

EDIF

European Union
Global Diaspora Facility

FUTURE
FORUM
CAPITAL
HUMAIN

RAPPORT DE CONFERENCE
2022

Financé par
l'Union Européenne



Mis en œuvre par



SOMMAIRE

- 03 **RÉFLEXIONS DE L'EUDIF**
- 05 **FAITS SAILLANTS DES JEUNES RAPPORTEURS DE LA DIASPORA**
- 07 **LE FUTURE FORUM EN UN COUP D'ŒIL**
- 08 **RÉSUMÉS DE SESSIONS**
 - 09 **EXPLOITER LE CAPITAL HUMAIN DE LA DIASPORA POUR LES COMPÉTENCES DES JEUNES**
 - 11 **DÉVELOPPER LES CAPACITÉS DE L'ÉTAT À PROFILER LES COMPÉTENCES DE LA DIASPORA : APPROCHES ET OUTILS**
 - 14 **SYSTÈMES DE TRANSFERT DU CAPITAL HUMAIN DE LA DIASPORA À COURT TERME : COMPOSANTES FONDAMENTALES ET FACTEURS DE SUCCÈS**
 - 16 **L'INNOVATION VERTE À TRAVERS LES RÉSEAUX DE CONNAISSANCES DE LA DIASPORA**
 - 18 **LES DIASPORAS EN TANT QUE COURTIERS : VEILLE ÉCONOMIQUE POUR LES PME NATIONALES**
 - 20 **AMÉLIORER LES COMPÉTENCES D'INVESTISSEMENT DE LA DIASPORA : PERSPECTIVES DU GOUVERNEMENT ET DE LA DIASPORA**
 - 22 **CONVERSATION AVEC... LES UNIVERSITAIRES DE LA DIASPORA EN TANT QU'AMBASSADEURS DE LA MOBILITÉ ET PONTS DE CONNAISSANCES**
 - 24 **CONVERSATION AVEC... LES MAIRES ENCOURAGEANT L'EMPLOI DES JEUNES À L'ÉCHELLE LOCALE**
- 26 **LISTE DES INTERVENANTS**

Parcourez le rapport d'un bout à l'autre ou plongez-vous directement dans une rubrique spécifique via la table des matières. Au fil de votre lecture, recherchez les icônes suivantes pour du contenu supplémentaire :



Pour les principaux points à retenir des jeunes rapporteurs de la diaspora



Pour aller plus dans le détail sur des pratiques spécifiques



Pour des graphiques



Pour des publications pertinentes de l'EUDiF

RÉFLEXIONS DE L'EUDIF

Chers lecteurs,

Les trois quarts du portefeuille opérationnel de l'EUDiF sont explicitement centrés sur le capital humain de la diaspora – et le quart restant est consacré à des environnements propices audit capital. Nos interventions s'appuient massivement sur les compétences et l'expertise de la diaspora – grâce à notre vaste répertoire d'experts en la matière – et/ou visent leur développement. Il ne s'agit pas de l'approche commune de l'engagement de la diaspora.

Avec près de deux décennies d'expérience dans l'engagement de la diaspora auprès de l'ICMPD, nous observons que les diasporas sont encore principalement considérées pour leurs contributions économiques et financières. Le réservoir de talents de la diaspora reste sous-estimé, malgré la volonté croissante des pays d'origine d'en tirer parti en vue du développement national.

C'est sur cette toile de fond que nous avons décidé de consacrer le 2^e Future Forum –consultation phare annuelle de l'UE sur l'engagement de la diaspora – à dévoiler les tendances, les pratiques et les enseignements tirés de la mobilisation du capital humain de la diaspora. En outre, comme les jeunes représentent plus que quiconque l'avenir, nous nous sommes fait un devoir d'intégrer les perspectives des jeunes tout au long de la conférence. En plus d'explorer des actions innovantes, nous avons également organisé des ateliers de renforcement des capacités.

Pendant deux jours, les discussions au Future Forum ont démontré que l'éventail des points d'entrée pour catalyser le potentiel du capital humain de la diaspora est aussi diversifié que les priorités sociétales et les secteurs de développement proprement dits. Nous avons tiré des enseignements sur la diaspora lors de missions temporaires dans des institutions publiques, encadrant des entrepreneurs locaux, créant du matériel et des programmes éducatifs, développant des compétences vertes et numériques... et bien plus encore. Bien que les pratiques individuelles abordées soient ancrées dans des contextes très spécifiques, lorsque nous prenons du recul, plusieurs messages clés ressortent...

Premièrement, nous devons nouer le dialogue avec les diasporas en tant que partenaires à part entière dès le départ, et pas seulement en tant que bénéficiaires de projets de coopération. Deuxièmement, les intermédiaires publics et privés (allant des incubateurs d'entreprises, des chambres de commerce et des organisations internationales aux associations sectorielles) sont importants pour encourager la collaboration et l'engagement de la diaspora. Troisièmement, il faut segmenter l'engagement de la diaspora et créer des solutions collaboratives et des incitations qui prônent la diversité diasporique. Enfin, nous devons

tenir compte des segments moins privilégiés et moins visibles de la diaspora, notamment en travaillant avec les « gardiens de la diaspora » et en concevant des services sur mesure avec des critères d'éligibilité appropriés.

En extrapolant, les intervenants qui jouent un rôle dans les politiques et les programmes doivent s'employer à :

- *Atteindre de nouveaux publics et briser les silos entre les acteurs et les secteurs.*

Pour la diaspora, les principaux interlocuteurs au niveau gouvernemental restent les ministères des Affaires étrangères et/ou les municipalités locales. Un soutien supplémentaire est nécessaire pour relier la diaspora aux acteurs privés et publics, y compris au sein des institutions de l'UE, et tirer parti de leur capital humain dans tous les secteurs économiques et tout le spectre des interventions en faveur du développement.

- *Soutenir et intensifier les actions sur la base du capital humain de la diaspora.*

L'importance des projets pilotes pour expérimenter est largement reconnue. Les participants ont insisté sur l'utilité d'exercices axés sur l'apprentissage à partir de l'expérience afin d'améliorer les politiques et les interventions futures.

- *Accroître la capacité à mesurer l'impact du capital humain de la diaspora.*

D'autres travaux sont essentiels pour mettre en place un cadre de suivi, d'évaluation et d'apprentissage afin de comprendre, de calibrer et d'améliorer les politiques et les pratiques liées au capital humain.

- *Impliquer la diaspora des jeunes tout au long des cycles de politique et d'intervention.*

Évitant les mesures purement symboliques, il faut responsabiliser la diaspora des jeunes et l'engager d'une manière significative et mutuellement bénéfique permettant d'alimenter la prise de décision, de la planification aux phases d'évaluation des politiques et des initiatives.



REMERCIEMENTS

L'édition 2022 du Future Forum a été un succès retentissant grâce à la participation active de personnes issues de tout l'écosystème mondial du développement de la diaspora. Merci à tous les intervenants, modérateurs et participants pour avoir partagé votre temps et vos idées lors du Future Forum ! Grâce à vous, nous pouvons encourager le débat critique et l'apprentissage en cascade au sein de cette communauté.

Je voudrais conclure en remerciant très chaleureusement tous nos partenaires pour leur contribution active, l'Union européenne pour avoir ouvert la voie en inscrivant le capital humain de la diaspora à l'ordre du jour international, et mes merveilleux collègues de l'EUDiF pour le dévouement et l'énorme travail qui ont été consacrés à l'organisation du Future Forum.

Dernier point et non des moindres, je tiens à exprimer ma plus profonde gratitude à nos six jeunes rapporteurs de la diaspora pour leurs pensées vraiment inspirantes, leur engagement et leur enthousiasme. Leurs idées démontrent à quel point ils se soucient d'un développement mondial inclusif, plus équitable et plus vert, ne laissant personne au bord du chemin. À l'EUDiF, nous nous efforcerons de co-créer des opportunités pour tous les jeunes. Il s'agit d'une priorité absolue dans la société d'aujourd'hui.

J'espère que le rapport de la conférence sera une expérience de lecture riche et instructive, remémorant des souvenirs aux personnes qui ont assisté à la conférence et étendant les discussions à celles qui n'ont pas pu se joindre à cette journée.

Nous avons hâte de vous retrouver au prochain Future Forum.

Aurélie Sgro

Responsable de projet senior

EUDiF



Le Future Forum 2022 a montré une fois de plus la nécessité d'une plateforme pour nouer le dialogue, échanger des discussions, se rassembler, tirer des enseignements et créer des réseaux afin de renforcer l'engagement de la diaspora.

Il appartient à l'UE, à ses États membres – mais aussi à nos partenaires – de tirer meilleur parti du potentiel humain de la diaspora en faveur du développement durable. Nous devons exploiter l'EUDiF au maximum de son potentiel pour soutenir ce processus.

– Ron Hendrix, DG Partenariats internationaux

EUDiF | FUTURE FORUM_HUMAN CAPITAL



Nous devons réunir les gens pour un avenir plus vert, plus équitable et plus durable, ainsi que pour réduire les inégalités.

La diaspora est l'un de nos meilleurs atouts.

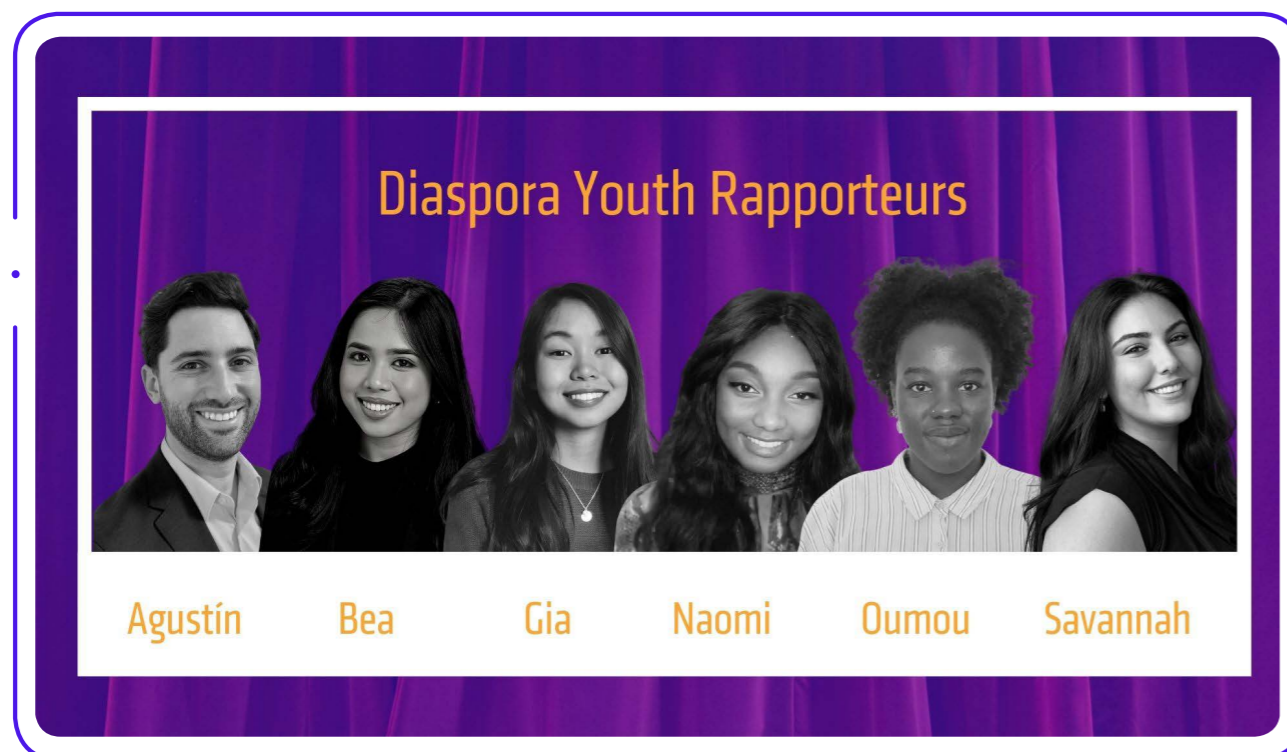
Jutta Urpilainen
Commissioner,
Directorate General
International Partnerships

FAITS SAILLANTS DES JEUNES RAPPORTEURS DE LA DIASPORA

À l'EUDiF, nous sommes inspirés par la logique selon laquelle investir dans l'avenir de l'Europe, c'est investir dans ses jeunes. Nous constatons qu'un impact social durable ne peut être atteint qu'en impliquant pleinement tous les jeunes, y compris ceux de la diaspora, car ils jouent un rôle central dans la promotion du dialogue interculturel, l'encouragement de l'action collective et la promotion de la cohésion sociale. C'est pourquoi nous nous efforçons de mettre en lumière l'importance des jeunes dans tout le spectre du développement durable et d'explorer les moyens d'inclure les jeunes de la diaspora dans le dialogue politique et les discussions sur le développement.

Les jeunes de la diaspora représentent des ponts culturels, économiques et politiques uniques entre les sociétés d'accueil et les pays d'origine, et sont clairs dans leur volonté de diriger les débats sur les défis, notamment le changement climatique, l'emploi et l'égalité.

Les faits saillants des jeunes rapporteurs de la diaspora lors de la cérémonie de clôture donnent un excellent aperçu de la conférence et centrent la perspective des jeunes de la diaspora : une perspective intersectionnelle, inclusive et tournée vers l'avenir...



La collaboration est essentielle au développement du capital humain dirigé par la diaspora

Les partenariats et les réseaux sont les principaux canaux de mobilisation de la diaspora pour le développement du capital humain. Les sessions ont présenté plusieurs initiatives de transfert de compétences permettant aux diasporas de nouer le dialogue avec leurs pays d'héritage, dont des visites d'échange culturel, des plateformes d'échange de connaissances, des réseaux universitaires et des programmes de mentorat. Si les jeunes sont déjà très actifs dans cet espace et désireux de servir de ponts entre leur pays de résidence et leur pays d'héritage, il reste de la marge pour élargir et officialiser leur rôle dans des politiques et des pratiques d'engagement de la diaspora.

Pleins feux sur les compétences « modernes »

De nombreuses initiatives de développement du capital humain misent sur les compétences numériques, entrepreneuriales et générales des jeunes pour créer des solutions innovantes aux défis mondiaux. Ces compétences doivent être cultivées à un stade précoce pour aider les jeunes à se préparer à des économies de plus en plus numériques et à des sociétés de plus en plus axées sur les technologies. Ces compétences sont également essentielles pour soutenir la transition verte ; les compétences numériques seront de plus en plus importantes pour les emplois verts de demain.

Concevoir avec la diaspora (en incluant les jeunes !)

Les caractéristiques individuelles influencent l'adoption d'initiatives et de projets d'engagement de la diaspora, qui doivent être pris en compte dans la conception. Par exemple, des diasporas différentes (individus et communautés) présentent divers modèles de comportement, de programmes et de motivations pour nouer le dialogue avec leurs pays d'héritage en fonction de l'âge, du sexe, de l'emplacement, etc. La diaspora est un ensemble unique mais hétérogène d'acteurs du développement, et les jeunes sont un sous-groupe tout aussi hétérogène.

Célébrer la nature réciproque de l'apprentissage

Le capital humain n'est pas seulement développé dans les écoles et autres établissements d'enseignement formel. Il l'est aussi dans les foyers, les communautés, les espaces culturels et les lieux de travail, entre autres. Cela signifie qu'une grande variété d'acteurs, comme les organisations non gouvernementales, les mentors, les superviseurs de stage, les entrepreneurs et les dirigeants communautaires jouent un rôle dans le développement du capital humain. Le fait que la diaspora soit active dans tous ces espaces et rôles présente une kyrielle d'opportunités pour des partenariats percutants.

L'adoption d'une approche systémique du développement du capital humain est la voie à suivre, mais nous devons garder à l'esprit et célébrer la réciprocité de la relation d'apprentissage. Par exemple, lorsque les jeunes apprennent de leurs mentors, superviseurs ou dirigeants communautaires, ces acteurs ont tout à gagner à dialoguer avec les jeunes, en particulier sur des questions qui concernent leur avenir.

Qui est dans la salle ?

La commissaire Urpilainen a ouvert le Future Forum avec la notion importante que « nous devons donner la priorité au capital humain pour construire des sociétés plus inclusives et durables », et pour ce faire, nous devons rassembler les gens.

Les sessions et les ateliers pratiques ont assurément réuni une grande variété de personnes issues de l'écosystème mondial du développement de la diaspora. Cela dit, en termes d'inclusion, une observation récurrente a été présentée : les politiques et les pratiques d'engagement de la diaspora ne peuvent pas être reproduites directement dans des contextes différents, la « super-diversité » de la diaspora nécessitant une compréhension et une adaptation nuancées. Ainsi, pour une élaboration et une mise en œuvre efficaces des politiques en vue d'un avenir plus vert et plus durable, nous devons veiller à ce que les espaces de prise de décision soient aussi inclusifs que possible. Tandis que les acteurs internationaux cherchent des moyens d'autonomiser les diasporas, et d'alimenter et d'exploiter leur capital humain pour le développement, nous devons toujours nous poser la question suivante : quelqu'un est-il laissé pour compte ?



1. **ABORDER ET ÉLIMINER LES OBSTACLES QUI LIMITENT LA PARTICIPATION DES DEMANDEURS D'ASILE, DES RÉFUGIÉS, DES JEUNES DE LA DIASPORA ET DES PERSONNES QUI NE SONT PAS ENCORE PLEINEMENT REPRÉSENTÉES DANS LE DÉBAT SUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA DIASPORA.**
2. **AMÉLIORER L'INCLUSION DES JEUNES DE LA DIASPORA DANS LA PRISE DE DÉCISION EN CRÉANT DE NOUVEAUX ESPACES POUR LA PARTICIPATION DES JEUNES ET EN AUGMENTANT LEUR PARTICIPATION DANS LES CONTEXTES D'ENGAGEMENT DE LA DIASPORA EXISTANTS.**
3. **SENSIBILISER AUX CONTRIBUTIONS DES JEUNES DE LA DIASPORA AU DÉVELOPPEMENT INCLUSIF DANS LES PAYS D'ACCUEIL (ET AUX DÉFIS RENCONTRÉS) ET PLAIDER EN FAVEUR DE LEUR INCLUSION DANS LA PRISE DE DÉCISION AU-DELÀ DE L'ENGAGEMENT DE LA DIASPORA.**



Des contributions étonnamment judicieuses, Oumou et Bea... La voix des jeunes est absolument nécessaire dans l'élaboration des politiques pour le développement.

– Mandy Preville-Findlay, Beyond Iyanola

Oui, oui, oui ! C'est formidable que les jeunes rapporteurs se joignent au panel pour exprimer leurs préoccupations et leurs défis. Une pratique que je ne manquerai pas de préconiser à partir de maintenant !

– Veronica Corno, BASE

FUTURE FORUM @ A GLANCE

2
JOURS
11-12 MAI

10
SESSIONS

3
ATELIERS

400+
PARTICIPANTS

55
INTERVENANTS

24 FEMMES



25 HOMMES



6 JEUNES RAPPORTEURS
DE LA DIASPORA



CATÉGORIES



UNIVERSITAIRES

6



PAYS PARTENAIRES

8



ORGANISATIONS DE LA DIASPORA

7



ORGANISATIONS INTERNATIONALES

5



INDIVIDUS DE LA DIASPORA

14



ONGs

3



INSTITUTIONS ET ETAT MEMBRES DE L'UE

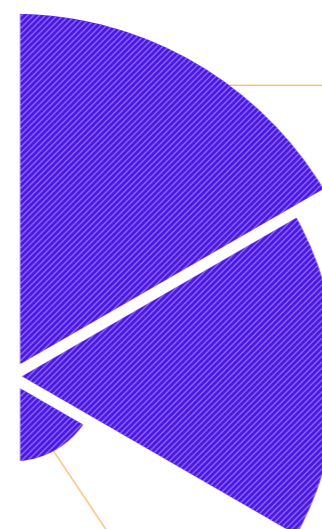
9



AUTRES

3

GENDER



FEMMES 54%

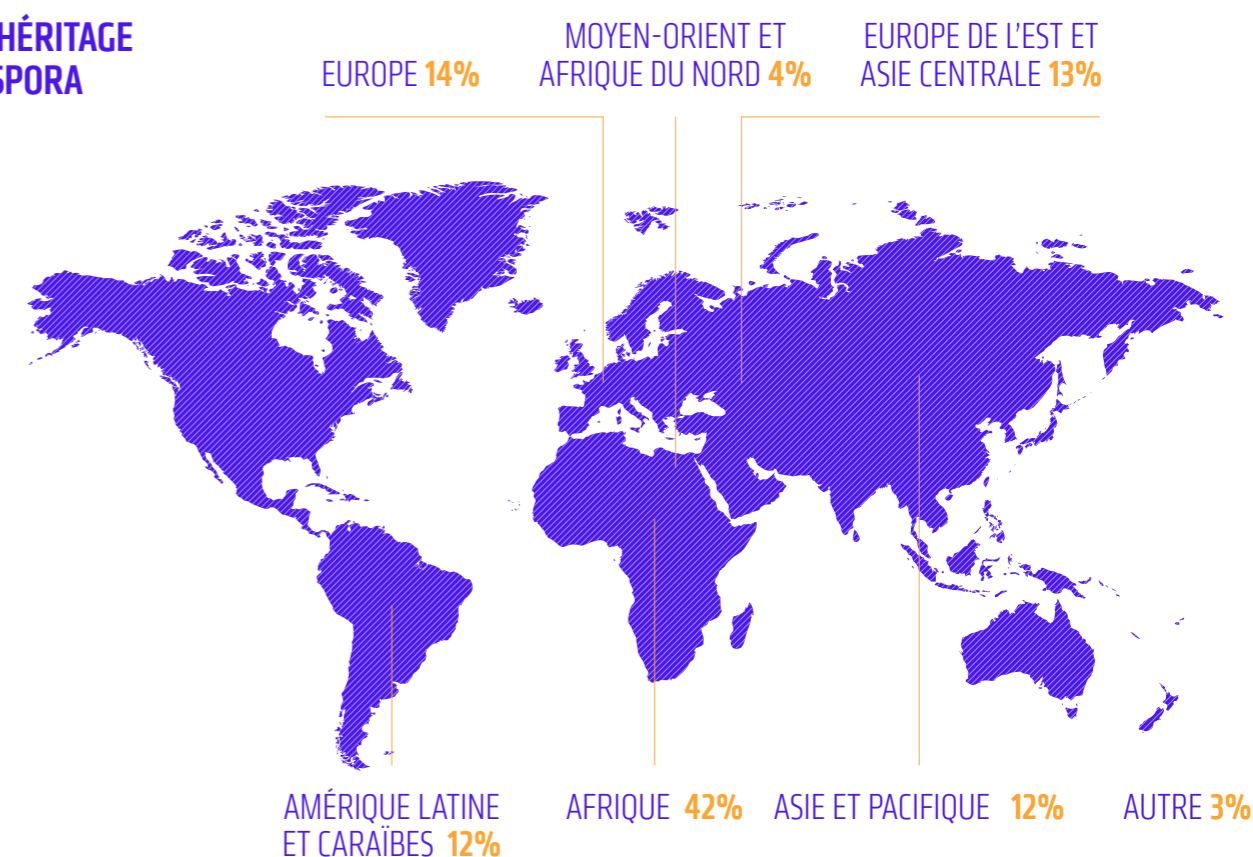
HOMMES 44%

NON-BINAIRES OU PRÉFÉRANT NE PAS PRÉCISER 2%



59% S'AUTO-IDENTIFIENT
COMME DIASPORA

RÉGION D'HÉRITAGE DE LA DIASPORA



EUROPE 14%

MOYEN-ORIENT ET AFRIQUE DU NORD 4%

EUROPE DE L'EST ET ASIE CENTRALE 13%

AMÉRIQUE LATINE ET CARAÏBES 12%

AFRIQUE 42%

ASIE ET PACIFIQUE 12%

AUTRE 3%



RÉSUMÉS DE SESSIONS

EXPLOITER LE CAPITAL HUMAIN DE LA DIASPORA POUR LES COMPÉTENCES DES JEUNES

Il est essentiel de créer des emplois décents pour les jeunes, tout comme il faut accroître les qualifications pour répondre aux exigences changeantes des employeurs. Le panel a abordé les tendances mondiales actuelles et futures en matière de compétences et a réfléchi aux moyens d'exploiter le capital humain de la diaspora pour faire progresser les initiatives transnationales en matière de compétences pour les jeunes et lutter contre le chômage des jeunes.



Partout dans le monde, les jeunes ont du mal à trouver des emplois stables, à adapter leurs compétences aux besoins du marché et, lorsqu'ils tentent de se lancer en tant qu'entrepreneurs, ils sont confrontés à des contraintes en particulier financières. Avec la proclamation de 2022 en tant qu'Année européenne de la jeunesse et le lancement de la Stratégie européenne en matière de compétences, l'occasion est idéale pour réfléchir aux voies à suivre pour améliorer l'employabilité des jeunes.

Le panel de haut niveau a rassemblé les points de vue de représentants gouvernementaux, du monde du développement, du secteur bancaire et des jeunes ambassadeurs. Ensemble, ils ont présenté un paysage dynamique d'initiatives s'attaquant à la précarité des emplois et à l'environnement de l'emploi en constante évolution, en mettant particulièrement l'accent sur quatre domaines :

COMMENT TIRER PARTI DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELS

Le premier point d'entrée important pour créer des opportunités pour les jeunes générations est la promotion de l'enseignement et la formation professionnelle (EFP). Dans l'Union européenne, on estime que 50 % de la population travaille dans des secteurs liés à l'EFP ; orienter les jeunes vers ces secteurs peut être une initiative gagnante. L'EFP offre des compétences techniques qui correspondent à l'évolution du marché du travail et reste une solution importante pour **réduire le chômage des jeunes**.

DES COMPÉTENCES POUR L'AVENIR

La pandémie de COVID-19 a accéléré la numérisation des services dans tous les secteurs, ce qui façonne à son tour la demande de compétences dans l'économie numérique. Ainsi, doter les jeunes de compétences numériques est un tremplin pour accroître l'emploi des jeunes. C'est sur cette toile de fond que l'UE a lancé DigComp 2.2, qui explique en détail ce qu'est la compétence numérique et fournit un cadre de référence pour la politique en la matière. Cependant, lorsque nous parlons de compétences numériques, il ne faut pas oublier la fracture numérique omniprésente et les inégalités qui l'accompagnent. Au cours des dix dernières années, la Banque africaine de développement (BAD) a orienté les investissements vers des infrastructures qui réduiront la fracture numérique sur le continent, tout en mettant en place des mesures visant à améliorer le profil d'innovation numérique des jeunes africains.



Découvrez comment la BAD renforce les compétences numériques dans le cadre de l'initiative SEPA et par le biais de son programme Coding pour l'emploi.



Découvrez comment la diaspora soutient l'enseignement et la formation professionnelle au Maroc.





Découvrez comment Enabel, en partenariat avec le gouvernement du Maroc soutient les entrepreneurs de la diaspora à travers le programme Maghrib Belgium Impulse (MBI).

PARTENARIATS DURABLES

La création de partenariats dans le cadre de programmes de mobilité des compétences est une stratégie efficace pour assurer la durabilité des systèmes. Par exemple, à travers le Projet pilote pour la mobilité des entrepreneurs, Enabel cherche à élargir les opportunités économiques pour les entrepreneurs locaux au Sénégal en mettant en réseau les entrepreneurs belges et sénégalais. De son côté, la BAD travaille en collaboration avec l'Union africaine, les gouvernements et les partenaires de financement, entre autres, pour mettre en œuvre divers systèmes de mobilité et de transfert de compétences pour les entrepreneurs de la diaspora et du continent.

« NOUS NE POUVONS PAS ALLER LOIN SANS RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS »

Une véritable mobilité mondiale des compétences exige un cadre solide qui reconnaisse les qualifications des travailleurs migrants arrivant en Europe. Afin de valoriser les compétences des migrants entrants et de faciliter l'acquisition de nouvelles compétences, la reconnaissance des qualifications doit devenir une priorité dans la stratégie européenne en matière de compétences. Dans ce contexte, le projet pilote THAMM propose un mécanisme d'évaluation, de certification et de validation des compétences pour les pays bénéficiaires que sont le Maroc, l'Égypte et la Tunisie. Il s'agit de faciliter l'adéquation des emplois et d'harmoniser les qualifications entre les pays d'Afrique du Nord et d'Europe.



Comment utiliser les compétences des jeunes ressortissants de pays tiers en Europe sans cadres appropriés reconnaissant leurs qualifications ? Les pays de destination ont un rôle à jouer en reconnaissant la valeur des compétences développées dans les pays d'origine et la validité des qualifications acquises à l'étranger, ainsi que dans la reconnaissance des contributions uniques des jeunes de la diaspora à la résolution des défis mondiaux qui dépassent les frontières, tels que le changement climatique, les inégalités croissantes et le COVID-19.



COLLECTION:
INITIATIVES D'ENGAGEMENT DE LA DIASPORA AXÉES SUR LES JEUNES

DÉVELOPPER LES CAPACITÉS DE L'ÉTAT À PROFILER LES COMPÉTENCES DE LA DIASPORA : APPROCHES ET OUTILS

À quelles méthodologies les États peuvent-ils recourir pour cartographier les compétences de la diaspora ? Trois pays très différents ont abordé la façon dont ils cartographient leurs diasporas et les prochaines étapes.

Bien que la cartographie de la diaspora soit un exercice difficile, de nombreux facteurs encouragent les gouvernements à prendre le relais nécessaire pour le profilage des compétences, ce qui a un énorme potentiel perçu. Savoir *qui, où et quoi* (par exemple : les compétences, la volonté de donner en retour) peut soutenir l'élaboration de meilleures politiques et conduire à de meilleurs mécanismes d'engagement de la diaspora qui finissent par contribuer à la réalisation des objectifs nationaux de développement. En ciblant le profilage des compétences de la diaspora, les approches et les outils dirigés par l'État varient d'un pays à l'autre, mais les facteurs de succès sont communs à toutes les stratégies.

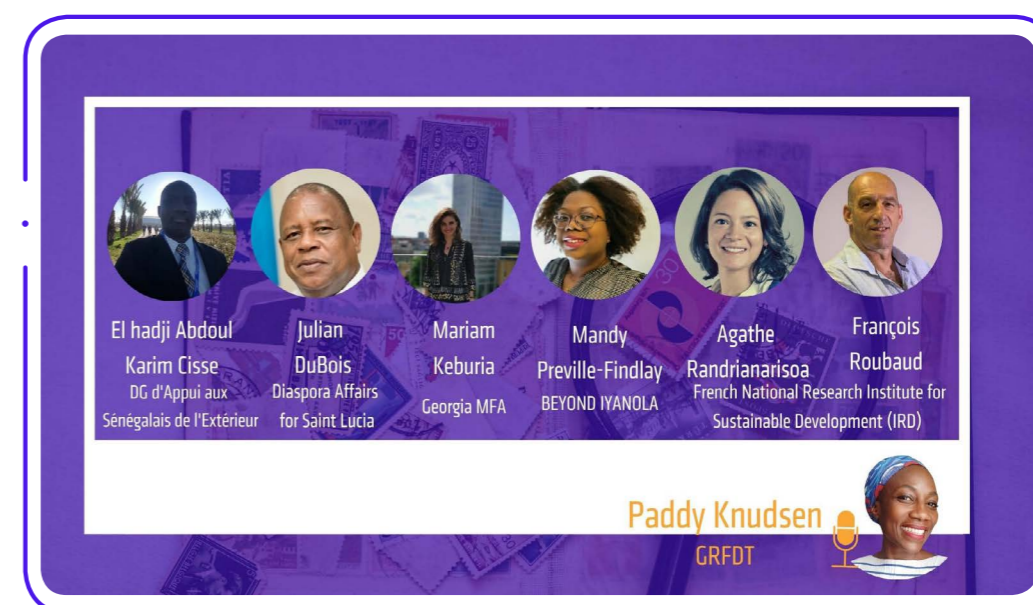
APPROCHE INTERPERSONNELLE

Le ministère géorgien des Affaires étrangères a organisé un dialogue avec la diaspora géorgienne par différents canaux qui alimentent la mémoire institutionnelle du gouvernement. Au cours des dix dernières années, la Géorgie a engagé des experts de la diaspora et des dirigeants communautaires. Ils capitalisent sur des événements tels que la Journée de la diaspora en Géorgie (27 mai) pour rassembler les membres de la diaspora et les écouter. Ils emploient également des canaux innovants tels que le site Internet du réseau de la diaspora géorgienne par lequel le gouvernement partage et reçoit des informations de la diaspora. La Géorgie complète son approche axée sur les personnes par la recherche universitaire. La littérature sur les différents groupes de la diaspora s'est développée et fournit des informations précieuses aux gouvernements désireux d'en apprendre davantage sur leur diaspora. L'engagement des universitaires et des chercheurs de la diaspora aux niveaux local et international enrichit les études sur la question et les communautés de migrants du pays concerné.

Bien que l'approche mixte de la Géorgie ne constitue pas une cartographie en soi, son travail fournira une base solide pour les exercices de cartographie lorsque les ressources le permettront. À ce titre, d'autres gouvernements qui envisagent des moyens de développer une cartographie peuvent s'inspirer de la Géorgie.

STATISTIQUES PARTICIPATIVES

Le ministère des Affaires étrangères de Madagascar, aux côtés de l'EUDiF, a adopté une approche statistique de la cartographie de la diaspora basée sur une évaluation des capacités du MAE. L'approche commence par une analyse de la littérature, la création d'une méthodologie et d'outils pour la collecte de données (une enquête dans ce cas), et la formation du personnel du MAE pour organiser et mettre en œuvre la méthodologie, recueillir, analyser et utiliser les résultats, et assurer la durabilité de l'outil.



Cette approche accorde une attention particulière au type de questions posées dans l'enquête, à la taille de l'échantillon et à la participation des parties prenantes concernées. Le gouvernement est impliqué dans chaque étape (de l'évaluation des besoins à la formation) et la diaspora dans plusieurs étapes (de la contribution à la collecte de données, jusqu'à la réalisation proprement dite de l'enquête). L'équipe d'experts mêle des experts de la diaspora et des experts internationaux pour s'assurer que le processus est aussi inclusif que possible et joue le rôle de gardien durant la collecte de données.



Si la mise à profit des compétences techniques, des connaissances et de l'expertise de la diaspora est sans aucun doute bénéfique pour le développement local, les gouvernements doivent aller plus loin. La "déqualification" de la main-d'œuvre immigrée en Europe est une réalité commune, principalement due à un manque de reconnaissance des qualifications et des compétences dans les pays d'origine. Les exercices de profilage des compétences de la diaspora pourraient être utilisés pour identifier les compétences qui ont été "perdues", créer des opportunités de "re-compétences" et appliquer des politiques/accords de coopération avec les pays de destination reconnaissant et harmonisant les résultats d'apprentissage. Cela permettrait non seulement d'éviter le "gaspillage de cerveaux", mais c'est aussi un moyen de garantir la reconnaissance et la mobilisation des compétences des travailleurs migrants.

CARTOGRAPHIE DES FACTEURS DE SUCCÈS

→ Ressources humaines

Il est essentiel de renforcer les capacités des responsables gouvernementaux pour une meilleure collecte et analyse des données.

→ Collecte de données standardisée

Les entités gouvernementales recueillent des données qui sont différentes en termes de forme, d'objectif et de temps. Par conséquent, la définition et l'interprétation des données varient d'un organisme gouvernemental à l'autre. Le développement de méthodes et d'outils cohérents et normalisés pour la collecte de données, ainsi que pour l'analyse et l'interprétation améliorera l'efficacité et l'utilisation de la collecte de données. Plus précisément, dans le cas de Sainte-Lucie, étant donné que la pratique de la collecte de données sur la diaspora est nouvelle, le gouvernement a reconnu la nécessité d'établir un référentiel central de données auquel toutes les agences ont un accès égal. Cela évite le risque de thésaurisation des données qui survient dans de nombreux gouvernements dans le monde.



En savoir plus sur la collaboration entre le Sénégal et l'OCDE qui a permis de mieux définir les indicateurs des objectifs de développement liés aux migrations et la contribution des migrants pour les atteindre.



LES COMMUNAUTÉS DE LA DIASPORA EN TANT QUE GARDIENS POUR LES EXERCICES DE CARTOGRAPHIE

- **Donnent accès** à un vaste réseau de diasporas ;
- **Apportent de la crédibilité** à l'étude en expliquant aux participants potentiels l'objectif et les avantages de la participation ;
- **Atténuent la sensibilité politique**, permettant la participation de segments de la diaspora susceptibles d'être opposés au gouvernement en présentant la collecte de données comme un exercice de copropriété profitant à tous.

Quelle place pour les jeunes ?

Ils possèdent des compétences spécialisées (par exemple, en matière de technologie) et des réseaux sociaux privilégiés qui sont stratégiques pour diffuser les outils de cartographie/ profilage de la diaspora, amplifiant ainsi sa portée et son impact. Ensuite, en réponse au manque de données dont disposent les gouvernements sur leur diaspora, des recherches de qualité menées par de jeunes universitaires de la diaspora sont souvent une ressource négligée.

CHECK-LIST POUR LES GOUVERNEMENTS MENANT DES EXERCICES DE CARTOGRAPHIE

- ✓ Avoir une équipe dédiée à la cartographie de la diaspora
- ✓ S'appuyer sur les méthodologies existantes et les adapter à votre diaspora
- ✓ Collaborer avec les ministères/organismes gouvernementaux pertinents pour recueillir des données et partager les bonnes pratiques
- ✓ Mettre à jour les données régulièrement et de manière cohérente
- ✓ Diversifier les canaux de communication : campagne sur les réseaux sociaux, sites Internet d'ambassades, LinkedIn, Twitter, Instagram et pages Facebook
- ✓ Combiner des événements en personne avec des activités en ligne pour atteindre un maximum de la diaspora



ENREGISTREMENT
GRAPHIQUE

SYSTÈMES DE TRANSFERT DU CAPITAL HUMAIN DE LA DIASPORA À COURT TERME : COMPOSANTES FONDAMENTALES ET FACTEURS DE SUCCÈS

S'appuyant sur les expériences d'une diversité de systèmes de transfert de connaissances, les panélistes ont abordé des moyens de concevoir des mécanismes efficaces à court terme qui conduisent à des partenariats à long terme entre la diaspora et les institutions dans le pays d'origine.

Les systèmes de transfert de compétences à court terme sont des moteurs éprouvés de partenariats à long terme entre la diaspora et les pays d'origine lorsqu'ils reposent sur la confiance mutuelle, un champ d'application défini et lorsqu'ils sont accompagnés d'un soutien gouvernemental. Orienter efficacement le capital humain vers le développement des pays d'héritage exige de la créativité pour faciliter une large implication de la diaspora, notamment en offrant des opportunités à distance.

La session multipartite et axée sur la pratique a mis en évidence certaines des complexités liées aux systèmes de transfert de capital humain de la diaspora :

- **Encourager la participation de la diaspora peut être une tâche difficile.** Le profil de toute communauté de la diaspora – en termes d'histoire migratoire, de contexte local et de ressources disponibles – joue un rôle important dans son implication. Par exemple, dans le cas des **jeunes générations**, l'enthousiasme à dialoguer avec le pays d'origine peut se heurter au choc culturel et aux réalités locales. Dans ce contexte, les séances d'information avant affectation sont utiles pour sensibiliser aux codes et aux modèles comportementaux locaux, à la terminologie à utiliser, ainsi qu'aux sensibilités politiques, culturelles et sociales.
- **Les systèmes de capital humain exigent des ressources et une coordination interservices pour bien fonctionner et capter les connaissances.** Qu'ils soient gérés de manière indépendante par un acteur étatique ou une organisation de la diaspora, ou avec un soutien extérieur, les systèmes de transfert de capital humain nécessitent beaucoup de main-d'œuvre pour une gestion efficace. Cela s'applique aux activités de mise en œuvre comme le recrutement de participants, le contrôle, la préparation au départ, le soutien au cours du déploiement, mais aussi à la coordination entre les acteurs – et en particulier entre les services gouvernementaux – pour tirer le meilleur parti des systèmes. En outre, des ressources humaines adéquates sont requises pour capitaliser véritablement sur ces programmes. Beaucoup de connaissances sont générées tout au long de l'exercice, ce qui peut être bénéfique pour toutes les parties impliquées, de même que pour la communauté au sens large, mais il faut des ressources humaines dédiées pour capter et traiter ces connaissances et les rendre utiles pour l'avenir.
- **Les programmes à court terme ne peuvent pas résoudre les problèmes structurels au niveau institutionnel.** Il est important de garder ce point à l'esprit lors de la conception et de la mise en œuvre, afin de définir le champ d'application et le cadre des contributions de la diaspora de manière appropriée et de gérer les attentes de tous les côtés. Les systèmes de transfert de capital à court terme doivent être pris en considération pour leur potentiel à catalyser et à accélérer les processus ; à combler temporairement les lacunes, au lieu de régler les problèmes de ressources d'ordre structurel.



Des acteurs pertinents devraient envisager comment des programmes d'échange menés par des jeunes et/ou axés sur les jeunes peuvent bénéficier à la fois aux jeunes des pays d'héritage et aux jeunes de la diaspora. Par exemple, cibler des membres de la diaspora pouvant être relativement jeunes et moins expérimentés, comme les étudiants ou les jeunes diplômés, pourrait (a) améliorer l'employabilité parmi ce groupe ou générer des opportunités d'emploi pour eux, (b) développer les capacités des jeunes locaux et (c) créer un réseau d'anciens élèves essentiel à la durabilité des programmes à court terme.



CONSEILS AUX PAYS HÔTES ET AUX PARTENAIRES INTERNATIONAUX

DÉVELOPPER DES PROGRAMMES BASÉS SUR LES BESOINS : COMMENCER PAR IDENTIFIER LES BESOINS, PUIS IDENTIFIER LES EXPERTS DE LA DIASPORA

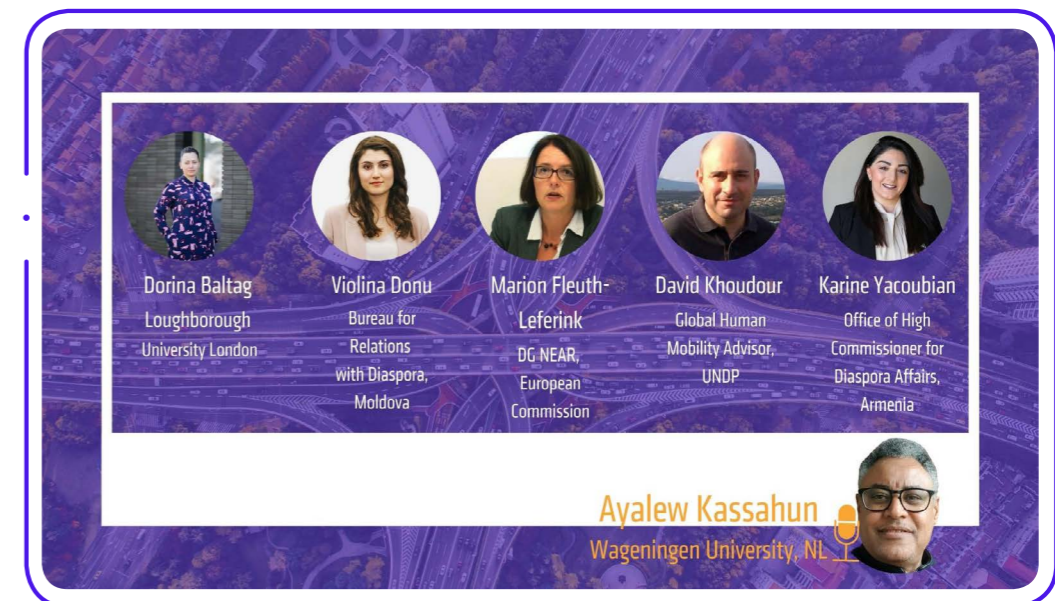
PROMOUVOIR UNE COMMUNICATION TRANSPARENTE SUR LES OBJECTIFS DES SYSTÈMES DE TRANSFERT DE CONNAISSANCES ET INCLURE LES GARDIENS DE LA DIASPORA DANS LES ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION

LES PARTENAIRES INTERNATIONAUX PEUVENT CONTRIBUER À LA CONCEPTION ET À L'INCUBATION DE SYSTÈMES DE TRANSFERT DE CONNAISSANCES DE LA DIASPORA, MAIS DES PROGRAMMES DURABLES EXIGENT UNE APPROCHE GOUVERNEMENTALE COHÉRENTE ET DES POLITIQUES CIBLÉES.

OUTRE DES MISSIONS TECHNIQUES PONCTUELLES, IL CONVIENT DE DÉVELOPPER DES RELATIONS À LONG TERME ENTRE LES INSTITUTIONS LOCALES/NATIONALES ET LES RÉSEAUX DE LA DIASPORA.

PRATIQUES À EXPLORER

- TOKTEN, mécanisme mondial du PNUD de transfert des connaissances par l'intermédiaire de nationaux expatriés à travers des services de consultants à court terme dans leurs propres pays d'origine
- iGorts, programme invitant les professionnels arméniens de la diaspora à servir dans le secteur public et le gouvernement de la République d'Arménie
- Excellence Groups, promeut la collaboration entre les institutions gouvernementales et des experts hautement qualifiés de la diaspora moldave
- Diaspora Engagement Hub, programme de subventionnement pour les citoyens moldaves à l'étranger
- MEET Africa, soutient l'entrepreneuriat de la diaspora entre l'Afrique et l'Europe
- ProGreS Migration Tunisia
- Connecting Diaspora for Development IOM



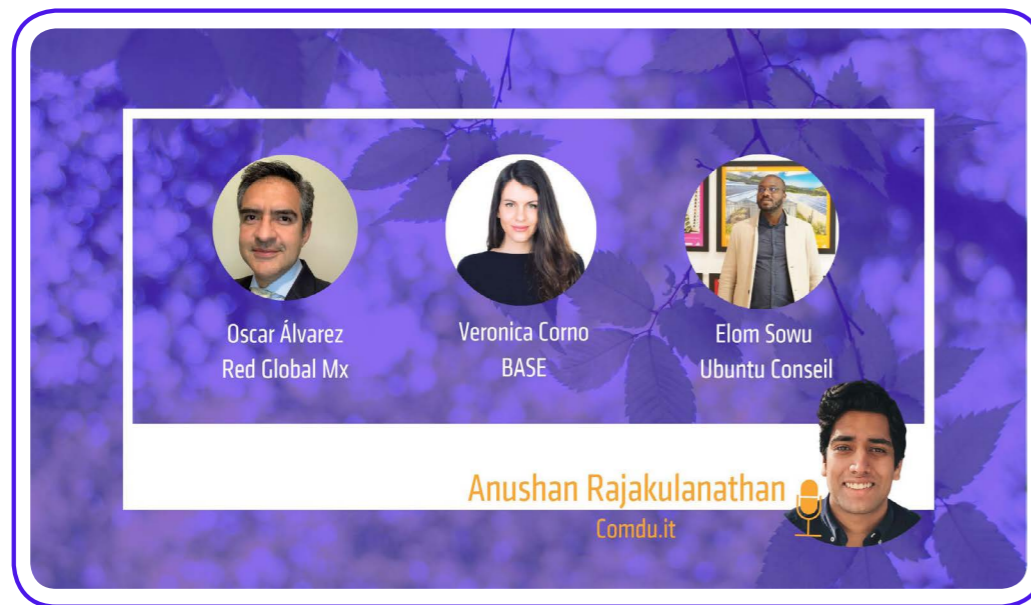
ENREGISTREMENT
GRAPHIQUE

L'INNOVATION VERTE À TRAVERS LES RÉSEAUX DE CONNAISSANCES DE LA DIASPORA

Comprendre et tirer parti de la valeur ajoutée du capital de la diaspora dans les transitions vertes est un domaine naissant de l'engagement de la diaspora. Comment pouvons-nous saisir son potentiel de vaste portée ? Le panel pluridisciplinaire a exploré différentes façons dont le capital de la diaspora peut soutenir l'innovation verte et le renforcement de la résilience.

En termes d'innovation verte, de capital humain et d'engagement de la diaspora, les projecteurs sont actuellement partagés par le capital financier, entrepreneurial et universitaire de la diaspora pour générer des opportunités d'emplois verts et trouver des solutions innovantes à la dégradation de l'environnement.

Malgré la diversité du panel en termes de région et d'approche, la discussion s'est articulée autour de trois grandes idées :



L'innovation verte comprend tous les types d'innovations qui contribuent à la création de produits, de services ou de processus clés pour réduire les dommages, l'impact et la dégradation de l'environnement.

LA PLACE CENTRALE DES AUTORITÉS LOCALES ET DES TRANSFERTS DE FONDS

Il existe un grand potentiel pour améliorer l'impact de l'implication de la diaspora en mettant l'accent sur le développement local qui est vert et résilient. Il s'agit notamment d'orienter les transferts de fonds vers des investissements dans des infrastructures résilientes et d'améliorer l'environnement des affaires pour encourager les entreprises vertes mises en place ou soutenues par la diaspora.

- Les autorités locales ont un grand rôle à jouer dans l'exploitation des contributions de la diaspora pour l'innovation verte, tant en termes de création d'un environnement favorable que pour inspirer et appuyer les partenariats et collaborations découlant de ce qui est souvent un puissant sentiment d'affiliation et de connexion locales.
- Aux niveaux local et national, les transferts de fonds peuvent aider à combler le déficit de financement climatique de nombreux gouvernements, avec une orientation vers des infrastructures résilientes au climat constituant des avantages tangibles à long terme pour leurs familles. Ce potentiel est particulièrement percutant dans des zones très vulnérables aux crises induites par le climat et/ou ayant un accès limité aux alternatives de financement climatique.



La diaspora peut apporter de grandes idées et compétences depuis l'étranger, mais il est important d'éviter de créer des outils et des « solutions » qui ne règlent rien. Il faut travailler avec les populations locales, y compris les jeunes locaux qui sont les principaux moteurs du changement et ceux qui sont principalement touchés par les catastrophes climatiques.

LE TIERCÉ GAGNANT DES COMPÉTENCES VERTES : LE TECHNIQUE, L'OPÉRATIONNEL ET LE COGNITIF

Les compétences vertes sont un catalyseur de l'innovation verte et doivent être intégrées dans les stratégies et structures éducatives et organisationnelles. Ces compétences vont de la technique (ingénierie et sciences) à l'opérationnel (planification et gestion) et au cognitif (créativité et pensée critique). À l'échelle mondiale, nous devons accroître les qualifications dans ce trio gagnant. Reconnaître le degré d'interdépendance des groupes de compétences est indispensable dans la conception et la mise en œuvre de programmes de développement des capacités ou des compétences vertes. De même, la reconnaissance du lieu où et des personnes par qui les compétences peuvent être développées doit être holistique, allant au-delà des sites d'éducation traditionnels (systèmes scolaires, lieux de travail) pour inclure la société civile, les mentors, les jeunes, les détenteurs du savoir autochtones et plus encore.



RGMX-UK travaille sur ce sujet avec la société civile au Mexique. Ils co-conçoivent des supports pour sensibiliser au climat et à l'économie circulaire.

L'INCLUSION NE PEUT PAS ÊTRE UN EXERCICE CONSISTANT À COCHER DES CASES

Les jeunes et les femmes sont à la fois des acteurs clés et des bénéficiaires d'initiatives visant à renforcer la résilience au climat, à lutter contre le changement climatique et à construire une économie verte mondiale. Pourtant, ils se heurtent chacun à des obstacles à la pleine participation. Pour assurer leur pleine inclusion dans tous les processus, nous devons éliminer les barrières institutionnelles et sociales qui empêchent ou limitent leur participation. Cela va du renforcement de la coordination entre le gouvernement et le secteur privé sur les besoins du marché, le développement des compétences et la reconnaissance des qualifications, à l'inclusion proactive des groupes marginalisés dans les processus de prise de décision.



On sous-estime souvent la capacité de comprendre et de résoudre des problèmes, de se connecter avec différents acteurs et d'apprendre d'eux. Cela fait pourtant partie du capital culturel et humain apporté par les jeunes de la diaspora et les femmes.



ÉTUDE DE CAS :
MOBILISER LA DIASPORA POUR LA TRANSITION VERTE : MOYENS DE S'ENGAGER DANS LES SECTEURS DE L'ÉNERGIE ET DES DÉCHETS

COLLECTION : INITIATIVES VERTES



ENREGISTREMENT
GRAPHIQUE

PLEINS FEUX SUR : LA QUESTION DU GENRE ET LES TRANSFERTS DE FONDS

En tant qu'émetteurs : les hommes et les femmes envoient le même montant de transfert de fonds, mais les femmes envoient une part plus élevée de leur revenu puisqu'elles gagnent moins que les hommes. Les femmes envoient des transferts de fonds plus fréquemment et pour une période plus longue, ce qui signifie qu'elles ont le plus lourd tribut en termes de frais sur les transferts de fonds.

En tant que bénéficiaires : les femmes sont les investisseurs les plus stables dans les ressources communautaires. Dans la Région du Pacifique, les femmes investissent 90 % des transferts de fonds dans des services allant de l'éducation à la santé en passant par des infrastructures résilientes au climat, contre 40 % pour les hommes.



Pour en savoir plus sur les transferts de fonds et la résilience, lisez l'étude de faisabilité réalisée par BASE dans le Pacifique.

LES DIASPORAS EN TANT QUE COURTIER : VEILLE ÉCONOMIQUE POUR LES PME NATIONALES

Avec un avantage d'initié sur plusieurs marchés, la diaspora peut soutenir l'activité entrepreneuriale dans son pays d'héritage à plusieurs étapes. Le panel a examiné le potentiel des courtiers de la diaspora du niveau micro au macro, sans oublier le pouvoir disruptif des jeunes entrepreneurs.



« Venture » est à la fois un terme du domaine des affaires et de la migration : on s'aventure quelque part.

– Professeur Gibril Faal, London School of Economics



Pour exploiter au mieux ce potentiel, il faut arrêter de considérer les diasporas comme un monolithe, uniquement inclus dans les discussions sur l'intégration culturelle ou les questions migratoires. Malgré l'importance et la validité incontestables de ces deux thèmes, il est essentiel d'adopter une approche segmentée à l'égard des communautés étrangères, en fournissant des espaces aux personnes désireuses de participer de manière plus pratique, comme le mentorat, ou en qualité d'investisseurs providentiels.

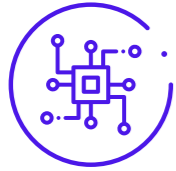
QUEL EST L'AVANTAGE D'INITIÉ DE LA DIASPORA ?

1. Les diasporas comprennent les entrepreneurs et l'esprit d'entreprise parce qu'il existe de fortes affinités entre les deux. Tous deux doivent :
 - a. identifier les opportunités : opportunités de circuler pour la diaspora, opportunités de marchés pour les entrepreneurs ;
 - b. prendre des risques avec leur temps et leur argent ;
 - c. capter des connaissances et les adapter à de nouveaux contextes pour connaître le succès ;
 - d. créer de nouveaux réseaux et liens.
2. Les diasporas ont un avantage significatif sur les autres agents en termes de mentorat et de courtage pour les petites et moyennes entreprises (PME) dans leurs pays d'héritage. Elles apportent des compétences linguistiques et culturelles ainsi que des connaissances sur les produits, les cadres réglementaires et les marchés du travail, des capitaux et financiers, étant exposées aux contextes du pays de destination et du pays d'origine.
3. Les diasporas peuvent transmettre des connaissances tacites aux mentorés. Les connaissances tacites ne peuvent pas être facilement mises par écrit, mais doivent être communiquées directement et démontrées. Les mentors de la diaspora sont souvent capables d'adapter rapidement les connaissances et de les rendre accessibles grâce à leurs compétences générales et à leurs objectifs partagés avec le mentoré.

De nombreuses personnes vivant dans la diaspora soutiennent activement des activités entrepreneuriales, que ce soit dans le cadre d'un événement ponctuel ou par le biais d'initiatives menées par des organisations intermédiaires. Ces dernières peuvent aider à aller au-delà du soutien via des connexions interpersonnelles et à rendre la contribution de la diaspora plus systématique. Les initiatives coordonnées ont le potentiel de canaliser les avantages d'initié des diasporas en matière de mentorat et de courtage, de les étendre, voire de reproduire des initiatives dans différents contextes.

APPRENDRE DE L'EXPERIENCE

Les quatre organisations intermédiaires qui se présentent chacune ont un mandat et une structure organisationnelle différents. Ces différences influencent leurs principaux avantages...



Selon l'**organisation de la diaspora AFPI** : l'appui de la diaspora est particulièrement précieux pour les nouveaux arrivants. Dans le secteur en évolution rapide des technologies, par exemple, l'avantage « intermédiaire » des diasporas peut les guider à un moment donné sur la survie ou non de leur produit sur le marché de destination. Les diasporas peuvent également leur donner accès à l'écosystème digital bien établi et aux réseaux sur le marché de destination.

ANIMA, **réseau d'investissement interrégional**, souligne l'importance d'adapter les approches au courtage et au mentorat de la diaspora. Leurs trois tâches à accomplir sont les suivantes :

1. Exposer la diaspora aux opportunités et aux contacts existants qui ont besoin de leur aide ;
2. Valoriser leur contribution ;
3. Promouvoir leur travail.



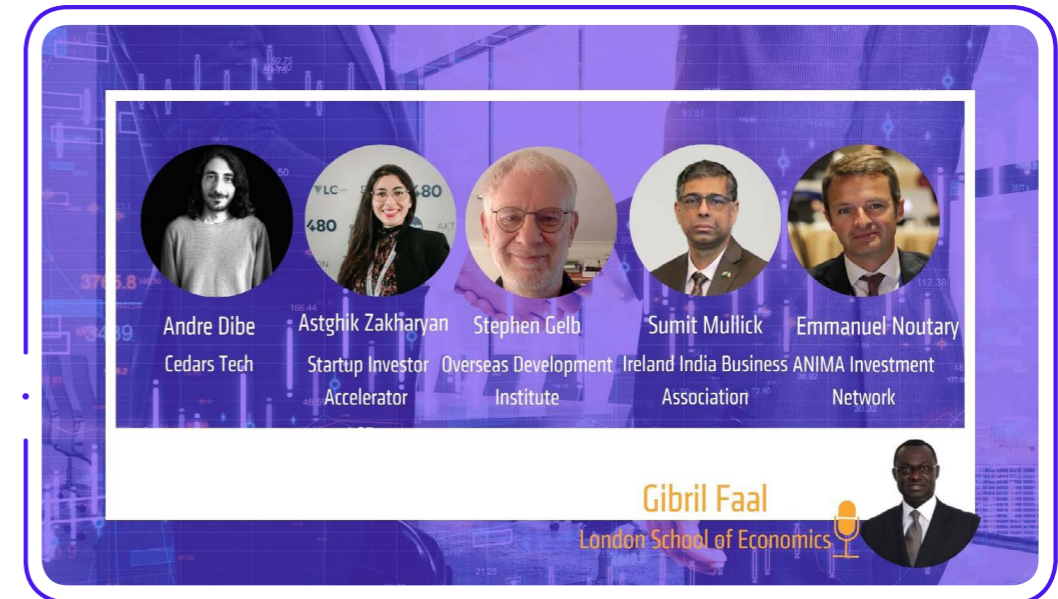
L'**association commerciale bilatérale** Ireland India Business Association –IIBA a souligné la valeur de la coopération formelle et informelle avec les différentes parties prenantes pour créer et promouvoir des liens commerciaux. Par exemple, ils ont signé un protocole d'accord avec des organismes commerciaux et ouvert des filiales enregistrées de leur association en Inde. Bien que du côté plus informel, ils valorisent le rôle de la culture dans les interactions commerciales, reliant les propriétaires d'entreprise sur des jeux de cricket en Irlande, par exemple. Les membres de la diaspora de l'association jouent un rôle clé dans la construction de ces affinités culturelles.

L'expérience de **Start-up Investor Accelerator** révèle qu'il est essentiel d'adapter les programmes pour impliquer les femmes, plus réticentes au risque que les hommes. Les femmes mentors et courtiers de la diaspora sont plus susceptibles d'inclure les femmes dans leurs systèmes de mentorat et de courtage. Les hommes se portant plus candidats que les femmes aux programmes de mentorat et de courtage, il est plus efficace de consacrer de tels programmes **exclusivement aux femmes** ou de les promouvoir à destination des femmes que des programmes mixtes pour atteindre des objectifs de parité des sexes.



ENREGISTREMENT
GRAPHIQUE

Découvrez les sessions de mentorat qui font partie de notre collaboration avec AGBU Europe, sur la base de leur programme pour les femmes entrepreneurs.



AMÉLIORER LES COMPÉTENCES D'INVESTISSEMENT DE LA DIASPORA : PERSPECTIVES DU GOUVERNEMENT ET DE LA DIASPORA

À mesure que les mécanismes d'investissement de la diaspora se multiplient, il devient de plus en plus important de renforcer les compétences requises pour gérer les fonds, attirer les investisseurs et évaluer les options. Il existe de nombreuses études cartographiant les initiatives d'investissement *de la diaspora*, mais les informations sur les compétences clés et les facteurs de soutien nécessaires pour les développer et les maintenir restent rares.

Les investissements de la diaspora impliquent des transactions d'actifs financiers qui transfèrent des ressources financières des diasporas aux organisations et agences des secteurs privé et public. Les initiatives de financement de la diaspora peuvent être facilement classées en fonction des mécanismes sur lesquels elles sont basées et des actifs qu'elles produisent. Plus précisément, il s'agit notamment de mécanismes fondés sur les transferts de fonds, de mécanismes fondés sur les capitaux propres, de prêts et d'obligations. Il est important de comprendre les différents mécanismes, chacun impliquant un ensemble particulier d'intervenants, d'institutions et de cadres réglementaires. Reconnaître qu'offrir des options d'investissement variées – notamment en termes de valeur – permettra des niveaux plus élevés d'investissement de la diaspora. De même, la création d'un environnement favorable aux entreprises est essentielle à l'épanouissement des investissements de la diaspora.

Pour contribuer au développement de cet espace, il est important que les institutions gouvernementales et les ministères communiquent efficacement et travaillent en collaboration afin que l'expérience de l'utilisateur final soit cohérente et homogène. Peut-être faut-il adapter l'approche des gouvernements sur la base des préférences d'investissement de leur diaspora respective.



Permettre une plus grande dispersion financière en actions, obligations et apports financiers dans des domaines qui n'ont peut-être pas reçu de financement significatif auparavant (art, antiquités, immobilier). Le placement de portefeuille peut présenter des possibilités d'investissement pouvant être peu familières.



Cette session s'est particulièrement concentrée sur les mécanismes fondés sur les capitaux propres, tels que l'investissement direct de la diaspora et le placement de portefeuille de la diaspora, qui ont tendance à envoyer des fonds aux petites et moyennes entreprises, leur permettant de démarrer, se développer, se moderniser ou se diversifier. Le panel d'experts a identifié trois domaines de compétences clés liés aux mécanismes fondés sur les capitaux propres lors du lancement de l'entreprise et des phases ultérieures de développement pour l'investissement de la diaspora dans les pays d'origine.

- 1. Réseautage** : la capacité de créer des réseaux efficaces dans les pays d'accueil et d'origine exige la compréhension du paysage et de la capacité à naviguer dans les divers écosystèmes commerciaux. La diaspora est souvent connectée à des réseaux, des sources d'information et des communautés qui peuvent être difficiles à localiser depuis l'étranger, mais qui peuvent aider les personnes de leur pays d'origine et de la diaspora à naviguer dans les écosystèmes commerciaux.



Un engagement réussi en matière d'investissement de la diaspora dépend vraiment d'un engagement réussi de la diaspora.

– Sarah Hugo, DMA Global



En plus d'être des investisseurs potentiels, les jeunes de la diaspora sont également une source clé d'idées d'affaires innovantes souvent en rapport avec leur savoir-faire technologique, leur créativité et leurs compétences entrepreneuriales. Il existe de nombreux exemples de jeunes entrepreneurs prospères - y compris de la diaspora - présentant des solutions ambitieuses et innovantes aux défis locaux ; des solutions à fort potentiel d'expansion et de réplique.

2. Courtage : les diasporas peuvent agir en tant qu'interlocuteurs et navigateurs capables de clarifier les points de vue, les réponses culturelles et les positions des différentes parties prenantes d'un système d'investissement, comme les gouvernements, les partenaires et les clients. Dans ce rôle, elles peuvent aider le pays d'accueil à se connecter avec son pays d'origine et à investir dans celui-ci.

3. Affaires : les compétences pratiques pour l'établissement et la gestion d'une entreprise, ainsi que les compétences sectorielles sont essentielles. En outre, une bonne compréhension des structures juridiques, réglementaires et financières constitue un atout inestimable. Par exemple, la diaspora doit être formée pour repérer les bonnes structures commerciales pour son investissement. La structure juridique peut définir dans quelle mesure la diaspora peut contribuer à la prise de décision, au développement et au contrôle de l'entreprise dans laquelle elle investit.

Ces trois compétences restent pertinentes tout au long de l'investissement, mais dans le cas de l'établissement d'une entreprise – ou de l'investissement dans une entreprise –, un ensemble de compétences et de soutien complémentaires peuvent être nécessaires. Les gouvernements ont un rôle clé à jouer à ce stade en vue d'accroître l'investissement de la diaspora. Par exemple, ils peuvent faire progresser les partenariats avec des entités de soutien aux entreprises afin d'accroître les capacités des investisseurs de la diaspora à élargir les connaissances en matière d'investissement.

MOTEURS ET INHIBITEURS DES INVESTISSEMENTS DE LA DIASPORA

MOTEUR

Liens affectifs : les diasporas ont longtemps été considérées comme désireuses d'investir dans leurs pays d'héritage à des taux de rendement faible ou nul, phénomène connu sous le nom de « ristourne patriotique ». La ristourne patriotique est motivée par des liens affectifs et un engagement dans la croissance du pays d'origine.

Connexions : les relations des diasporas avec leurs pays d'origine ont un impact sur le choix d'investir et de quelle façon.

Certaines ont un accès, des formes de communication et des pratiques de travail avec leurs communautés les encourageant et leur permettant d'investir dans des domaines auxquels l'investisseur étranger moyen n'a peut-être pas accès.

INHIBITEUR

→ Cependant, il ne faut pas considérer cet élément comme acquis, le désir de rendements sains constituant aussi un facteur important. La diaspora peut être découragée si elle est abordée par une attitude consistant à investir sans obtenir de rendement adéquat pour son risque.

→ Cependant, certains membres de diasporas peuvent avoir des relations avec leur pays susceptibles de nuire à leur volonté d'investir, en raison de liens et d'expériences négatifs.



CONVERSATION AVEC... LES UNIVERSITAIRES DE LA DIASPORA EN TANT QU'AMBASSADEURS DE LA MOBILITÉ ET PONTS DE CONNAISSANCES

En quoi la mobilité de la diaspora influence-t-elle la diffusion des idées et des connaissances dans l'UE et les pays partenaires ? Comment les universitaires de la diaspora peuvent-ils faciliter le flux des connaissances entre et dans les pays ? Quels types de structures sont en place ou nécessaires ?

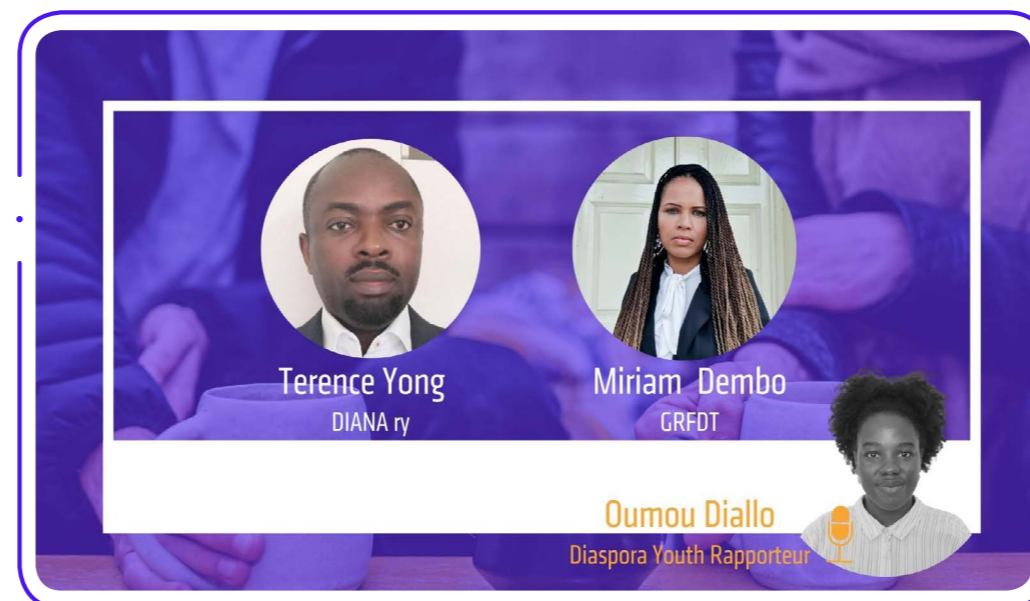
Ces questions ont été posées aux membres de deux réseaux universitaires de la diaspora, le Forum mondial de recherches sur les diasporas et le transnationalisme et DIANA ry.

Une organisation à but non lucratif reliant des universitaires africains de la diaspora à des établissements d'enseignement supérieur du continent.

Les points clés soulevés par les intervenants ont fait écho aux conclusions du travail de recherche et de développement des capacités de l'EUDiF : l'importance de forger des partenariats durables entre la diaspora, les pays d'origine et les pays de résidence. Concernant le milieu universitaire, de tels partenariats génèrent un espace triangulaire unique qui permet aux universitaires mobiles à l'échelle internationale de promouvoir l'innovation, la recherche et les connaissances dans le monde entier.

Les réseaux universitaires de la diaspora peuvent servir de plateforme pour mettre en valeur les compétences multisectorielles de la diaspora tout en soutenant les chercheurs en début de carrière pour prendre des mesures professionnelles et leur donner des outils visant à influencer les pratiques éducatives dans leur pays de résidence et d'origine. Les réseaux servent également d'intermédiaires : ils rapprochent le monde universitaire des décideurs politiques qui peuvent s'inspirer des pratiques et de l'analyse académique pour mettre en œuvre des politiques éclairées.

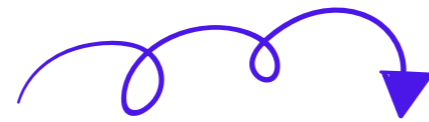
Le Forum mondial de recherches sur les diasporas et le transnationalisme (GRFDT) est un consortium mondial de chercheurs et de décideurs politiques - lisez l'interview de Miriam pour en savoir plus.



Ouvrir les portes à davantage de collaborations entre le milieu universitaire et l'élaboration de politiques peut favoriser un partage significatif des connaissances, un élément clé de l'Objectif de développement durable n° 17 : des partenariats pour la réalisation des objectifs. En ce sens, les réseaux universitaires de la diaspora soutiennent le partage circulaire et multidirectionnel des connaissances, non seulement nord-sud, mais favorisent plutôt un échange fluide et mutuellement enrichissant.

Dans nos recherches sur la diaspora et les partenariats de talents, l'idée de codévelopper des espaces d'apprentissage mutuel est un élément récurrent. Les réseaux de diasporas et d'anciens élèves permettront aux institutions académiques de favoriser des échanges intellectuels plus larges, d'intensifier les programmes de recherche universitaire existants et de soutenir l'intégration des universitaires nouvellement arrivés. Au niveau opérationnel de l'EUDiF, nous avons lancé en avril 2022 un microprojet avec Red Global MX-UK, réseau d'universitaires de la diaspora mexicaine jetant des ponts de connaissances entre le Mexique et le Royaume-Uni. Nous avons hâte de partager les enseignements tirés de cette initiative au fil de son déploiement.

Cette conversation et nos autres expériences avec les universités de la diaspora – y compris en tant que partenaires de recherche – démontrent que des réseaux universitaires se présentent sous différentes formes et tailles, mais que le potentiel de partenariats est là pour des collaborations aux niveaux local, national et international.



Les contributions d'universitaires de la diaspora ne peuvent être optimisées que si leur rôle est intégré dans des plans de développement nationaux. Le fait que les réseaux universitaires existent généralement sur une base volontaire rend vulnérable leur durabilité. Il est essentiel de chercher des moyens d'améliorer la longévité des réseaux universitaires, peut-être en institutionnalisant leur rôle dans des politiques nationales ou en renforçant le sentiment d'appartenance parmi les membres du réseau.



Apprenez-en plus sur la façon dont RGMX-UK travaillera avec des OSC au Mexique pour développer une boîte à outils pour l'éducation des citoyens sur le changement climatique et l'économie circulaire.



Découvrez comment le Maroc travaille avec sa diaspora pour développer le secteur universitaire et soutenir la recherche.



MISE EN ŒUVRE DE PARTENARIATS DE TALENTS.
QUEL RÔLE POTENTIEL POUR LA DIASPORA ?

CONVERSATION AVEC... LES MAIRES ENCOURAGEANT L'EMPLOI DES JEUNES À L'ÉCHELLE LOCALE

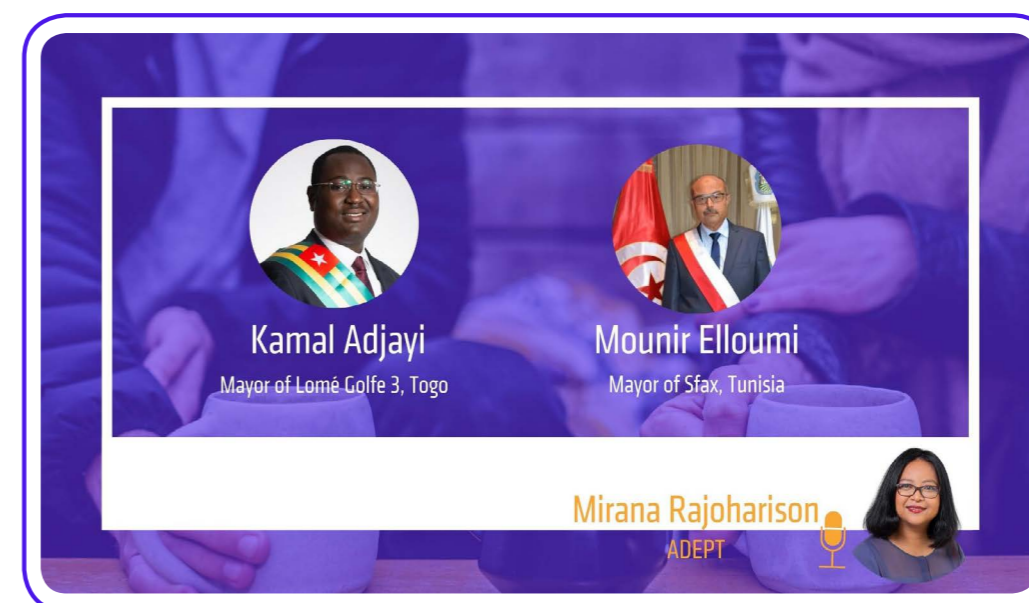
Deux maires ont abordé des initiatives visant à soutenir les jeunes et à stimuler l'emploi, comparant la manière dont l'expérience diasporique (personnelle et professionnelle) peut inspirer des partenariats, l'entrepreneuriat et des opportunités dans leur ville qui génèrent des opportunités d'emploi pour les jeunes.

Le continent africain a la plus grande population de jeunes au monde, un tiers d'entre eux étant au chômage. Afin de créer plus d'emplois pour les jeunes sur le continent, le développement de partenariats avec la diaspora pourrait présenter des opportunités intéressantes et est de plus en plus exploré par les décideurs politiques locaux et nationaux.

Au cours de cette session, nous avons réuni le maire de la municipalité de Sfax, en Tunisie, et le maire de la commune du Golfe 3 de Lomé, au Togo, pour explorer des moyens de nous appuyer sur les contributions existantes de la diaspora pour encourager l'emploi des jeunes à l'échelle locale. Il est ressorti de la discussion que la première étape consiste à reconnaître l'importance de la coopération décentralisée dans le cadre de la diplomatie locale, donnant ainsi plus d'espace aux acteurs locaux pour guider les actions de développement et créer des moyens pour les diasporas d'investir dans leur ville natale.

Les deux maires ont partagé leurs pratiques concrètes et fructueuses sur la façon de nouer le dialogue au niveau local avec la diaspora, ce qui pourrait constituer une source d'inspiration pour d'autres dirigeants politiques. En voici quelques exemples :

- Examiner les possibilités d'éducation circulaire et les projets d'accords de partenariat avec d'autres municipalités. Par exemple, la collaboration entre les municipalités de Sfax et de Milan dans le cadre du projet MENTOR II Migration Partnership Facility met en évidence l'importance des approches territoriales pour développer la coopération aux niveaux de gouvernance local, national et régional.
- Travailler avec des établissements d'enseignement locaux peut également favoriser les échanges entre la diaspora et les populations locales. Les opportunités de mentorat offertes par l'Université de Lomé ainsi que l'établissement de centres de formation axés sur la numérisation et l'exploitation des technologies avec d'autres universités en sont un bon exemple.





Il ne faut pas négliger la question de la durabilité. L'action d'un dirigeant local joue assurément un rôle central dans la décision de nouer le dialogue avec la diaspora, mais que se passe-t-il une fois son mandat terminé ? D'où l'importance de créer des mesures institutionnalisant et rationalisant ces pratiques/politiques dans des processus et structures de gouvernance locale afin d'assurer la continuité.

Ces points clés trouvent écho avec les points à retenir des réunions thématiques régionales africaines sur le mentorat et l'entrepreneuriat des jeunes, qui se sont tenues en avril 2022. Premièrement, pour les personnes à la recherche d'opportunités d'affaires dans leur pays d'origine, le mentorat donne l'occasion de mieux saisir les enjeux locaux et de créer les bonnes connexions. Deuxièmement, lors de la construction de ponts entre la diaspora et les acteurs locaux, il est impératif de prendre en compte les besoins des deux, de même que le potentiel d'échange significatif de connaissances et d'expertise. En outre, l'étude à venir de l'ADEPT « Optimiser l'engagement des organisations de la diaspora africaine dans le développement local » recommande de mener les actions de la diaspora en partenariat avec les autorités locales et les ONG locales afin d'obtenir des résultats à long terme et d'assurer la durabilité.

Dans l'ensemble, le domaine de l'engagement de la diaspora concentre progressivement les acteurs locaux et leurs réalités, mettant à nouveau en évidence les multiples espaces dans lesquels la diaspora a encore un immense potentiel pour soutenir le développement.



POINTS À RETENIR DE L'ÉVÉNEMENT :
TABLE RONDE RÉGIONALE POUR L'AFRIQUE

LISTE DES INTERVENANTS

NOM	PRENOM	TITRE DE FONCTION	ORGANISATION
Adjayi	Kamal	Mayor of Lome Golfe3, Togo	Golfe3 Municipality
Álvarez	Oscar	External Alliances Lead	Red Global MX-UK
Angoujard	Reina	Communications Consultant	
Baltag	Dorina	Postdoctoral Researcher	Loughborough University London
Berhanu	Bitania	Youth Advocacy Advisor	Amref Health Africa
Berrada	Marwan	Chef de la Division de la Mobilisation des Compétences et de l'Action Economique	MAECAMRE-Dept. MRE, Morocco
Cinco	Anne Beatrice	Diaspora Youth Rapporteur Capacity Development Intern	EUDiF/ICMPD
Cisse	El hadji Abdoul Karim	Conseiller technique	Direction Générale d'Appui aux Sénégalais de l'Extérieur, Senegal
Corno	Veronica	Climate Finance Specialist	BASE
Dembo	Miriam	Member of the board	Cabo Verdean Association UK
Diallo	Oumou	Diaspora Youth Rapporteur Junior Expert	EUDiF/ICMPD
Dibe	Andre	Expert	Cedars Tech
Donu	Violina	Deputy Head	Bureau for Relations with Diaspora, Moldova
Doroba	Hendrina	Manager - Education and Skills Development Division	African Development Bank
DuBois	Julian	Ambassador for Diaspora Affairs for Saint Lucia	Diaspora Affairs for Saint Lucia, Ministry of External Affairs, International Trade, Civil Aviation and Diaspora Affairs
Elloumi	Mounir	Mayor of Sfax, Tunisia	Commune de Sfax, Tunisia
Faal	Gibril	Director of GK Partners, Visiting Professor	London School of Economics
Fleuth-Leferink	Marion	Policy Officer, Migration Unit	Directorate-General for Neighbourhood and Enlargement Negotiations, European Commission
Gelb	Stephen	Principal Research Fellow	Overseas Development Institute
Genetzke	Ralph	Director	ICMPD

Ghahary	Reza	Director Innovation Networks	Evonik
Hendrix	Ron	Programme Manager Migration	Directorate-General for International Partnerships, European Commission
Hugo	Sarah	Senior consultant	DMA Global
Kalantaryan	Sona	Scientific Project Officer	Joint Research Centre, European Commission
Kassahun	Ayalew	Assistant professor	Wageningen University, Netherlands
Keburia	Mariam	Attaché	Ministry of Foreign Affairs, Georgia
Khoudour	David	Global Human Mobility Adviser	UNDP
Knudsen	Paddy	Vice-president	GRFDT
Mananashvili	Sergo	ICMPD Representative to the African Union Senior Advisor on Private Sector Engagement	ICMPD
McMahon	Simon	Project officer	Joint Research Centre, European Commission
Mullick	Sumit	Director	Ireland India Business Association
Munyama	Killion	Advisor	European External Action Service (EEAS)
Ncube	Na	Director	Enaleni Community
Nomden	Koen	Team leader “Transparency and Recognition of Skills and Qualifications”, Unit B.2 – Skills Agenda	Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission
Noutary	Emmanuel	General Delegate	ANIMA Investment Network
Olaru	Viorica	Assistant Professor	Uppsala University, Sweden
Opoku-Owusu	Stella	Deputy Executive Director	African Foundation for Development
Peeters	Annick	Portfolio Manager	Enabel
Preville-Findlay	Mandy	Director - Preville-Findlay Development Ltd Co-founder - BEYOND IYANOLA	Beyond Iyanola
Rajakulanathan	Anushan	Associate Project Lead	Comdu.it
Rajoharison	Mirana	Executive Director - Programmes	ADEPT
Randrianarisoa	Agathe	Research Associate	French Institute of Research for Sustainable Development
Roubaud	François	Senior Research Fellow	French Institute of Research for Sustainable Development
Scheubel	Veronica	Organisational Change and Sustainability Consultant	Scheubel Development

Schuurbiers	Savannah	Diaspora Youth Rapporteur Research & Communications Intern	EUDiF/ICMPD
Searle Vial	Agustín	Diaspora Youth Rapporteur Associate Project Officer	EUDiF/ICMPD
Sgro	Aurélie	Senior Project Manager	EUDiF/ICMPD
Sowu	Elom	President	Ubuntu Conseil
Tongson	Maria Regina	Diaspora Youth Rapporteur	
Urpilainen	Jutta	Commissioner	Directorate-General for International Partnerships, European Commission
Wumba Bisongo	Naomi	Diaspora Youth Rapporteur	
Yacoubian	Karine	Program Manager	High Commissioner for Diaspora Affairs, Armenia
Yong	Terence	Representative for Finland and Nordic countries	DIANA ry
Zakharyan	Astghik	Co-founder, Regional Manager and diaspora business mentor	Startup Investor Accelerator and Mossy Ventures in Spain



Encore un Future Forum réussi et percutant ! Félicitations à l'équipe de l'EUDiF et de l'ICMPD !

L'EUDiF a créé un espace très propice et inclusif pour partager nos expériences. C'était TRÈS bien organisé et j'ai vraiment hâte de consulter le rapport. J'ai vraiment apprécié que des jeunes rapporteurs se joignent à la discussion pour poser des questions et exposer leur préoccupations. C'est une pratique que je vais promouvoir et défendre à partir de maintenant. Félicitations aussi pour la diversité que vous avez atteinte au cours de la session !

Ce forum est aussi un moment qui permet de se rebooster parce qu'on se dit qu'on n'est pas seul dans cette envie d'apporter sa pierre à l'édifice. Pour ma part, c'est une bonne expérience. Et vivement le troisième Forum, tout en espérant l'accomplissement de différents projets en cours pour les partager.





European Union Global Diaspora Facility

ICMPD
Rue Belliard 159
1040 Brussels
Belgium



www.diasporafordevelopment.eu



EU-diaspora@icmpd.org



[@diaspora4devEU](https://twitter.com/diaspora4devEU)

Financé par
l'Union Européenne



Mis en œuvre par



ICMPD

International Centre for
Migration Policy Development