besoin de renforcer les capacités de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des progrès relatifs aux objectifs des programmes de mobilité. La mise en place des examens permettant de donner la priorité aux programmes dont l'impact économique et social est le plus élevé pourrait être renforcé dans

ce sens.

En matière de politique migratoire, des orientations stratégiques ont été observées au sud de la Méditerranée. Le développement de la médiation internationale de l'emploi constitue l'instrument le plus remarquable de cette politique dans certains pays de la région ; il est envisagé de mettre en œuvre une politique migratoire déterminée en partie par la demande. Le rapport prône des synergies entre les politiques migratoires et les politiques de l'emploi pour réussir à concilier les besoins nationaux et les exigences du marché extérieur du travail. Un mix politique comprenant un renforcement des créations d'emplois, de la médiation aux niveaux national et international, et de la formation ainsi qu'une anticipation des compétences et des opportunités d'emploi. Cette dernière permet aux jeunes, aux décideurs politiques, et aux travailleurs de faire des choix, en matière de cursus éducatifs et de formations, en toute connaissance de cause.

Il est à signaler ici l'importance de disposer d'appareils statistiques fiables décrivant de manière évolutive les besoins des employeurs et les niveaux de qualification. C'est une condition sine qua non pour une planification judicieuse des politiques de développement des ressources humaines. Plusieurs possibilités sont offertes pour faire évoluer les politiques migratoires nationales. D'abord, en actualisant bien plus souvent la liste des métiers en tension (en France par exemple) et en ayant des quotas d'entrées plus réalistes (Italie par exemple) pour mieux répondre aux besoins des employeurs à court terme. Il importe dès lors de prévoir les investissements conséquents sur l'intégration, les services sociaux et le logement des nouveaux arrivants. Ensuite, en améliorant le suivi des trajectoires de la population immigrée, ce qui permettrait notamment de mieux suivre l'évolution de son insertion professionnelle dans le temps. En plus, en s'engageant sur la question de la régularisation et en ouvrant la voie à la possibilité pour un travailleur en situation irrégulière de demander lui-même sa régularisation, car certains employeurs cherchent à le

maintenir dans la clandestinité avec une faible

rémunération, et des conditions de travail souvent déplorables. Enfin, en réfléchissant à la possibilité d'autoriser les demandeurs d'asile de travailler pendant leurs premiers mois dans le pays européen. Bien qu'elle représente un défi, l'intégration des réfugiés ainsi que des migrants en situation irrégulière devrait être considérée comme une opportunité.

Ces solutions pragmatiques peuvent paraître compliquées à mettre en œuvre, et demandent une volonté politique ferme. Cependant, ils ne sont rien comparativement aux réticences éventuelles des pays du Sud s'ils ne se sentent pas impliqués dans les programmes impulsés par le Nord. Nous tenons vraiment à insister sur ce point, car il nous paraît fondamental. L'implication des autorités du Sud dans la conceptualisation, le déroulement et l'évaluation de ces programmes et ce, dès le début du processus est un pas important pour créer un climat de confiance. Ceci était notre conviction dès le début de

cette recherche, mais elle a été confirmée par les entretiens que nous avons eus avec nos différents interlocuteurs. De même, les sommes allouées à ces programmes, auxquels les plus hautes autorités européennes croient dur comme fer, doivent être à la hauteur des ambitions. Les programmes pilotes (THAMM, SMP en autres) ont fait leur preuve, il est temps de passer à l'action et de les dérouler à grande échelle.

La conférence du Caire revêt une importance cruciale. Car, non seulement elle permettra de faire un bilan des différentes actions entreprises de part et d'autre, mais aussi de préserver les chances d'une civilisation en coproduction, où les partenaires sont considérés à part égale. C'est l'occasion aussi d'écrire une partie d'une Histoire commune, accomplissement d'un grand dessein où la reconnaissance mutuelle entre partenaires ne sera plus un mot vain, mais une conviction réelle.



# RECOMMENDATIONS

## RECOMMANDATIONS (en cours d'élaboration)

- **Recommandation 1.** Accélérer la reconnaissance des diplômes et des compétences obtenus à l'étranger et coordonner les actions des Etats européens pour faciliter les migrations de main d'œuvre, tout en diversifiant l'origine des migrants et en ciblant les pays d'origine qui ont un surplus de diplômés de bon niveau.
- **Recommandation 2.** Utiliser l'option diaspora pour encourager la migration de retour en valorisant l'expérience et le savoir-faire de l'immigré candidat de retour. La coordination avec les pays d'origine paraît indispensable pour la réussite de cette option.
- **Recommandation 3.** Introduire un système transparent et évolutif pour sélectionner les candidats à l'immigration, basé sur des critères liés à la capacité du futur candidat à s'intégrer facilement dans le marché du travail.
- **Recommandation 4.** Les bonnes pratiques ayant fait leur preuve dans le domaine de la migration saisonnière, en particulier dans l'agriculture (mobilité encadrée, prolongement de la durée du visa, permis de séjour multi-saisons, accompagnement et formation des saisonniers) peuvent être étendues à d'autres secteurs (hôtellerie -restauration par exemple).
- **Recommandation 5.** Faciliter l'octroi d'un titre de séjour à l'issue des études pour les étudiants d'Afrique du Nord, notamment aux étudiants très qualifiés, sans obligations liées au salaire minimum ni à l'adéquation entre l'emploi et les qualifications.
- **Recommandation 6.** Pour résoudre le problème récurrent de la mise en relation des employés européens avec les talents étrangers, avoir une plate-forme numérique à l'échelle européen.
- **Recommandation 7.** Améliorer la portée et le

niveau d'ambition des programmes actuels de formation préparatoire à l'emploi ou à la migration conçus dans le cadre des partenariats pour la mobilité des compétences (formation en langue, dispositions juridiques et administratives réglementant...).

- **Recommandation 8.** Les partenariats pour la mobilité des compétences constituent un pas majeur en vue de mettre en place des accords de coopération sous de nouvelles formes, entre l'Europe et certains partenaires pour attirer les talents. Cependant, pour réussir ces initiatives, il faudrait mettre les moyens humains et financiers et impliquer davantage les pays d'origine dans leur conceptualisation et leur mise en œuvre.

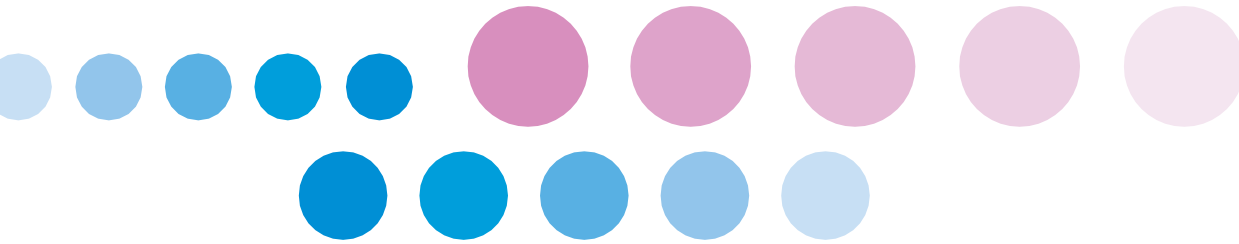


## REFERENCES

- Bechichi, N. et al. (2019), « Occupational mobility, skills and training needs »
- Bhagwati, Jagdish N. 1972. "The United States in the Nixon Era: The End of Innocence." *Daedalus*. vol. 101 n°25, p. 41-44
- Bouoiyour, J. Lahlou M. (2021) « Mobilisation des compétences marocaines à l'étranger Un état des lieux, des recommandations'. Partie II, Politiques et Pratiques d'une Bonne Gouvernance Migratoire Fondées sur les Preuves en Afrique du Nord (eMGPP), ICMPD.
- Cedefop. 2022. Strengthening skills systems in times of transition Insights from Cedefop's 2022 European skills index. POLICY BRIEF
- Chartier F., Lainé F., Niang M. (2021), (2022). Les tensions sur le marché du travail en 2021. Au plus haut niveau depuis 2011. *Dares Résultats*, n° 45, septembre.
- Commission européenne (2014). Rapport sur la mise en œuvre de l'approche globale de la question des migrations et de la mobilité 2012-2013
- HCP (2018). L'adéquation entre formation et emploi au Maroc, Rapport complet. Disponible sur le site : <http://www.abhatoo.net.ma/maalama-textuelle/developpement-economique-et-social/developpement-economique/travail-et-emploi/politique-de-l-emploi/l-adequation-entre-formation-et-emploi-au-maroc>
- HCP-Banque mondiale (2017). Le marché du travail au Maroc : défis et opportunités
- Lopez-Acevedo, Gladys, Gordon Betcherman, Ayache Khellaf, and Vasco Molini. (2021). Morocco's Jobs Landscape: Identifying Constraints to an Inclusive Labor Market. *International Development in Focus*. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-1678-9. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO
- Ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle (2021). Rapport sur le marché du travail au titre de l'année 2020. Direction de l'Observatoire National du Marché du Travail
- OCDE (2022), Études économiques de l'OCDE : Tunisie 2022, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/69ef3240-fr>.
- OCDE (2018). Études économiques de l'OCDE Tunisie Mars 2018 SYNTHÈSE. [Tunisia-2018-OCDE-etudes-economiques-synthese.pdf](https://www.oecd.org/fr/tunisie/2018-03-synthese/) (oecd.org).
- OCDE, (2017). Le recrutement des travailleurs immigrés: France 2017. La place de l'immigration de travail dans les dispositifs d'administration des étrangers en France (1984-2016)
- OCDE-Union Européenne (2014). Gérer les migrations économiques pour mieux répondre aux besoins du marché de travail, Éditions OCDE
- Organisation internationale du Travail (2022). Projet STED-AMT Compétences pour le Commerce et la Diversification Économique : Alignement des compétences sur les stratégies de développement sectoriel en Algérie, au Maroc et en Tunisie. Rapport de stratégie de développement des compétences dans la branche de l'IT-Offshoring
- Organisation internationale du Travail (2020). Faciliter la validation des compétences des travailleurs migrants Deuxième édition. Guide des prestataires de services de l'emploi 2020
- Réseau Européen Migration (2022). Annual Report on Migration and Asylum 2021
- Réseau Européen Migration, (2020). Attirer et protéger les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers. Étude réalisée par le Point de contact français du Réseau européen des migrations
- UNESCO (2018). Quel gâchis : assurer la reconnaissance des qualifications et des acquis antérieurs des réfugiés et des migrants. Document d'orientation



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



# THAMM

Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa

Ce document a été réalisé avec le soutien financier de l'Union européenne et du ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement. Le contenu de ce document relève de la seule responsabilité des auteurs et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant la position de l'Union européenne et du Ministère fédéral allemand de la coopération économique et du développement, d'Enabel, de la GIZ, de l'OIT, de l'OFII ou de l'OIM. © — 2022—. Tous droits réservés.