
Aide à la réintégration économique

Choose the section you want to jump in

L'aide à la réintégration économique vise à faire en sorte que les migrants parviennent à l'autosuffisance économique à leur retour. L'absence d'un revenu décent étant souvent la raison première de la migration, de nombreux programmes de réintégration comprennent un appui économique. Ce type d'aide est souvent utile aux migrants qui ont besoin de compétences ou de ressources pour (re)trouver des sources de revenus adéquates et durables pour eux-mêmes et pour leur famille.

Cette section présente différents types d'aide économique au niveau individuel. L'aide à la réintégration économique peut également être collective ou communautaire ([voir la section 3.2](#)), et les différents niveaux d'aide ne s'excluent pas nécessairement. Par exemple, les migrants peuvent recevoir une aide individuelle pour répondre à des besoins spécifiques, tels qu'un niveau élevé de dette non productive, tout en bénéficiant d'une assistance dans le cadre d'un projet collectif pour mettre en place une activité qui leur apportera un revenu à long terme.

Si les bénéficiaires sont aptes au travail²⁰, les options en matière de réintégration économique peuvent comprendre l'insertion sur les marchés locaux de l'emploi en tant qu'entrepreneurs, copropriétaires d'entreprises collectives, y compris de coopératives, ou en tant que salariés.

Afin que les migrants de retour aient accès à ces possibilités, l'aide individuelle à la réintégration économique peut comprendre:

- **La création d'activités génératrices de revenus ou le renforcement de celles qui existent** (aide à la création d'entreprise, accès à des services bancaires et de microcrédit, etc.) ;
- **Le placement professionnel** (apprentissage/formation sur le tas, stages rémunérés) ;
- **Une formation ou une aide à l'éducation** (formation professionnelle, développement des compétences, conseils en matière de finances et d'établissement de budget).

Les mesures de réintégration économique doivent être adaptées aux compétences et aux besoins spécifiques des bénéficiaires, au marché local de l'emploi, au contexte social et aux ressources

disponibles.

? Chaque bénéficiaire doit être aidé à titre individuel, et **son éducation, ses compétences, ses aspirations et ses limites individuelles** prises en compte eu égard aux **conditions structurelles**. Par exemple, tous les migrants de retour n'ont pas les compétences et les capacités nécessaires pour créer avec succès leur propre entreprise, et l'entrepreneuriat ne constitue pas une stratégie optimale dans les pays où il existe d'importantes difficultés structurelles. Dans ce cas, choisir l'aide au développement des entreprises comme forme d'assistance risque non seulement d'aboutir à l'échec de l'entreprise, mais également d'avoir des conséquences négatives pour le migrant, telles que des dettes, la perte du capital social et un impact affectif et psychologique négatif. Cela peut même causer des tentatives de migration irrégulière. On trouvera des directives sur l'évaluation du marché du travail et des compétences des migrants de retour aux sections [1.4.2](#) et [2.2.4](#), respectivement.

? **Les facteurs sociaux**, notamment les normes sociales sur le sexe et l'âge, doivent également être pris en compte pour déterminer le type de soutien économique le plus adapté. Les migrants qui choisissent une option économique défiant les normes sociales existantes au sein de leur communauté risquent d'être confrontés à des difficultés et auront probablement besoin d'une aide supplémentaire pour les surmonter. Si les aspirations d'un bénéficiaire ne sont pas en phase avec les possibilités disponibles ou fréquemment recherchées, des solutions de remplacement doivent être étudiées et les objectifs de l'intéressé doivent être atteints par d'autres moyens.

? Certains migrants de retour peuvent faire face à des **obstacles qui les empêcheraient de travailler en dehors du foyer pour de longues périodes**, tels que les soins aux enfants et autres responsabilités familiales ou une mobilité limitée. Dans de tels cas, il faut étudier les activités génératrices de revenus pouvant être effectuées chez soi ou à proximité du foyer, ou les services de garde d'enfants qui permettraient aux bénéficiaires de suivre des formations.

? Le **bien-être psychologique et émotionnel** des migrants de retour est également important. Des études sur l'impact des activités de subsistance pour différentes populations dans le monde suggèrent que les personnes de retour qui ont eu des parcours migratoires très stressants ou qui sont très angoissées par le retour ne seront probablement pas en mesure de tirer pleinement parti des possibilités de gagner leur vie qui leur sont offertes.

Le manque de moyens de subsistance peut constituer l'une des principales sources de stress ; le fait d'occuper un emploi peut contribuer à atténuer les sentiments négatifs. Toutefois, pour qu'un migrant bénéficie d'une réintégration complète et réussie, les moyens de subsistance doivent s'accompagner d'une vie sociale saine et de liens et réseaux solides. En outre, certains états psychologiques, caractérisés par un niveau toxique de stress, de profondes inquiétudes et la stigmatisation sociale peuvent rendre difficile pour une personne de participer à des interventions visant à assurer des moyens de subsistance ou de tirer parti des possibilités de gagner leur vie. Les mesures de réintégration économique exposées dans la présente section doivent donc être mises en œuvre en association avec les activités personnalisées d'appui social et psychosocial détaillées dans les chapitres [2.5](#) et [2.6](#).

Le présent chapitre donne un aperçu des types d'aide économique généralement recommandés pour examen dans le cadre d'un plan de réintégration au niveau individuel, appuyés par des orientations supplémentaires dans les annexes :

- **2.4.1 Développement des compétences et formation professionnelle**

-
- **2.4.2 Placement professionnel**
 - **2.4.3 Aide à la création d'entreprise**
 - **2.4.4 Accès aux services bancaires et aux systèmes de microcrédit**
 - **2.4.5 Conseils financiers et en matière d'établissement de budget**

2.4.1 Développement des compétences et formation professionnelle

Aider les migrants de retour à développer des compétences pour certaines professions, par exemple grâce à l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP), peut constituer un moyen efficace de soutenir leur (ré)insertion professionnelle. La plupart des programmes de réintégration comprennent des activités de développement des compétences et d'EFTP dans le pays d'origine après le retour ; cependant, ces activités peuvent également être utiles dans le cadre de l'aide fournie dans les pays d'accueil avant le départ (voir l'étude de cas n° 3 ci-après).

Created with Sketch. Étude de cas n° 3 :

Enseignement professionnel et formation à des compétences non techniques fournis au Maroc avant le départ

De nombreux migrants bloqués au Maroc optent pour l'aide au retour volontaire et à la réintégration (AVRR), mais leur manque de compétences et de qualifications fait souvent obstacle à leur capacité d'insertion professionnelle à leur retour.

FORAS, qui signifie « possibilités » en arabe, est un projet visant à fournir, avant leur retour, une aide avancée aux migrants qui reviennent du Maroc dans huit pays d'Afrique de l'Ouest. Dans le cadre de ce projet, et en coordination avec un cabinet de conseil (Samuel Hall), l'OIM a mené des recherches approfondies sur les profils et les besoins des bénéficiaires et élaboré une cartographie socioéconomique des huit pays ciblés. Sur la base des résultats, l'OIM a conçu six formations sur mesure qui sont proposées aux migrants avant leur départ.

Ces formations font partie d'un module de services global de huit semaines destiné aux bénéficiaires de l'AVRR. Ce module a pour objectif de renforcer la préparation et les compétences des migrants pendant leur séjour dans le pays hôte afin d'améliorer leur réintégration socioéconomique à leur retour. Il permet aux migrants d'optimiser leur temps avant leur retour. Les formations proposées portent sur les compétences non techniques, les compétences nécessaires à la vie courante, l'entrepreneuriat, la commercialisation, l'agriculture et l'artisanat. Ils contribuent également à renforcer la confiance des migrants dans le processus de réintégration.

Pour toucher les bénéficiaires potentiels de l'AVRR, le bureau de l'OIM au Maroc, en collaboration avec l'Entraide nationale, a créé trois points d'orientation des migrants dans trois grandes zones de transit. Des supports de communication imprimés, numériques et audiovisuels favorisent la connaissance du processus de réintégration et du programme FORAS.

Created with Sketch. Conseils utiles :

-
- S'assurer que les compétences acquises sont transférables et applicables dans les pays d'origine.
 - Au moment de choisir le lieu des points d'orientation des migrants, prévoir les aspects du contexte local qui risquent de limiter l'intérêt et la participation active des migrants.
 - Fournir aux bénéficiaires un appui direct (hébergement, transport, alimentation) au cours de la formation, étant donné que leur participation signifie qu'ils ne seront pas en mesure de gagner des revenus pendant cette période.

En plus d'améliorer les perspectives d'emploi, les programmes de développement des compétences et d'EFTP peuvent renforcer la résilience des bénéficiaires et stimuler leur développement économique, personnel et social.

À la suite de l'évaluation des compétences, lors de la planification individuelle de la réintégration, le chargé de dossier peut élaborer une composante « développement des compétences », sur la base du niveau de qualification, de l'expérience, du profil en matière d'éducation, des projets et des besoins du bénéficiaire. Une formation qualifiante bien ciblée – si celle-ci est disponible avant le retour – peut stimuler la confiance des migrants en leur capacité à (ré)atteindre l'autosuffisance économique dans leur lieu d'origine. La composition par sexe de la main d'œuvre dans les différents secteurs du travail devrait être prise en compte dans le cadre des formations qualifiantes ; toutefois, les migrants ne doivent pas voir leurs possibilités de formation limitées dans un secteur donné sur la base de leur sexe ou de leur genre, mais se voir offrir les mêmes choix et possibilités de formation indépendamment de celui-ci. Les intéressés doivent être les seuls à pouvoir décider quelles possibilités ils vont saisir.

À la suite de l'évaluation des compétences, lors de la planification individuelle de la réintégration, le chargé de dossier peut élaborer une composante « développement des compétences », sur la base du niveau de qualification, de l'expérience, du profil en matière d'éducation, des projets et des besoins du bénéficiaire. Une formation qualifiante bien ciblée – si celle-ci est disponible avant le retour – peut stimuler la confiance des migrants en leur capacité à (ré)atteindre l'autosuffisance économique dans leur lieu d'origine. La composition par sexe de la main d'œuvre dans les différents secteurs du travail devrait être prise en compte dans le cadre des formations qualifiantes ; toutefois, les migrants ne doivent pas voir leurs possibilités de formation limitées dans un secteur donné sur la base de leur sexe ou de leur genre, mais se voir offrir les mêmes choix et possibilités de formation indépendamment de celui-ci. Les intéressés doivent être les seuls à pouvoir décider quelles possibilités ils vont saisir.

Sur la base des évaluations (voir les sections [1.4.2](#) et [2.2.4](#)) des facteurs aux niveaux individuel et familial, des services d'aide à la réintégration disponibles dans le pays d'origine et du contexte socioéconomique et structurel de ce même pays, les migrants et le chargé de dossier peuvent élaborer conjointement un plan de développement des compétences adapté. Ce plan peut comprendre un ou plusieurs des éléments suivants :

- **Un ou des programmes de formation technique et professionnelle et de formation par le travail**, y compris des programmes d'apprentissage, des stages, des formations sur le tas, des

programmes de mentorat professionnel et des consultations d'orientation et de planification des carrières ;

- **Des formations au développement des entreprises**, comprenant des programmes d'initiation financière ou des formations à court terme sur la création d'un plan d'entreprise, qui peuvent être associées à d'autres mesures d'appui aux entreprises, telles que des subventions ou des actifs ;
- Une **bourse d'études** et la **scolarisation** dans le pays d'origine **au niveau primaire/secondaire/supérieur** ;
- **Des programmes d'éducation pour adultes**, par exemple des cours d'alphabétisation, de calcul et de compétences numériques, ainsi que des cours de compétences non techniques dans des domaines tels que le travail en équipe, la communication, l'autonomie fonctionnelle ou l'apprentissage d'une langue.

Pour que les programmes de développement des compétences appuient la réintégration socioéconomique des migrants de manière efficace, les éléments suivants doivent être pris en compte :

- Les personnes de retour peuvent être intéressées par le fait d'achever leur formation professionnelle et désireuses, à l'issue de celle-ci, d'utiliser les compétences pratiques acquises et de générer des revenus grâce à un emploi formel ou indépendant.
- Les obstacles socioculturels (notamment ceux liés au genre) dans la communauté de retour peuvent avoir des répercussions négatives sur la scolarisation et la participation à l'éducation. Les responsabilités familiales et vis-à-vis de la communauté peuvent également avoir un impact.
- Les personnes de retour doivent posséder les qualifications et compétences nécessaires pour le niveau ou type d'enseignement demandé. Par exemple, si un migrant souhaite poursuivre des études supérieures, les chargés de dossier doivent vérifier s'il a achevé avec succès ses études secondaires.
- Le développement des compétences et la formation professionnelle doivent de préférence être liés à une stratégie de placement préalablement définie ([voir la section 2.4.2](#)), à un poste ou groupe de postes vacants ou à un partenariat avec un employeur ([voir étude de cas n° 4](#) ci-après pour un exemple de formation liée aux travaux de construction saisonniers au Burkina Faso). Si tel n'est pas le cas, l'expérience montre que la formation professionnelle et l'acquisition des compétences de base risquent de créer de faux espoirs qui pourraient s'avérer préjudiciables pour l'ensemble du processus de réintégration.
- Les migrants peuvent-ils subvenir à leurs besoins tout en participant au programme d'éducation ? Dans certains cas, il peut être nécessaire de fournir aux migrants un appui financier ou autre (par exemple, des services de garde d'enfants ou de transport vers le lieu) afin qu'ils puissent suivre la formation du début à l'obtention de leur diplôme.
- Les programmes de développement des compétences peuvent également être liés à des projets communautaires et à des interventions locales afin d'encourager la participation aux entreprises et projets collectifs existants ou à venir ([voir la section 3.2](#)). Cela peut renforcer la réintégration économique et sociale des migrants de retour tout en présentant des avantages pour les communautés d'origine.

Le plan de réintégration doit préciser la durée approximative pendant laquelle un bénéficiaire aura accès aux services de développement des compétences. Il devrait comprendre, dans la mesure du possible, des informations sur la sortie, la transition et la clôture.

La grille de faisabilité concernant le développement des compétences et la formation professionnelle est disponible à [l'annexe 5](#).

COUP DE PROJECTEUR

L'analyse des précédents projets de réintégration montre que lorsqu'ils ont le choix, la grande majorité des migrants de retour opte pour l'aide à la création d'entreprise au lieu des options d'EFTP ou de développement des compétences. La principale raison semble être le fait que le processus de création d'entreprise soit plus court et le retour sur investissement plus rapide. Il est toutefois fréquent que les migrants aient rapidement du mal à assurer la viabilité de leur entreprise, ce qui laisse penser que l'EFTP et/ou les dispositifs de placement professionnel auraient pu constituer une option plus appropriée.

Created with Sketch. Étude de cas n° 4 :

Développement des compétences au Burkina Faso

Au Burkina Faso, la célébration de l'indépendance crée chaque année une demande de main-d'oeuvre liée à divers travaux de construction, tels que la remise en état des routes, la construction de nouveaux logements et la rénovation des magasins. Les sites de construction offrent donc des possibilités à de nombreux Burkinabés qui ont acquis de l'expérience dans le secteur du bâtiment au cours de leur voyage migratoire, notamment en Libye et en Algérie.

Afin de les aider à consolider leurs compétences et à les adapter aux besoins du marché local, le bureau de l'OIM au Burkina Faso a organisé à Tenkodogo un mois de formation au développement des compétences pour 40 personnes dans le secteur du bâtiment, avec l'appui d'un partenaire de formation local. Les matériaux de construction pouvant être limités et coûteux dans les zones rurales, la formation technique consistait également à fabriquer des briques et des pavés.

Cette formation s'adressait aux migrants de retour, mais aussi à des membres de la communauté locale choisis par le Département régional des services sociaux. Les séances de formation étaient participatives : les migrants étaient invités à faire connaître les techniques de construction qu'ils avaient apprises à l'étranger. Cela permettait également de renforcer les liens sociaux entre les participants.

Ce cours de formation d'un mois comprenait en outre des activités de sensibilisation ayant trait à la

santé sexuelle, ainsi que des séances d'accompagnement visant à renforcer l'estime de soi. Les formateurs ont également organisé des séances axées sur l'entrepreneuriat et ont aidé les bénéficiaires à élaborer des plans d'entreprise qui seraient soumis à des fonds de développement locaux appuyant les initiatives des jeunes. Les bénéficiaires ont ensuite été aidés à enregistrer officiellement leur activité afin de pouvoir participer à des appels d'offres ouverts pour des projets locaux de réhabilitation.

Created with Sketch. Conseils utiles :

Appuyer la participation aux formations par une rémunération en espèces ou de petites subventions.

2.4.2 Placement professionnel

La possibilité de faciliter l'intégration professionnelle des migrants de retour grâce à un travail salarié dépend avant tout de l'économie locale. Il est donc crucial que les interventions en matière de placement correspondent à la capacité des entreprises locales à créer des emplois durables. La faisabilité des différentes stratégies de placement professionnel doit être déterminée à la lumière des récentes analyses du marché du travail, comme indiqué à [la section 1.4.3](#).

Trois activités sont particulièrement utiles pour aider les migrants à trouver un emploi : les services d'orientation professionnelle ; les programmes d'apprentissage ; les travaux publics ou les programmes « travail contre rémunération ».

Services d'orientation professionnelle

Pour intégrer les migrants au marché de l'emploi, il est nécessaire de les conseiller sur leur carrière et les possibilités d'emploi. Ces services d'orientation professionnelle incombent généralement au chargé de dossier, ou, le cas échéant, à un spécialiste de la réintégration économique. Ces services visent à aider les migrants :

- à comprendre l'éventail des possibilités réalistes d'obtenir un travail salarié stable dans le cadre d'un processus de réintégration durable ;
- à faire le nécessaire pour adapter leur profil professionnel aux emplois offerts sur le marché du travail local, notamment par l'acquisition de compétences non techniques, la formation professionnelle ou une remise à niveau.

Il est essentiel de disposer d'informations précises et à jour sur le marché du travail pour assurer l'efficacité des services de placement professionnel, que ceux-ci soient assurés par un partenaire externe ou par l'organisation principalement chargée de la réintégration. Les chargés de dossier doivent fournir aux migrants des conseils en matière d'orientation professionnelle, en leur donnant

des informations réalistes sur les possibilités et les difficultés, compte tenu des besoins locaux en matière de main-d'œuvre et de compétences.

Dans le cadre des services d'orientation professionnelle, le chargé de dossier examine le profil de compétences du migrant et son expérience professionnelle pour repérer les emplois adaptés et déterminer si une formation supplémentaire est nécessaire pour obtenir ces emplois. Les chargés de dossier doivent aider les bénéficiaires à postuler aux offres d'emplois disponibles et aux programmes d'apprentissage et/ou de développement des compétences.

Si des informations sur le marché du travail, en particulier des bases de données sur les vacances de poste, sont disponibles et accessibles au public dans les pays d'origine, l'organisation principalement chargée de la réintégration doit étudier la possibilité de mettre en place des postes de travail avec des ressources en ligne sur la recherche d'emploi et l'orientation professionnelle. En fonction du contexte, certaines compétences peuvent également être acquises grâce à l'enseignement à distance, notamment sur la recherche d'emploi, l'élaboration d'un curriculum vitae (CV) ou la préparation aux entretiens d'embauche.

Les chargés de dossier peuvent se reporter à [l'annexe 1.G](#) pour des informations plus détaillées sur les services d'orientation professionnelle.

Dans les contextes où le marché du travail local est dynamique et où un nombre suffisant de migrants retourne dans la même zone, l'organisation principalement chargée de la réintégration peut mettre au point une liste ou une base de données d'employeurs ou d'organisations d'employeurs de confiance, y compris les chambres de commerce. Si un service public de l'emploi ou un système de centres de l'emploi est disponible, ces activités doivent être menées en partenariat avec ces autorités. Des partenariats peuvent contribuer à accroître l'employabilité des bénéficiaires et à négocier des possibilités d'emploi pour ces derniers.

Pour cela, l'organisation principalement chargée de la réintégration doit prendre contact avec les associations d'employeurs locales et nationales, ainsi qu'avec les associations sectorielles dont les activités sont les plus pertinentes pour les profils de compétences les plus courants chez les personnes de retour. Au moment de contacter les employeurs, le personnel chargé de la réintégration doit mettre en valeur les avantages comparatifs des migrants, notamment leurs compétences linguistiques et autres compétences acquises à l'étranger. Voir l'étude de cas n° 5 ci-après pour un aperçu de la manière dont cela a été fait en Iraq.

Created with Sketch. Étude de cas n° 5 :

Approche conjointe des services de placement professionnel destinés aux migrants irakiens de retour (région du Kurdistan d'Iraq)

Une étude mandatée en 2010 par le bureau de l'OIM en Iraq a révélé qu'il existait une demande dans le secteur privé iraquien pour embaucher des migrants de retour. Afin de mettre en contact les migrants avec des employeurs potentiels dans la région du Kurdistan d'Iraq, le Fonds européen pour le retour (Actions communautaires 2013), avec la participation de plusieurs États membres de l'Union européenne, a financé MAGNET II.

Ce projet visait à mettre en place un mécanisme harmonisé d'aide au placement et à la formation afin de fournir un appui significatif et coordonné aux migrants qui reviendraient de Belgique, de Finlande, de France, d'Allemagne, des Pays-Bas et du Royaume-Uni, grâce à des informations homogènes fournies avant le départ sur les services de placement, sur le contexte socioéconomique de la région du Kurdistan (Iraq) et sur les possibilités de formation.

Les consultations et services d'orientation fournis après l'arrivée étaient organisés par une équipe de réintégration spécifique. L'orientation des migrants était éclairée par une étude de marché complète et par le recensement des centres de formation (professionnelle, linguistique et dans le domaine des technologies de l'information) pertinents, ainsi que par des évaluations des compétences et de l'expérience des bénéficiaires.

Une base de données commune a été mise en place, énumérant les profils professionnels de migrants revenant des six pays d'accueil participants, afin que les candidats qualifiés puissent se porter candidats aux postes vacants dans la région du Kurdistan d'Iraq. Cette base de données a également permis aux migrants de retour de saisir des possibilités d'emploi concrètes. Des salons de l'emploi et de la formation ont été organisés pour leur permettre de rencontrer les employeurs potentiels, d'en savoir plus sur les possibilités d'emploi et de recevoir une aide et des conseils sur le développement d'un réseau et la rédaction d'un CV. Un site Web et une page Facebook ont été mis en place afin de renforcer la visibilité du projet et de maintenir la communication avec les bénéficiaires potentiels.

Afin d'encourager l'appropriation locale du placement professionnel comme méthode de réintégration socioéconomique à long terme des migrants de retour, les relations avec les autorités locales ont été renforcées, grâce à l'organisation d'ateliers de suivi dans les trois provinces de la région du Kurdistan d'Iraq, et à une visite d'étude des autorités locales dans les États membres de l'UE participants. D'autres visites effectuées dans la région par les agences nationales européennes pour l'emploi ont contribué au renforcement de la coopération et des capacités.

Created with Sketch. Conseil utile :

Organiser régulièrement, à petite échelle, des événements sociaux et de création de réseaux, en faisant participer comme mentors les bénéficiaires qui ont trouvé un emploi.

Lorsque l'on a affaire à des groupes de migrants de retour, il peut être utile de coopérer avec des employeurs et organisations d'employeurs stratégiques pour effectuer plusieurs placements à la fois.

Les salons de l'emploi peuvent être un moyen stratégique de cibler les employeurs. Les organisations principalement chargées de la réintégration peuvent envisager d'organiser leur propre salon de l'emploi et associer cet événement à une formation destinée aux migrants sur les compétences non techniques, la rédaction d'un CV et les entretiens d'embauche.²¹

Apprentissage

Les services de placement peuvent être proposés parallèlement à des programmes d'apprentissage qui assurent une formation sur le tas, parfois associée à un enseignement en classe, afin que les bénéficiaires acquièrent des compétences et des connaissances professionnelles.

Les programmes d'apprentissage varient considérablement d'un pays à l'autre. Les chargés de dossier doivent donc avoir des connaissances spécifiques sur les effets que devraient avoir ces différents programmes sur l'employabilité des individus et sur l'activité (salariée ou indépendante) souhaitée après cet apprentissage. Les programmes doivent avoir des définitions d'emploi claires, procurer un salaire aux migrants et leur fournir un contrat de travail.

Lorsque les zones affichant un taux élevé de retour ne disposent pas de programmes d'apprentissage adéquats, l'organisation principalement chargée de la réintégration peut envisager d'en créer un en collaboration avec des organisations d'employeurs, les chambres de commerce et des fournisseurs de services de formation, si elle dispose d'un budget suffisant. Avant de mettre au point un programme d'apprentissage, l'organisation doit chercher les employeurs potentiellement intéressés. Le Tableau 2.3 donne un aperçu des principales étapes de la mise en place d'un programme d'apprentissage axé sur le marché.

Tableau 2.3 : Élaboration d'un programme d'apprentissage

Étape	Activités
1. Étude des	<p>Envisager l'apprentissage comme stratégie permettant d'atteindre les objectifs de réintégration pour les migrants qui ont besoin d'une formation, d'une reconversion ou d'effectuer une transition de l'école professionnelle à un emploi stable. Les secteurs et industries doivent être présélectionnés sur la base des conclusions des précédentes évaluations du marché du travail (voir la section 1.4.2).</p> <p>Promouvoir les programmes d'apprentissage avec des organisations d'employeurs, les chambres de commerce et d'autres partenaires dans le domaine de l'industrie et de la formation, en mettant l'accent sur les avantages potentiels de la participation à ces programmes, tels que :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les programmes d'apprentissage agréés constituent une méthode bien établie pour préparer les travailleurs à l'emploi et permettre aux employeurs de recruter une main-d'oeuvre qualifiée qui continue

Étape	Activités
3. Partenariats	<p>d'innover et de s'adapter pour répondre aux besoins des marchés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises offrant des contrats d'apprentissage réduisent les taux de rotation du personnel en renforçant la loyauté des employés et en accroissant la productivité. • L'apprentissage constitue pour les travailleurs un moyen d'entamer une nouvelle carrière avec une bonne rémunération. <p>Établir des partenariats avec les principales parties prenantes de la région afin de mettre au point un programme d'apprentissage. Recenser les employeurs ainsi que les fournisseurs de formations dont les programmes et méthodes sont approuvés par les employeurs.</p> <p>Élaborer les éléments de base du programme d'apprentissage : formation théorique, sélection, formation sur le tas.</p> <p>Déclarer le programme pour intégrer un réseau national d'apprentissage.²²</p> <p>Lancer le programme d'apprentissage nouvellement enregistré.</p> <p>Affiner la stratégie de formation avec un expert local ou sectoriel et favoriser l'appropriation du programme par les employeurs et les partenaires.</p>

Travaux publics ou programmes « travail contre rémunération »

Les travaux publics et les programmes « travail contre rémunération » sont des types d'aide économique par lesquels les migrants de retour bénéficient d'emplois à court terme, généralement payés à la journée ou à la semaine, proposés par l'organisation principalement chargée de la réintégration avec pour objectif l'amélioration des lieux ou biens publics. Ce type de programme actif du marché de l'emploi est essentiel dans les contextes où les migrants de retour sont nombreux et où des partenariats étroits ont été noués avec les autorités locales.

4. Élaboration

Les travaux publics peuvent être très efficaces pour rétablir les liens entre les migrants de retour et leur communauté, en plus d'apporter aux bénéficiaires un revenu immédiat. La participation aux programmes « travail contre rémunération » dure habituellement entre un et trois mois. Ces programmes comprennent généralement des activités de construction d'infrastructures, de nettoyage des espaces publics, de jardinage et d'autres travaux d'intérêt général choisis par le

Bureau de réintégration en concertation avec l'autorité locale (voir l'étude de cas n° 6 ci-après pour un exemple de mise en oeuvre de programmes « travail contre rémunération » en Guinée). Ce type de programme peut offrir des possibilités dans le domaine des infrastructures communautaires pour l'adaptation aux changements climatiques. Les travaux publics pour l'irrigation, la prévention des

6. Lancement

7. Finalisation

généralement une main-d'oeuvre importante et ne requièrent qu'une formation minimale. Il existe également des possibilités d'emplois à long terme liés à l'entretien de l'infrastructure ou du projet qui était au centre des activités initiales.

Created with Sketch. Étude de cas n° 6 :

Programmes « travail contre rémunération » en Guinée

À partir de 2017, la Guinée a vu très inopinément un grand nombre de ses ressortissants rentrer de Libye et du Niger. Cela a mis à rude épreuve les capacités du personnel chargé de la réintégration à fournir une aide aux migrants.

Les programmes « travail contre rémunération » sont un outil pour répondre aux besoins à court terme des migrants de retour : ils leur apportent un revenu décent au cours de leurs premières semaines dans leur pays d'origine tout en renforçant leur confiance dans le processus de réintégration. Ces programmes consistent généralement en de petites activités de réhabilitation, par exemple le nettoyage des espaces publics ; ils permettent aux migrants de mieux s'impliquer dans leur communauté et les aident à renouer avec ses membres. Ils ciblent à la fois les migrants de retour et les membres de la communauté locale afin de renforcer la cohésion sociale et d'éviter les risques de tensions.

Dans les zones affichant un taux élevé de retour, les priorités en matière de réhabilitation sont fixées en coordination étroite avec les communautés locales et les autorités municipales. En Guinée, les bénéficiaires travaillent 45 jours sur une période de neuf semaines. Les salaires sont versés de façon hebdomadaire, mais 30 % sont transférés sur un compte d'épargne bancaire ouvert par chaque bénéficiaire. Le transport des espèces et l'accès à celles-ci pouvant être difficiles dans certaines zones, l'OIM a collaboré avec Orange Money pour assurer aux bénéficiaires des paiements réguliers directement accessibles au moyen de leur téléphone mobile.

Les programmes « travail contre rémunération » constituent un premier pas dans le processus de réintégration des migrants de retour. Ils comprennent également des séances sur la responsabilité civique et la planification de leur avenir.

Si à la fin des 45 jours de travail, les bénéficiaires décident d'investir leurs économies dans un projet de réintégration collective, ils reçoivent un soutien supplémentaire de l'OIM sous la forme d'une formation et d'une aide à la mise en place de ce projet. En Guinée, la plupart des bénéficiaires choisissent cette option, qui renforce leur sens des responsabilités et leur appropriation de l'activité rémunératrice collective, et leur donne conscience de l'importance de l'épargne.

Created with Sketch. Conseils utiles :

- Tirer parti de la collaboration existante avec les autorités locales.
- Présenter cette initiative aux migrants de retour comme une intervention à court terme qui ne constitue qu'une étape de leur plan de réintégration.

Lorsque des migrants de retour sont aptes au travail et ont besoin d'un appui immédiat aux moyens de subsistance, les programmes « travail contre rémunération » doivent être conçus de sorte que ces migrants bénéficient non seulement d'un revenu initial stable, mais également d'activités de renforcement des capacités et de réadaptation qui augmenteraient leurs chances de trouver un emploi et de gagner un revenu durable une fois le programme terminé. Le salaire peut être versé chaque jour ou chaque semaine, en totalité ou avec une épargne obligatoire, qui peut être utilisée pour compléter d'autres formes d'aide à la réintégration, telles qu'une microsubvention à l'entrepreneuriat.

La grille de faisabilité relative au placement professionnel est disponible à [l'annexe 5](#).

2.4.3 Aide à la création d'entreprise

L'aide à la création et au lancement de petites entreprises est généralement un type d'aide à la réintégration économique apprécié des migrants de retour. Lorsque cette démarche aboutit à des moyens de subsistance durables, elle peut largement contribuer à une réintégration durable. Toutefois, ces nouvelles entreprises peuvent échouer si les bénéficiaires ne sont pas pleinement investis ou formés ou s'ils manquent de connaissances sur la manière de concevoir et de gérer une entreprise. En conséquence, l'aide aux entreprises ne devrait être fournie que dans certaines circonstances et doit être accompagnée d'un plan de développement cohérent et d'un suivi adapté au système de marché et aux chaînes de valeur.

L'aide à la création d'entreprise peut être fournie soit par l'organisation qui gère l'ensemble du programme de réintégration, soit par l'intermédiaire d'un partenaire local ou national dans le pays d'origine, tel qu'une chambre de commerce ou une agence nationale de développement. Pour de plus amples informations sur la manière d'établir des partenariats pour l'aide à la création d'entreprise, [voir l'annexe 2](#).

L'accès des migrants de retour à l'aide à la création d'entreprise doit être subordonné à une évaluation des capacités, des compétences, de la motivation et du sens des affaires, à des critères de sélection précis et à un processus de sélection plus compétitif. Cette aide doit comprendre une composante renforcée d'appui et de formation à la création d'entreprise destinée au nombre plus restreint de candidats acceptés. Avec l'introduction d'une procédure de sélection pour l'accès à l'aide à la création d'entreprise, il est essentiel de gérer les attentes des migrants durant la première phase de consultations dans le pays hôte.

S'appuyant sur l'expérience acquise et les pratiques exemplaires, la figure 2.5 donne un exemple

de processus de sélection, de formation et de développement pour l'aide à la création d'entreprise destinée aux migrants de retour. Cette méthode prévoit un processus de sélection en deux étapes devant être passé par les candidats ; elle fixe un seuil d'admission relativement élevé, tant en ce qui concerne les compétences des intéressés, leurs capacités et leur motivation à créer leur propre entreprise (Étape 2) qu'en ce qui concerne la faisabilité de leur plan d'entreprise dans le contexte spécifique de la communauté locale, du système de marché et de la chaîne de valeur (Étape 4). Il est particulièrement utile de disposer d'un processus de sélection lorsque le nombre de migrants de retour dans un pays est élevé et que les plans d'entreprise doivent être classés par ordre de priorité. Ce processus est également utile pour assurer la qualité des entreprises qui vont être créées par les migrants de retour ; il peut être adapté en fonction de la situation du pays.

Figure 2.5 : Processus intégré de sélection, de formation et de développement pour l'aide à la création d'entreprise

1. Évaluation du marché

- Étude du secteur privé
- Analyse de la chaîne de valeur
- Évaluation rapide du marché

Influencia en el plan de capacitación

2. Évaluation des bénéficiaires

- Compétences et niveau d'éducation
- Motivation

Présélection des migrants de retour

3. Formation à court terme sur l'élaboration d'un plan d'entreprise

- Mentorat par des partenaires impliqués dans la réintégration (tels que des institutions de microfinancement ou des ONG).
- Il s'agit d'un point de départ pour la réintégration sociale des migrants, grâce à la coopération dans le cadre de projets collectifs, à des échanges de savoir-faire et à l'intégration à la chaîne de valeur.

4. Sélection des plans d'entreprise les plus prometteurs et réalistes

- Évaluation des meilleures idées en collaboration avec des institutions de microfinancement, des comités sectoriels, des ONG et autres.
- Sélection des idées d'entreprise les plus prometteuses, qui obtiendront un appui supplémentaire.

Projet refusé

–

Projet accepté

+

5a. Participation à d'autres activités de réintégration économique

- Développement des compétences/EFTP
 - Éducation
 - Placement professionnel
-

5b. Formation approfondie à la création d'entreprise et fourniture des capitaux nécessaires

- Formation dispensée par des mentors, qui présenteront aux bénéficiaires des modèles d'entreprise réalisables dans des communautés similaires.
- Axée sur le fait de combler les lacunes techniques (compétences de base en matière de comptabilité, analyse du marché, prescriptions légales et accès aux capitaux).
- Veiller à ce que des capitaux suffisants soient fournis.

6. Contribution de pépinières d'entreprises

- Fourniture de formations techniques pour affiner les modèles d'entreprises sur la durée ou pour aller au-delà du modèle de petite entreprise.
- Demander à des bénéficiaires de présenter leurs résultats lors des réunions avec les migrants qui viennent d'être sélectionnés pour montrer des exemples réels de succès.

COUP DE PROJECTEUR

L'analyse des programmes d'appui à la création d'entreprise a montré qu'un grand nombre de nouvelles entreprises ne sont pas viables, c'est-à-dire qu'elles ont tendance à ne fonctionner que pendant une courte période. Dans la plupart des cas de faillite, les entreprises ferment soit directement après que le bénéficiaire a reçu le premier nécessaire d'appui (c'est-à-dire avant l'ouverture, en raison d'un détournement de l'aide en espèces ou parce que le bénéficiaire a vendu les actifs qui lui ont été fournis en nature) soit peu de temps après qu'il a reçu la deuxième partie de l'aide, dans les programmes où celle-ci est fournie en plusieurs fois. Des méthodes permettant d'accroître la durabilité des entreprises sont examinées à [l'annexe 2](#).

La grille de faisabilité relative à la création d'entreprise est disponible à [l'annexe 5](#).

Des directives détaillées sur la mise en oeuvre de l'aide à la création d'entreprise sont présentées à [l'annexe 2](#).

2.4.4 Accès aux services bancaires et aux systèmes de microcrédit

L'accès aux services bancaires et de crédit peut permettre aux migrants de retour de planifier leur avenir et de faire des investissements pour améliorer leur situation économique. Des services bancaires de base (tels que les comptes d'épargne et les programmes d'investissements) sont disponibles dans la plupart des pays ; toutefois, ceux qui sont particulièrement importants pour les migrants de retour, tels que les fournisseurs de microcrédit, les programmes de microépargne, les associations d'épargne et de crédit et d'autres institutions de microfinancement, ne sont pas toujours présents ou fonctionnels dans tous les contextes²³. Dans de nombreux pays d'origine, les services bancaires et financiers sont limités aux zones urbaines. La facilitation de l'accès aux services bancaires et au microfinancement dépend des fournisseurs de services financiers qui opèrent dans le pays d'origine, en particulier dans les zones affichant un taux élevé de retour.

L'accès aux services bancaires et au microfinancement est généralement soumis à des critères d'éligibilité, notamment pour l'obtention d'un prêt. Les obstacles auxquels se heurtent les migrants de retour (absence de papiers, d'expérience en matière de crédit, de preuve des revenus et d'adresse) peuvent les empêcher d'accéder aux services bancaires et au crédit en raison de la politique peu favorable à la prise de risque de ce type d'établissements. Par conséquent, l'organisation principalement chargée de la réintégration joue un rôle important en facilitant les contacts des migrants de retour avec les fournisseurs de services financiers, en évaluant leur éligibilité et leur capacité d'accès à des services spécifiques, en plaidant pour leur inclusion dans les systèmes bancaires et de crédit et en leur offrant des services de conseil concernant les difficultés et les possibilités qui se présentent.

? Les organisations principalement chargées de la réintégration doivent recenser les fournisseurs de services bancaires et de microfinancement dans les zones affichant un taux élevé de retour et les sensibiliser aux besoins et aux capacités des migrants de retour. Dans la plupart des cas, ces organisations peuvent faciliter l'accès de certains migrants de retour aux services bancaires et de microfinancement : i) en apportant des preuves de leur inscription à un programme d'aide aux moyens de subsistance (à la création d'entreprise, par exemple) et ii) en fournissant des subventions en espèces ou en nature ayant une valeur monétaire, qui peuvent servir de garantie.

Dans d'autres cas, en fonction des paramètres du programme, l'organisation principalement chargée de la réintégration peut être en mesure de fournir directement aux fournisseurs externes de services bancaires les garanties nécessaires à l'obtention de prêts, voire octroyer directement des microprêts elle-même. Une autre option est la création de groupes d'emprunteurs, où des migrants de retour apportent une garantie collective, et sont ainsi garants les uns des autres ([voir la section 3.3.3](#)).

? Lorsqu'ils concernent de nombreux bénéficiaires, les programmes de réintégration doivent en outre étudier la possibilité de négocier un accès préférentiel aux services et prêts bancaires auprès des banques et institutions de microfinancement, en faisant valoir les économies d'échelle permises par le nombre élevé de clients potentiels. En fonction de l'importance du programme, l'organisation principalement chargée de la réintégration peut également étudier, en collaboration avec les fournisseurs de services financiers, les possibilités de compléter les produits financiers par des services de conseil. Avant d'ajouter une institution bancaire ou de microfinancement extérieure au réseau d'orientation, les administrateurs de programme doivent toujours effectuer une enquête sur les antécédents de cette institution, notamment en ce qui concerne l'adéquation des taux d'intérêt, l'appui apporté aux bénéficiaires en cas de non-paiement et l'existence de services de mentorat et d'aide aux entreprises.

? Des précautions particulières doivent être prises au moment de faciliter l'accès des migrants de retour à des services de microcrédit. **Le microcrédit n'est pas une solution pour tous les migrants de retour et tous n'ont pas la capacité ou la volonté de prendre la responsabilité d'un microcrédit.** Ce système ne peut donc pas être recommandé comme une solution générale pour les personnes de retour qui ont besoin de moyens financiers, mais seulement dans des cas isolés. Avant d'assurer aux migrants de retour l'accès aux institutions bancaires et de microfinancement pour qu'ils bénéficient de lignes de crédit, les chargés de dossier doivent :

- **Donner à chaque bénéficiaire des informations sur les risques** liés à la contraction d'un emprunt, en insistant sur le fait que si l'intéressé ne parvient pas à respecter son calendrier de remboursement, sa dette constituera une charge supplémentaire au lieu d'assurer son autosuffisance.
- Associer les prêts à des **mesures de renforcement des capacités**. Certaines institutions de microcrédit proposent des services de conseil et des formations aux compétences financières et aux affaires ; toutefois, c'est à l'organisation responsable du processus de réintégration de s'assurer que les emprunteurs potentiels reçoivent la formation requise.
- **Évaluer les risques de détournement de l'aide** en consultant d'autres ménages ou des membres de la communauté. Cela peut être fait par les membres du personnel responsables de la protection ou des moyens de subsistance.
- **Vérifier les conditions d'accès et les documents de l'intéressé**, que le prêt soit accordé par l'organisation chargée du programme de réintégration ou par un prestataire de services externe. Les conditions peuvent notamment être les suivantes :

1. L'emprunteur potentiel doit fournir des documents sur son capital et ses garanties ;

2. Vérifier si un microcrédit est nécessaire, compte tenu des moyens existants du requérant, des autres sources d'appui fournies (telles qu'un appui à la réintégration en espèces ou en nature), des besoins en capitaux détaillés dans le plan de réintégration, de l'évaluation des besoins, du plan

d'entreprise ou des antécédents ;

3. L'emprunteur potentiel doit disposer d'un bon historique de crédit ;

4. D'autres conditions stipulées par le programme de réintégration, telles que les preuves d'une qualification professionnelle, d'un capital propre, d'un bien pouvant servir de garantie, d'une entreprise existante ou de relations avec d'anciens clients. La grille de faisabilité relative au microcrédit est disponible à [l'annexe 5](#).

2.4.5 Conseils financiers et en matière d'établissement de budget

De nombreux migrants de retour, en particulier ceux qui sont jeunes, non qualifiés et sans compétences financières, n'ont jamais eu à gérer un budget sur la durée. Après une expérience plus ou moins longue de la migration, les personnes de retour peuvent avoir une perception erronée des sommes nécessaires pour vivre dans leur pays d'origine, et avoir du mal à adapter leur plan financier et budgétaire à leur nouveau revenu. Cette situation est particulièrement périlleuse lorsque les migrants empruntent de l'argent à des institutions de microfinancement ou à des membres de leur famille, notamment lorsqu'ils subissent des pressions pour régler le reste des dettes contractées lors de la migration ou d'autres obligations financières. Pour prévenir ces difficultés, l'organisation principalement chargée de la réintégration peut fournir aux bénéficiaires des informations et des conseils financiers sur une gestion budgétaire responsable, adaptés aux mécanismes disponibles et au coût de la vie dans le pays d'origine.

Les conseils financiers et l'appui à la planification budgétaire constituent une mesure globale de soutien qui bénéficie à la plupart des ménages des migrants de retour, indépendamment des autres interventions économiques dont ils peuvent bénéficier. Ces conseils doivent donc être fournis à la fois pour compléter les subventions à la réintégration et pour aider de façon générale les migrants et leur ménage à gérer leurs finances sur le long terme.

Les conseils financiers et les formations à la planification budgétaire, tout en étant adaptés au pays d'origine, doivent fournir des informations sur la gestion, l'épargne et l'investissement de toutes les sources potentielles de revenus et de capital dont disposent les ménages des migrants de retour, telles que : les subventions en espèces à la réintégration ; les aides en nature ; les revenus d'un emploi salarié ou indépendant ; les microcrédits ; les envois de fonds effectués par d'autres membres de la famille ; l'utilisation des actifs existants (biens immobiliers, véhicules automobiles, etc.).

Au moment de fournir l'aide à la réintégration, il faut évoquer la gestion durable de la dette et la gestion des chocs financiers, tels que ceux qui résultent de la maladie, d'un accident ou du décès d'un membre de la famille, et qui peuvent entraîner une augmentation des dépenses du ménage ou du temps de travail perdu.

Enfin, dans le cadre de ces services de conseil, il faut donner aux bénéficiaires des informations sur les groupes communautaires d'aide financière, les associations d'épargne, les organisations de gestion de la dette et les institutions de microfinancement, et faciliter leurs accès à ceux-ci (voir les sections [2.4.4](#) et [3.3.3](#)).

L'organisation principalement chargée de la réintégration peut organiser des stages de formation de courte durée sur les compétences financières, la planification budgétaire et la mobilisation de l'épargne grâce à une coopération avec les partenaires locaux et à la création de synergies avec les interventions économiques pertinentes :

? Des conseils financiers et des formations sur la planification du budget et la mobilisation de l'épargne doivent être fournis par ou en coopération avec les prestataires locaux, lorsque ceux-ci existent. Dans de nombreux cas, les autorités locales, des associations de migrants, des syndicats, des organisations communautaires ou des institutions de microfinancement proposent des formations à la gestion et aux compétences financières pour améliorer la capacité des membres de la communauté à utiliser les services financiers et à tirer le maximum des envois de fonds. L'organisation principalement chargée de la réintégration doit collaborer avec ces entités afin : i) d'évaluer la pertinence et l'exhaustivité des modules de formation fournis, ii) d'étudier les possibilités d'adapter et de développer ces modules si nécessaire, iii) de faire face à l'éventuelle nécessité de partager les coûts et iv) d'intégrer les organisations les plus appropriées au système d'orientation pour faciliter le ciblage des migrants de retour ([voir la section 4.1.3 sur la mise en place de systèmes d'orientation](#)).

? Dans la mesure du possible, les conseils financiers et budgétaires doivent être intégrés à d'autres interventions économiques.

La grille de faisabilité relative aux conseils financiers et budgétaires est disponible à [l'annexe 5](#).

²⁰ Cela sera déterminé par les résultats des évaluations individuelles, en particulier des risques et de la vulnérabilité, et d'autres évaluations préliminaires des besoins, le cas échéant. Il faut également tenir compte des réglementations locales et nationales en matière de travail, recensées dans le cadre de l'analyse du marché du travail.

²¹ Voir OIT, [How to Design, Plan, Implement and Evaluate an Employment Fair. Manual for Public Employment Service Offices and local career guidance taskforces in Egypt](#) (2017).

²² Un réseau national d'apprentissage comprend tous les programmes d'apprentissage agréés, régis par le ministère ou les organismes publics responsables du système national d'apprentissage.

²³ Le microfinancement est une catégorie de services bancaires destinés exclusivement à des personnes qui n'y auraient pas accès en passant par les voies classiques. Il comprend des services de microcrédit, d'épargne, d'assurance et d'autres services connexes et s'adresse généralement à des personnes à faible revenu ou au chômage.

- [Prev](#)
- 2.4/2.7
- [Suivant](#)