



SOMMET MONDIAL DE LA DIASPORA DUBLIN 2022

Groupe de travail technique n° 2 : Le capital humain de la diaspora

Le gouvernement irlandais, Dr Larisa Lara et Roberto Cancel de l'Organisation internationale pour les migrations, Dr Martin Russell et Kingsley Aikins du Networking Institute ont contribué à ce document d'orientation.

Ce document d'orientation a été rédigé par le groupe Action politique du Sommet mondial de la diaspora (GDS). Le seul objectif de ce document est de fournir des informations et des conseils aux groupes de travail techniques, conformément aux résultats attendus du GDS. Ces directives sont conçues pour aider les groupes de travail techniques et ne doivent pas être interprétées comme une synthèse exhaustive des connaissances et des approches liées au sujet traité par le groupe de travail. Il offre une base sur laquelle on pourra puiser des conclusions et des accords techniques supplémentaires.

Le groupe Action politique n'accepte aucune responsabilité et ne donne aucune garantie quant à la validité et la véracité des informations contenues dans ce document. Comme l'engagement de la diaspora évolue constamment, la base de connaissances fournie ici doit être comprise en situation et comme guide de réflexion pour le groupe de travail thématique. Les opinions exprimées ici ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement hôte du groupe de travail technique ou du groupe Action politique du GDS.

Ce document ne peut être reproduit, que ce soit en tout ou en partie, sans en citer la source.

Table des matières

1. Introduction.....	4
1. Capital humain pour les pays d'origine des diasporas	5
1.1 Considérations institutionnelles et informationnelles : Renforcer la capacité technique	5
2.1.1 Recherche et développement (R&D) pour le capital humain des diasporas : Les composantes des données	6
2.1.2 Coordination interne : Engagements segmentés et sectoriels.....	8
1.2 Considérations relatives à la mise en œuvre : Approches actuelles et futures	9
2.2.1 Transfert de connaissances de la diaspora	9
2.2.2 Le parrainage de la diaspora	11
2.2.3 Le capital humain de la diaspora : Le passage au numérique	12
2.3 Définition des considérations institutionnelles, informationnelles et de mise en œuvre pour les pays d'origine.....	13
2. Le capital humain des diasporas pour les pays de résidence	13
3.1 Partenariats de talents	13
3.2 Compétitivité socio-économique et intelligence du marché.....	14
3.3 Diplomatie de la diaspora.....	15
3.4 Délimiter les considérations sur les institutions, l'information et la mise en œuvre pour les pays de résidence	16
3. Construire un avenir cocréé pour le capital humain de la diaspora	17
4.1 Agir et produire des effets : politiques, programmes et partenariats	17
4. Trois questions d'orientation pour le groupe de travail technique	19
5. Résultats attendus du groupe de travail technique	20
Conclusion.....	21

Nous nous engageons à donner aux migrants et aux diasporas les moyens de renforcer leur contribution au développement, ainsi qu'à tirer parti des avantages que présentent les migrations pour le développement durable, et réaffirmons que les migrations recouvrent des réalités multiples qui revêtent une grande importance pour le développement durable des pays d'origine, de transit et de destination (Objectif 19, Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières).

1. Introduction

Les dialogues politiques mondiaux ont déjà établi les impacts positifs pouvant être engendrés par les liens entre l'engagement des diasporas et le développement.¹ Il est ancré dans les intentions déclarées de l'objectif 19 du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, qui souligne que la prochaine phase de travail est celle de l'action.

Une partie intégrante de ce voyage consistait à centraliser les différents impacts que le capital des diasporas peut avoir sur le développement. Selon la définition du Networking Institute, le capital de la diaspora est « les ressources d'outre-mer dont dispose un pays, une région, une ville, une organisation ou un emplacement et il est constitué de flux de personnes, de réseaux, de finances, d'idées, d'attitudes et de préoccupations pour les lieux d'origine, d'ascendance ou d'affinité. En bref, des flux de personnes, de connaissances et d'argent. »²

En travaillant à partir de cette base conceptuelle, l'OIM a défini des catégories importantes de ce capital de diaspora, notamment le capital humain. L'OIM définit ce dernier comme « les compétences, les connaissances et l'expérience possédées par un individu ou une population, considérées en termes de valeur ou de coût pour une organisation ou un pays. »³ Traditionnellement, la vision du capital humain des diasporas pour le développement s'est focalisée sur l'importance de ces engagements pour les pays d'origine. Toutefois, la stratégie 3E de l'OIM pour l'engagement des diasporas, qui consiste à engager, habiliter et renforcer les diasporas, a été conçue dans l'esprit d'assurer un bénéfice réciproque pour tous dans le cycle d'engagement des diasporas.

Cela renforce l'importance de ce capital humain de diaspora pour les pays de résidence. L'objectif de ce groupe de travail technique est de débattre de recommandations concrètes sur la manière de favoriser et de maximiser l'impact des contributions du capital humain des diasporas à la fois pour les pays d'origine et de résidence.

Ce document d'orientation préparera le terrain pour l'atelier en définissant les aspects institutionnels, informationnels et techniques de mise en œuvre permettant de fonctionnaliser les engagements en

¹ Pour tous les documents de référence du GDS, la définition officielle de la diaspora de l'OIM est retenue. Elle définit la diaspora comme « les migrants ou les descendants de migrants dont l'identité et le sentiment d'appartenance, réels ou symboliques, ont été façonnés par leur expérience migratoire et leur parcours. Ils entretiennent des liens avec leur pays d'origine et les uns avec les autres, sur la base d'un sentiment partagé d'histoire, d'identité ou d'expériences collectives dans le pays de destination. » Cette information provient de l'OIM. (2019). Glossary on Migration. International Migration Law, n° 34. OIM. Genève.

² The Networking Institute. (2019). *Programme de formation à l'engagement de la diaspora*. Dublin. (Disponible sur <https://www.thenetworkinginstituteonline.com/courses/dm-diaspora-engagement-training-programme>).

³ Cette définition a été fournie par l'OIM aux fins de ce document d'orientation.

matière de capital humain des diasporas pour les pays d'origine et de résidence. Il explorera les principales composantes techniques pour construire un engagement qui puisse être bénéfique pour ces deux groupes, ainsi que les approches politiques, programmatiques et de partenariat pour pleinement intégrer leur impact sur le développement.

La nécessité croissante d'adopter cette approche pour inclure à la fois les pays d'origine et de résidence ressort d'un objectif spécifique de l'objectif 19 du GCM, qui est conçu pour :

Investir dans la recherche sur l'impact des contributions non financières des migrants et des diasporas au développement durable dans les pays d'origine et de destination, telles que le transfert de connaissances et de compétences, l'engagement social et civique, et les échanges culturels, en vue d'élaborer des politiques fondées sur des données probantes et de renforcer les discussions politiques mondiales.⁴

L'application d'un tel investissement dans la recherche met également en lumière l'opportunité offerte à ce groupe de travail technique de promouvoir des connaissances exploitables et la création de partenariats durables pour la concrétisation. Cette démarche est conforme à l'objectif du GDS, qui consiste à être un sommet de l'action.

1. Capital humain pour les pays d'origine des diasporas

Les premiers travaux sur l'intégration du capital humain des diasporas dans le développement se sont essentiellement concentrés sur le rôle des pays d'origine consistant à attirer les compétences et les qualifications de leurs diasporas respectives. Cette partie du marché de l'engagement des diasporas a débouché sur des travaux pionniers et on assiste à une véritable éclosion d'innovations dans les outils utilisés pour développer les contributions du capital humain des diasporas dans leur pays d'origine.

Cette section du document d'orientation recense certains aspects déterminants d'un engagement efficace du capital humain des diasporas et présente quelques engagements exemplaires. Il ne s'agit en aucun cas d'une liste exhaustive, mais d'un suivi de l'impact « en action », visant à explorer les leçons applicables à tous les pays d'origine dans l'élaboration de leurs engagements envers le capital humain des diasporas.

1.1 Considérations institutionnelles et informationnelles : Renforcer la capacité technique

Les fondements techniques pour concevoir et fournir des engagements en matière de capital humain des diasporas reposent sur les liens entre les démarches institutionnelles et informationnelles requises pour garantir des interventions efficaces et fondées sur des preuves. Dans la mesure où cette forme de capital des diasporas peut offrir de la valeur à différentes institutions au sein du gouvernement et de la société, il est essentiel d'explorer quelques-unes des étapes techniques préliminaires pour combler les lacunes institutionnelles et informationnelles afin de dériver des instruments fondés sur des preuves pour l'engagement du capital humain des diasporas.

⁴ Assemblée générale des Nations unies. (2018). *Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières* (A/CONF.231/3 des 10 et 11 décembre). Marrakech.

2.1.1 Recherche et développement (R&D) pour le capital humain des diasporas : Les composantes des données

Les initiatives réussies en matière de capital humain des diasporas sont ancrées dans les besoins en données pour un engagement efficace des diasporas. À un niveau supérieur, il convient de répondre à trois questions fondamentales pour un engagement durable à long terme des diasporas :

- Qui est votre diaspora ? (c'est-à-dire définir votre diaspora et votre public cible)
- Où se trouve votre diaspora ? (c.-à-d. identifier les principaux pays, localités ou lieux de résidence régionaux).
- Que fait la diaspora ? (c.-à-d., explorer des informations détaillées sur votre diaspora en termes de compétences, de capacités et de propensions à s'engager).

Les réponses à ces questions sont essentielles pour les pays d'origine, mais dépendront également des outils de collecte de données importants mis en œuvre dans les pays de résidence. En ce qui concerne le capital humain des diasporas, on assiste à une innovation en termes d'outils et de ressources disponibles pour produire ces données. Alors que les outils traditionnels tels que la cartographie des diasporas et les projets de recherche sur le profilage peuvent enrichir la collecte de données sur le capital humain, le processus de création de connaissances est actuellement remanié par le rythme du changement dans le secteur des TIC. Il s'agit d'une nouvelle opportunité pour systématiser encore davantage la collecte, le traitement et l'application des données à travers les engagements en matière de capital humain des diasporas.

Le travail de collaboration entre l'OIM et NamSor dans la cartographie des compétences de la diaspora arménienne aux États-Unis d'Amérique et en France grâce au big data en est un exemple.

Étude de cas n° 1 - Cartographie des compétences grâce au big data : une étude de cas de la diaspora arménienne aux États-Unis d'Amérique et en France

Le rapport présente les résultats de la cartographie de la diaspora arménienne dans le monde, plus particulièrement aux États-Unis et en France, menée grâce à des méthodes innovantes d'utilisation du big data, dont l'analyse du trafic Web et l'analyse onomastique des bases de données publiques. Les bases de données ont été spécifiquement analysées pour créer des profils démographiques et de compétences, avec des identifiants comme le niveau d'éducation, le secteur d'emploi et le secteur d'études. Pour mieux comprendre les communautés de la diaspora qualifiée et la manière dont elles pourraient être sollicitées pour le développement à travers des initiatives de transfert de connaissances, des entretiens avec des acteurs clés, des experts et des membres de la diaspora ont complété l'analyse quantitative.⁵

Historiquement, l'un des principaux défis méthodologiques auxquels sont confrontés les pays d'origine lorsqu'il s'agit de fonder l'engagement des diasporas en matière de capital humain sur des données consiste à susciter la réceptivité des diasporas à ces études. Les gouvernements des pays d'origine peuvent jouer un rôle important en améliorant la communication avec les organisations de la diaspora et en renforçant leurs capacités afin d'assurer une infrastructure de réseau communautaire profonde qui sera en mesure d'étendre cette collecte de données.

⁵ OIM. (2021). *Cartographie des compétences par le biais du Big Data : Une étude de cas de la diaspora arménienne aux États-Unis d'Amérique et en France*. Arménie. Pour plus d'information, voir <https://publications.iom.int/books/skills-mapping-through-big-data-case-study-armenian-diaspora-united-states-america-and-0>.

La force de l'infrastructure du réseau communautaire de la diaspora représente le canal de distribution externe de cette collecte de données, et il faut investir dans cette infrastructure avant de pouvoir mettre en place un système de recherche et de développement (R&D) du capital humain de la diaspora. Il existe également une autre considération importante sur la façon de mesurer les données à l'extérieur pour informer l'engagement efficace du capital humain des diasporas. Il s'agit ici de la question récurrente de l'engagement des diasporas, à savoir la confiance.

S'il existe des indicateurs d'une éventuelle perte de confiance ou de crédibilité entre la diaspora et le gouvernement du pays d'origine, alors l'opérationnalisation de la collecte de données ou d'activités pour l'engagement du capital humain de la diaspora nécessitera des intermédiaires. Très souvent, les communautés de la diaspora préfèrent se concerter et partager des données sur leurs compétences et leurs capacités par l'intermédiaire de tels médiateurs. Ce rôle des médiateurs est essentiel dans la mesure où ils sont susceptibles d'avoir un meilleur accès aux nouveaux outils TIC, aux ressources et à l'expertise en matière d'analyse de données, ou encore de les connaître. Ils pourront également fournir un cadre indispensable à la protection de la confidentialité des données.

Plusieurs institutions universitaires et de recherche de pointe fournissent aujourd'hui des services dans ce domaine. La volonté de leadership affichée par les pays d'origine consistera à adopter un rôle de facilitation dans les premières phases de ce travail, puis à prendre les rênes lorsque les cadres d'engagement nécessaires seront mis en place pour l'engagement du capital humain de la diaspora.

Étude de cas n° 2 - Étude du Harvard Growth Lab sur la communauté albanaise aux États-Unis Profilage statistique des Albanais-Américains

Cette étude a été réalisée en collaboration avec le Center for International Development, l'Université de Harvard et l'Open Society Foundation. Le rapport a fourni des informations sur des sujets clés tels que les caractéristiques socio-démographiques de la diaspora, les choix professionnels et économiques de la diaspora, et le capital humain et économique de la diaspora.

Le Harvard Growth Lab a également mis au point des projets de cartographie systématique de la diaspora dans d'autres pays tels que la Colombie, l'Éthiopie et le Sri Lanka.⁶

Si la collecte de données demeure l'ingrédient de base pour concevoir des engagements basés sur des preuves du capital humain de la diaspora, il est tout aussi important d'assurer une coordination institutionnelle interne pour traiter et appliquer les données à de tels engagements. Bien que l'investissement dans l'infrastructure de votre réseau de communautés de la diaspora soit la meilleure voie pour mettre à l'échelle les données de la diaspora, l'investissement dans les cadres institutionnels internes des pays d'origine représente une autre étape pour disposer de procédures et de produits bien définis afin de générer et d'utiliser les données pour les engagements de capital humain de la diaspora.

La boîte à outils Diaspora Mapping Toolkit de l'OIM fournit un soutien fondamental à cet égard. Elle décrit un processus en trois étapes pour une cartographie efficace de la diaspora, à savoir : conceptualiser la diaspora, identifier et appliquer des méthodologies et des méthodes de cartographie de la diaspora, et analyser et communiquer les résultats de la cartographie de la diaspora. Elle identifie

⁶ Pour plus d'informations sur les travaux du Harvard Growth Lab dans ce domaine, veuillez consulter le site suivant <https://growthlab.cid.harvard.edu/publications/policy-area/diasporas>.

également le modèle de médiation en définissant les différents acteurs du processus de cartographie, tels que le commanditaire/bailleur de fonds d'une étude sur les diasporas, le concepteur/metteur en œuvre d'une étude sur les diasporas, les membres des diasporas/organisations impliqués dans l'étude et l'utilisateur final de l'étude.⁷ Les actions entreprises dans le cadre de ce processus et l'étendue des responsabilités varieront selon les gouvernements.

Elle fournit également un cadre fondamental pour la collecte de données dans les principaux domaines de connaissance par le biais de ces cartographies et études sur les diasporas. Il s'agit :

- Caractéristiques démographiques et socio-économiques.
- Expériences migratoires.
- Identification et appartenance.
- Contributions financières et transfert de connaissances et de compétences.
- Participation civique et citoyenneté.⁸

Dans le cadre du capital humain, la boîte à outils accorde la priorité aux résultats exploitables de la création de connaissances dans des domaines tels que le profil des compétences, l'historique professionnel et l'utilisation des compétences, ainsi que les activités de transfert de connaissances. Au travers de la boîte à outils, une gamme d'outils de recherche quantitatifs et qualitatifs comme les enquêtes sur la diaspora, les outils de consultation, le big data, les rapports de sources secondaires et les stratégies de communication sont identifiés pour générer, traiter et appliquer ces données.⁹

2.1.2 Coordination interne : Engagements segmentés et sectoriels

En termes de procédures internes, des mécanismes efficaces de collecte de données doivent être instaurés pour rationaliser le partage d'informations entre les différents ministères de tutelle afin de mettre en place des engagements optimaux en matière de capital humain. Cela permettra de concilier les engagements avec les principales carences sur le marché du travail local et le programme de développement national. En garantissant un encadrement interne local dans l'identification des marchés cibles clés pour le soutien par le capital humain de la diaspora, les pays d'origine peuvent formuler des demandes importantes de la diaspora qui sont basées sur des groupes de spécialisation et de talent concentrés.

Ce processus interne s'alignera également sur la prise de conscience croissante, au sein de nombreuses organisations et réseaux de diasporas, de l'impact accru qui peut être généré par l'alignement sectoriel du capital humain de la diaspora. Il est nécessaire de comprendre les motivations et les attentes des communautés de la diaspora quant à la manière dont elles souhaitent contribuer au capital humain de leur diaspora.

Le marché de l'engagement de la diaspora est aujourd'hui le théâtre d'une montée en puissance des engagements sectoriels qui concilient les opportunités de développement et l'intérêt de la diaspora pour créer un impact durable. Certains secteurs apparaissent comme particulièrement appropriés à cet égard, notamment l'éducation, la santé, la science et la technologie. Certains sont pilotés par le gouvernement (par exemple, iGorts Armenia), d'autres par la diaspora (par exemple, ASCINA - réseau

⁷ OIM. (2022). *Boîte à outils pour la cartographie de la diaspora*. Genève.

⁸ OIM. (2022). *Boîte à outils pour la cartographie de la diaspora*. Genève.

⁹ OIM. (2022). *Boîte à outils pour la cartographie de la diaspora*. Genève.

de scientifiques et d'universitaires autrichiens en Amérique du Nord), et enfin, certains sont élaborés en partenariat avec des partenaires internationaux du développement.¹⁰

Étude de cas n° 3 - Le programme Connecting Diaspora for Development (CD4D) de l'OIM

L'objectif général du programme CD4D2 consiste à valoriser le rôle actif de la diaspora dans des secteurs précis dans quatre pays cibles : Afghanistan, Irak, Nigeria et Somalie. Dans chaque pays, les secteurs et institutions prioritaires ont été identifiés, en étroite coordination avec les ministères responsables et les ambassades néerlandaises dans ces pays.

Les ambassadeurs de la diaspora, issus de l'immigration, se mettent en relation avec les institutions de leur pays d'origine pour mener des missions de courte durée portant sur le transfert de connaissances et le renforcement des capacités.¹¹

L'importance de ce type de gestion et d'approche sectorielle est ancrée dans le fait que les engagements des diasporas en matière de capital humain peuvent alors être microscopiques dans leur planification et adopter un objectif d'impact sur le développement. Comme nous le verrons dans les parties suivantes de ce document, les diasporas sont à même de jouer un rôle de passerelle entre les institutions et la création de connaissances dans les pays d'origine et de résidence afin de garantir un impact durable de ces engagements.

Par exemple, en adoptant des engagements sectoriels spécifiques en collaboration avec les réseaux et les organisations de la diaspora, les pays d'origine peuvent demander à la diaspora de participer à des domaines tels que le développement des infrastructures dans les secteurs clés de leur programme de développement national.

1.2 Considérations relatives à la mise en œuvre : Approches actuelles et futures

Après avoir traité certaines des considérations institutionnelles et informationnelles, des approches techniques et thématiques spécifiques émergent sur la manière dont les pays d'origine peuvent mettre en œuvre l'engagement du capital humain de la diaspora. Cela ouvre la voie à d'importantes considérations quant à la manière d'intégrer ces efforts dans la politique et la coopération en matière de développement.

2.2.1 Transfert de connaissances de la diaspora

La progression des engagements de la diaspora en matière de capital humain a été axée sur le rôle du transfert de connaissances de la diaspora vers le pays d'origine. Cependant, à l'instar du processus de collecte de données, il reste des questions à poser sur le rôle le plus opportun pour les gouvernements dans la promotion de ces engagements. Doivent-ils être les principaux responsables de la mise en œuvre ou les facilitateurs de ces engagements ? La base de connaissances mondiale souligne que les partenariats, basés sur des approches multipartites, constituent le modèle optimal pour l'efficacité de ces engagements.

Étude de cas n° 4 - Programme de bourses de la diaspora africaine de Carnegie

¹⁰ Pour plus d'informations sur iGorts Armenia, veuillez consulter <http://diaspora.gov.am/en/programs/25/fellowship>. Pour plus d'informations sur ASCINA, veuillez consulter le site <https://ascina.at/>.

¹¹ Pour plus d'informations sur ce projet, veuillez consulter <https://www.connectingdiaspora.org/about-cd4d2/>.

Le Carnegie African Diaspora Fellowship Programme (CADFP) est un programme de bourses d'études pour des projets éducatifs dans des établissements d'enseignement supérieur africains. Ce programme, proposé par l'Institute of International Education (IIE), est subventionné par la Carnegie Corporation of New York (CCNY). Depuis la création du programme en 2013, 527 bourses de la diaspora africaine ont été octroyées à des universitaires pour qu'ils puissent se rendre en Afrique. Le CADFP exemplifie l'engagement durable du CCNY en faveur de l'enseignement supérieur en Afrique.

Le succès de ce programme a débouché sur des interventions similaires en Albanie et en Grèce respectivement, par le biais de l'IIE.¹²

Comme le démontre l'étude de cas susmentionnée sur le programme de bourses de la diaspora africaine de Carnegie, la coordination des institutions nationales, d'une fondation mondiale et d'un partenaire de déploiement spécifique aide à concevoir un modèle qui fonctionne au sein du gouvernement, de l'industrie et de la société. La réussite de ce modèle repose aussi sur la présence de la diaspora à la table de gouvernance par le biais d'un conseil consultatif.

De même, il est possible de choisir une approche programmatique ou axée sur les projets par le biais d'autres acteurs clés de l'écosystème de l'engagement des diasporas. Par exemple, les organisations GiZ, OIM, et d'autres disposent d'un fort impact en matière de création d'interventions structurées pour faciliter le transfert de connaissances vers les pays d'origine. Ces programmes peuvent être axés sur plusieurs niveaux d'intervention, depuis une assistance directe, comme celle des médecins qui interviennent en cas de catastrophe aiguë, jusqu'au renforcement des capacités locales grâce à des programmes de formation ou de coaching ciblés, et finalement, à la participation à l'élaboration de politiques dans des secteurs spécifiques où l'expertise locale est insuffisante. Parmi les leçons tirées de ces interventions, citons la nécessité de prévoir des indicateurs de réussite clairs et mutuellement consentis, ainsi que la mise en adéquation des profils de compétences des diasporas avec les besoins spécifiques évalués dans le pays d'origine.

Dans ce contexte, le défi pour les gouvernements consiste à garantir un soutien politique de haut niveau en faveur de l'inclusion de l'engagement des diasporas en tant que politique de développement de choix, tout en identifiant le bon moment pour se retirer et faire confiance aux partenaires pour la mise en œuvre. Au cœur de cette démarche figure l'engagement consistant à considérer que le but final de l'engagement est de contribuer au développement du pays d'origine et de compenser certaines des pressions en matière de développement auxquelles sont confrontés le gouvernement ou les institutions publiques dans le pays d'origine. Le gouvernement ne doit pas assumer la responsabilité de la mise en œuvre de toutes les formes d'engagement des diasporas à cet égard et peut jouer un rôle de facilitateur efficace en faisant correspondre les compétences et les talents des diasporas aux besoins de la communauté dans les pays d'origine.

Étude de cas n° 5 - Programme Raíces : Network of Argentine Researchers and Scientists Abroad (Réseau de chercheurs et de scientifiques argentins à l'étranger)

Ce programme est mené avec le soutien du ministère de la science, de la technologie et de l'innovation, dans le cadre du plan national pour la science, la technologie et l'innovation 2030. L'objectif consiste à consolider « les capacités scientifiques et technologiques du pays par le développement de politiques de

¹² Institute of International Education. (n.d.). Carnegie African Diaspora Fellowship Program. Washington D.C. Pour plus d'informations, voir, <https://www.iie.org/programs/carnegie-african-diaspora-fellowship-program>.

liaison avec les chercheurs argentins résidant à l'étranger, et d'actions visant à promouvoir la présence permanente ou le retour des chercheurs dans le pays », en abordant quatre grands axes : la reconnaissance, le renforcement, l'intégration et la transmission.

Il vise à encourager le retour des chercheurs argentins résidant à l'étranger, à étendre les capacités du pays par la collaboration des membres qualifiés de la diaspora, à promouvoir la participation des chercheurs argentins à l'étranger dans la mise en œuvre de la stratégie nationale en matière de science, de technologie et d'innovation et à privilégier les opportunités internationales pour promouvoir la formation et le perfectionnement des scientifiques argentins. Les réseaux du programme constituent des espaces de liaison pour les scientifiques argentins résidant à l'étranger, répartis par pays de résidence.¹³

2.2.2 Le parrainage de la diaspora

Au-delà des stages destinés à favoriser le transfert de connaissances, on assiste à une croissance fascinante du déblocage du capital humain des diasporas par le biais du parrainage. Le programme de mentorat répond à la volonté de plusieurs communautés diasporiques de s'engager dans leur pays d'origine en soutenant les leaders émergents ou les acteurs du changement.

Ces diverses formes d'engagement reflètent un changement subtil dans la pensée paradigmatique sur la meilleure façon de canaliser le capital humain de la diaspora pour avoir un impact dans les pays d'origine. Auparavant, on considérait qu'il était impératif que les membres de la diaspora reviennent physiquement dans leur pays d'origine pour contribuer à son développement. Cependant, la création de valeur par le biais de la création et de la distribution de connaissances est désormais mondialisée et immédiate. Grâce aux outils numériques, les communautés de la diaspora peuvent ainsi contribuer au bien-être de leur famille à distance et avec un impact continu.

Cependant, cette forme de démocratisation du système de création et de diffusion des connaissances implique que de plus en plus de nouveaux acteurs élaborent des solutions qui offrent un impact de pair à pair par le biais du capital humain des diasporas. Le mentorat est apparu au cœur de ces engagements, car il est conforme aux engagements et aux intérêts profondément ancrés de nombreuses diasporas qui s'engagent volontairement à aider la prochaine génération dans leur pays d'origine. Ici, l'opportunité consiste à concevoir le mentorat comme une forme d'engagement de transition vers des engagements plus structurés afin d'attirer des dynamiques financières et non financières dans tout le spectre du capital de la diaspora.

Étude de cas n° 6 - Global Welsh Academy My Mentor

MyMentor est le premier programme numérique de mentorat de la diaspora mondiale qui existe actuellement. Il est géré par ses membres, ce qui signifie que les Mentors et les Mentorés ont le contrôle et la flexibilité de choisir quand, pourquoi et avec qui ils sont en relation. Les mentors et les mentorés peuvent être issus de tous les secteurs d'activité et localisés partout dans le monde. Le lien avec le pays de Galles entraîne une affinité partagée et une ambition mutuelle pour le pays de Galles et les Gallois d'exceller. Tous les mentors agréés sont volontaires, et leur participation est basée sur la bienveillance.

Le programme de mentorat n'est que l'un des nombreux engagements proposés par Global Welsh. Cette organisation a pour mission d'aider le pays de Galles à prospérer, à établir de nouveaux liens, de nouvelles opportunités et de nouvelles idées qui contribueront à enrichir la vie des Gallois dans le monde entier.

¹³ Pour plus d'informations, veuillez consulter le site <https://www.argentina.gob.ar/ciencia/raices>.

Parmi les mécènes de Global Welsh figurent la Development Bank of Wales et la Welsh Rugby Union (WRU).¹⁴

2.2.3 Le capital humain de la diaspora : Le passage au numérique

Un thème transversal de l'analyse et des études de cas présentées jusqu'à ce jour est la prééminence croissante de la technologie dans le traitement des données et des applications dans les engagements du capital humain de la diaspora. En prenant le virage numérique, les gouvernements peuvent élargir leur champ d'action et leurs résultats. Il est toutefois nécessaire de veiller à ce que le passage au numérique ne se limite pas au tout numérique.

La capacité à créer des infrastructures pour les communautés de la diaspora, des réseaux d'objectifs et des engagements significatifs avec la diaspora devra être hautement technologique et humaine. Cela permettra aux engagements de s'adapter et de correspondre à la diaspora. Par exemple, il peut y avoir plusieurs niveaux d'alphabétisation numérique en jeu au sein de la diaspora, de sorte que cette approche peut répondre à ces différences de capacité.

Alors que les gouvernements tentent de définir ce mélange, la fascination technologique grandissante pour le développement d'outils permettant aux diasporas de contribuer par le biais du capital humain attire des acteurs plus innovatifs sur le terrain. Il en résulte une nouvelle palette de ressources et de possibilités pour les gouvernements de la part d'entrepreneurs, d'acteurs du changement social et d'innovateurs travaillant dans ce secteur.

Il est important que les gouvernements accueillent ces acteurs dans la mesure où ils ont la possibilité de générer des engagements avec une souplesse que les gouvernements ont parfois du mal à déployer du fait de leurs procédures et protocoles internes. Par exemple, il existe diverses compétences en matière de protection des données et de la vie privée dans les différents pays. Les prestataires de services externes conçoivent désormais des solutions créatives qui peuvent contribuer à accélérer le passage de la politique à l'action. À bien des égards, c'est là l'essence même de ce GDS : aider à rapprocher ces acteurs pour accélérer la croissance et l'investissement dans des politiques et des processus formalisés pour l'engagement des diasporas. À cet égard, certains exemples apparaissent et Localized est l'un de ces acteurs créatifs.

Étude de cas n° 7 - Localized

Localized collabore avec des écoles, des organisations, des entreprises et des accélérateurs pour relier les jeunes professionnels des marchés émergents avec des experts qui partagent leurs origines et des employeurs à la recherche de talents. Localized est une équipe répartie pour une époque décentralisée, composée d'immigrants de première et de deuxième génération originaires d'Amman, du Caire, de Montréal, de New York, de Londres, de Prague, de Ramallah, de Dubaï, de Johannesburg, de Varsovie, de Damas, de Wadi Halfa, de Khartoum et de San Francisco.

Leurs produits et services sont basés sur la connaissance de ce que signifie avoir le cœur à au moins deux endroits (d'où l'on vient et où l'on vit) et de l'importance de tisser des liens entre eux. Leur mission consiste à créer une communauté professionnelle virtuelle à échelle mondiale, et ils considèrent que les dirigeants et les talents de la diaspora (de par leur sentiment d'appartenance partagé) dans les écoles, les organisations, les entreprises et les accélérateurs de premier plan à l'échelle mondiale sont les principaux

¹⁴ Pour plus d'informations, veuillez consulter le site <https://globalwelsh.com/mymentor>.

vecteurs de rayonnement de cette mission. Leur travail est destiné à fournir des transferts de connaissances à échelle pour contribuer à un développement professionnel significatif dans les marchés émergents.¹⁵

2.3 Définition des considérations institutionnelles, informationnelles et de mise en œuvre pour les pays d'origine

Sur base de ces considérations institutionnelles, informationnelles et de mise en œuvre, le document d'orientation peut fournir cinq réflexions préliminaires en termes de développement technique des engagements de capital humain des diasporas pour les pays d'origine. Il faut espérer que les échanges au sein du groupe de travail technique viendront enrichir ces considérations.

1	Établir un cadre de gouvernance pour l'engagement des diasporas qui puisse simplifier et systématiser la collecte de données afin d'identifier l'analyse du marché du capital humain et les priorités.
2	S'assurer que ce cadre de gouvernance intègre les partenaires gouvernementaux et externes, y compris les dirigeants des diasporas.
3	Aligner les activités d'engagement sur les intérêts propres de la diaspora en adoptant des engagements sectoriels et segmentés qui créent des réseaux de qualité et pas seulement de quantité, en vue d'assurer la pérennité des engagements.
4	Échelonner la demande de capital humain de la diaspora et utiliser les modèles de réussite existants dans d'autres pays.
5	Centraliser la technologie pour vos engagements en matière de capital humain de la diaspora et adapter son utilisation aux capacités de la diaspora et des communautés.

Illustration 1 Résumé des réflexions préliminaires pour les pays d'origine en matière d'engagement du capital humain de la diaspora

2. Le capital humain des diasporas pour les pays de résidence

Du point de vue du capital humain des diasporas pour les pays de résidence, ces types d'engagements peuvent contribuer de manière significative à faciliter l'intégration des diasporas dans les pays de résidence et à ouvrir l'accès aux réserves de main-d'œuvre pour combler les pénuries du marché dans les pays de résidence. Au-delà des impacts sur la main-d'œuvre et l'intégration, le capital humain des diasporas peut également servir d'instrument pour accroître la compétitivité et l'intelligence du marché des pays de résidence, tout en offrant un environnement naturel à travers lequel promouvoir la diplomatie des diasporas pour établir des engagements bilatéraux et multilatéraux entre les gouvernements.

Ce document d'information aborde trois dynamiques spécifiques à travers ces impacts, et les propose comme base de référence sur laquelle le groupe de travail technique pourra élaborer d'autres réflexions et recommandations.

3.1 Partenariats de talents

La difficulté de définir l'engagement des diasporas explique que le secteur englobe de nombreuses facettes du continuum migratoire. Cela signifie que, dans les pays de résidence, il y aura de nombreuses formes différentes de communautés diasporiques, qu'il s'agisse de travailleurs migrants ou de communautés diasporiques enracinées qui vivent dans le pays depuis des décennies.

¹⁵ Pour plus d'informations, veuillez consulter le site <https://about.localized.world/>.

À travers cette diversité, les pays de résidence ont commencé à mettre l'accent sur l'importance de garantir une migration régulière en créant des partenariats de talents pour aider à mettre en place des voies de migration régulière pour certains types de migration de main-d'œuvre qualifiée et semi-qualifiée. Tout en répondant à la demande d'une migration sûre et régulière, cela a également permis aux pays de destination d'identifier les travailleurs migrants et les communautés de la diaspora auxquelles ils appartiennent, afin de répondre aux principales pénuries du marché du travail.

Étude de cas n° 8 - Programme de mobilité de la main-d'œuvre en Australie-Pacifique

Le programme de mobilité de la main-d'œuvre en Australie-Pacifique (PALM) permet aux entreprises australiennes d'embaucher des travailleurs de neuf pays insulaires du Pacifique et du Timor-Leste lorsqu'il n'y a pas suffisamment de travailleurs locaux disponibles.

Il existe actuellement deux filières : le Seasonal Worker Programme (SWP) pour les travailleurs pour une durée maximale de 9 mois, avec la possibilité de revenir les années suivantes, et le Pacific Labour Scheme (PLS) pour les travailleurs pour une durée comprise entre 1 et 3 ans.

À partir d'avril 2022, le SWP et le PLS seront consolidés et remplacés par un programme PALM amélioré et plus souple.¹⁶

Si les travailleurs migrants eux-mêmes et les pays de résidence sont les premiers à bénéficier de ces interventions, les réseaux et organisations de la diaspora ont également un rôle important à jouer pour simplifier ou fluidifier le processus afin de générer un impact optimal de ces interventions. Les organisations et les communautés de la diaspora peuvent servir de soupapes de décompression pour s'assurer que les nouveaux arrivants dans la communauté de la diaspora sont éduqués, informés et soutenus tout au long du processus.

3.2 Compétitivité socio-économique et intelligence du marché

Les pays de résidence prennent rapidement conscience de l'impact que le capital humain de la diaspora peut avoir en termes de contribution à leur propre compétitivité socio-économique par le biais de divers rôles. Il s'agit notamment de soutenir les entrepreneurs de la diaspora, y compris les entrepreneurs sociaux, afin qu'ils puissent générer des changements significatifs non seulement dans leur pays d'origine mais aussi dans leur pays de résidence. Par exemple, l'engagement de la diaspora est devenu une priorité pour Ashoka, leader mondial de l'entreprise sociale. Leur réseau de diasporas « crée un espace d'apprentissage, de co-création et de changement entre la communauté d'Ashoka et les leaders de la diaspora et leurs réseaux, organisations et familles, tant dans leur pays d'origine que dans le leur ». ¹⁷ Cet investissement dans le capital humain de la diaspora dans les pays de résidence contribuera au progrès vers des sociétés durables et à la cocréation d'un impact sur le développement.

Dans un contexte économique mondialement interconnecté, le capital humain des diasporas dans les pays de résidence constitue également un vecteur naturel de compétitivité économique. Les diasporas peuvent apporter leur contribution en fournissant un accès au marché et des connaissances qui

¹⁶ Government of Australia. (n.d.). Pacific Australia Labour Mobility Scheme : à propos. Pour plus d'informations, veuillez consulter le site <https://www.palmscheme.gov.au/about>.

¹⁷ Ashoka. (2020). *Diaspora's Great Promise to the Global Economy (La grande promesse de la diaspora pour l'économie mondiale)* 30 novembre. Pour plus d'informations, veuillez consulter le site <https://www.ashoka.org/en-us/diasporanetworks/story/diasporas-great-promise-global-economy-0>.

peuvent appuyer la croissance socio-économique des pays de résidence. Ces connaissances sont souvent mobilisées par la création de petits réseaux spécialisés au sein des communautés de la diaspora qui peuvent contribuer à faire avancer la vision économique de leur pays de résidence.

Les divers sentiments d'appartenance que préservent les communautés diasporiques en font partie intégrante. Elles éprouvent un sentiment de loyauté non seulement envers leur pays d'origine, mais aussi envers leur pays de résidence. Cela peut avoir un impact déterminant sur la capacité des diasporas à faire prospérer leur pays de résidence grâce à leurs compétences et à leur talent.

Là encore, la technologie joue un rôle déterminant en aidant à créer des réseaux qui permettent au capital humain des diasporas, en particulier leur talent, de contribuer à la compétitivité des pays de résidence. Une autre façon importante de favoriser l'appartenance des diasporas aux pays d'origine et d'accueil est de formaliser la reconnaissance de leurs contributions par les gouvernements des pays d'origine et de résidence. Les gouvernements des pays de résidence peuvent accorder une reconnaissance symbolique aux dirigeants de la diaspora, en reconnaissant leur expertise et leurs compétences, afin de renforcer leurs liens avec leurs pays d'adoption.

Étude de cas n° 9 - Insights by Experts

Insights by Experts est la première plateforme africaine d'expertise à la demande pour les entreprises et les investisseurs désireux de se développer en Afrique. Cette plateforme permet aux investisseurs et aux entreprises de réserver directement des chats vidéo en tête-à-tête avec des centaines d'experts africains expérimentés, y compris ceux de la diaspora, dans un vaste éventail de pays, de secteurs et de disciplines.

La plateforme offre un accès rapide à des connaissances de terrain en termes de diligence requise, d'entrée sur le marché, de références de gestion, d'hypothèses clés, de compréhension du secteur, de spécificités nationales, de validation des prix, d'approbations techniques, d'analyse des risques de haut niveau, de points faibles réglementaires et bien plus encore. Les principaux clients sont des sociétés de capital-risque et de capital-investissement, des multinationales, des maisons de stratégie et des institutions de financement du développement.¹⁸

Cette étude de cas fournit une proposition de valeur préliminaire sur la manière dont les pays de résidence peuvent redéfinir la façon dont le capital humain de la diaspora peut être mis en réseau et mobilisé pour la compétitivité socio-économique et la connaissance du marché. Cela dépend autant de l'accès à la main-d'œuvre semi-qualifiée que de la mise en réseau des personnes les plus performantes des communautés de la diaspora dans les pays de résidence. Dans d'autres documents de référence, nous étudierons la manière dont ces différentes couches de la diaspora peuvent être combinées ou soutenues individuellement à travers d'autres engagements de la diaspora.

Ce potentiel de l'engagement des diasporas dans les pays de résidence est encore latent, car la création de tels réseaux concentrés de capital humain diasporique peut considérablement renforcer l'engagement des communautés diasporiques à contribuer à leur pays d'adoption.

3.3 Diplomatie de la diaspora

La dernière réflexion sur l'engagement du capital humain des diasporas pour les pays de résidence porte sur la manière dont les engagements directs relevés dans les études de cas servent également à des fins diplomatiques et politiques importantes. Grâce à l'engagement des pays de résidence envers

¹⁸ Pour plus d'informations, veuillez consulter le site <https://insightsbyexperts.com/>.

le capital humain des diasporas pour favoriser le développement des pays d'origine et de résidence, des liens diplomatiques et politiques importants peuvent être établis entre ces acteurs. La diplomatie des diasporas en réseau fonctionne désormais en dessous, au-dessus et à travers l'État, là où le soutien stratégique du capital humain des diasporas peut faire progresser la valorisation de la réputation de la nation pour les pays de résidence.¹⁹

Bien que le capital humain de la diaspora puisse être considérablement amélioré en assurant la participation active de ce capital dans les composantes institutionnelles et de mise en œuvre du service public dans les pays de résidence, cela peut prendre un certain temps à construire. Il est important de sensibiliser les populations nationales à l'impact positif que ce capital humain de diaspora apporte aux pays de résidence et ce processus éducatif peut être difficile. Cependant, il est essentiel que cela soit fait.

En termes d'activités actuelles d'engagement des diasporas, la diplomatie des diasporas par le biais du capital humain des diasporas a souvent été axée sur le rôle important que jouent les pays de résidence dans le soutien de la promotion et de l'échange du capital humain des diasporas des pays de résidence vers les pays d'origine. Ce rôle primordial des pays de résidence est essentiel et constitue un outil significatif pour la promotion diplomatique et politique de leurs relations avec leurs pays d'origine respectifs.

Étude de cas n° 10 - MIDA FINNSOM

Le ministère finlandais des Affaires étrangères soutient actuellement l'OIM dans la concrétisation de deux projets MIDA (Migration for Development in Africa), MIDA FINNSOM Health et MIDA FINNSOM Health and Education.

Au-delà du transfert de compétences et de connaissances techniques dans le domaine médical, MIDA FINNSOM Health a également contribué à renforcer les capacités de leadership, de planification et de supervision du personnel des institutions sanitaires locales. La dernière phase du projet a pris fin en janvier 2021. Elle a contribué au développement régional du secteur de la santé au Somaliland. Le projet comprenait une coopération avec l'Institut national de la santé et du bien-être de Finlande (THL).

Le projet MIDA FINNSOM Health and Education verra l'OIM initier 53 missions d'experts de la diaspora et également jumeler 60 jeunes somaliens avec des experts de la diaspora. Le projet a été réalisé en collaboration avec l'Université d'Helsinki. Des experts de la faculté d'éducation de l'Université d'Helsinki ont soutenu le développement d'un programme de formation des enseignants à l'Université nationale somalienne, la plus grande université publique du pays.²⁰

3.4 Délimiter les considérations sur les institutions, l'information et la mise en œuvre pour les pays de résidence

Ce document reconnaît que la base analytique sur l'exploration des contributions et de la valeur du capital humain de la diaspora pour les pays de résidence commence seulement à émerger. Dans ce domaine, il ne peut par conséquent qu'examiner certaines des premières considérations techniques

¹⁹ L'intersection du réseau et de la diplomatie s'inspire du travail préparatoire d'A.M. Slaughter. (2009). *America's Edge: Power in the Networked Century*. *Foreign Affairs*, Jan/Feb, Vol 88 (1), pp 94-113 et A.M. Slaughter. (2019). *The Chessboard and the Web: Strategies of Connection in a Networked World*. Yale University Press.

²⁰ Pour plus d'informations, veuillez consulter le site <https://finland.iom.int/mida>.

sur les institutions, l'information et la mise en œuvre dans les pays de résidence. Ces considérations sont liées au fait que les pays de résidence sont confrontés à des perspectives et des pressions différentes quant à la manière dont ils peuvent bénéficier, coordonner et gérer un engagement efficace du capital humain des diasporas.

Le document d'orientation propose cinq réflexions préliminaires à l'intention des pays de résidence pour relever les défis et saisir les opportunités de l'engagement du capital humain des diasporas.

1	Garantir l'accès à la participation du capital humain de la diaspora dans les agences/institutions clés des pays de destination.
2	Intégrer l'engagement de la diaspora dans les programmes de politique intérieure et étrangère appropriés en se concentrant sur l'engagement de votre propre diaspora et des communautés de la diaspora qui résident dans votre pays.
3	Créer ou soutenir le déploiement d'organisations ou de réseaux de la diaspora dans les principaux domaines de développement prioritaires pour le pays de résidence.
4	Mettre en place des plateformes de communication stratégiques pour illustrer l'impact des communautés de la diaspora dans votre pays.
5	Développer des instruments communs permettant aux diasporas de contribuer au développement du pays de résidence.

Illustration 2 Réflexions préliminaires pour les pays de résidence sur l'engagement du capital humain de la diaspora

3. Construire un avenir cocréé pour le capital humain de la diaspora

Le document d'orientation a permis de mettre en évidence des idées clés qui respectent les approches traditionnelles de l'engagement du capital humain des diasporas tout en cherchant à identifier les opportunités importantes de la prochaine étape dans ce domaine. En procédant de cette analyse positionnelle à la réflexion sur l'action stratégique pour faire avancer le capital humain des diasporas pour le développement, il est important de conclure par une évaluation succincte sur la façon d'opérationnaliser les considérations institutionnelles, informationnelles et de mise en œuvre décrites précédemment.

Dans le cadre du modèle opérationnel, il est également utile de définir les acteurs clés nécessaires pour y parvenir. Les dimensions du capital humain de la participation des diasporas au développement dans le pays et à l'étranger constituent sans nul doute l'un des outils les plus importants à notre disposition pour replacer le développement humain au cœur du développement. Cela exigera de consolider le soutien gouvernemental à de telles entreprises, d'intégrer une série de partenaires externes afin de mobiliser des ressources pour développer de telles initiatives, et de garantir un suivi et une évaluation efficaces de l'impact. La réalisation de ces objectifs peut être facilitée par des politiques, des programmes et des partenariats.

4.1 Agir et produire des effets : politiques, programmes et partenariats

Sur base de l'analyse ci-dessus, le document d'orientation formule une recommandation centrale en ce qui concerne les politiques, les programmes et les partenariats. Il est prévu qu'à travers les échanges techniques du groupe de travail, ces recommandations seront enrichies des idées des acteurs concernés afin de proposer un cadre d'action pour faire progresser les engagements de la diaspora en matière de capital humain pour les pays d'origine et de résidence.

Domaine	Recommandation	Acteur(s) responsable(s)	Résultats potentiels de l'action du GDS
Politique	Le capital humain des diasporas doit être intégré dans tous les dossiers de politiques pertinentes auxquels il peut contribuer dans les pays d'origine et de résidence.	Gouvernements des pays d'origine et de résidence.	S'engager à reconnaître davantage les diasporas en tant qu'acteurs du développement.
Programme	Les engagements de programmes en matière de capital humain des diasporas devraient, à court terme, s'appuyer sur des modèles de réussite et d'échelle reproductibles issus de la base de connaissances existante, tout en prévoyant des investissements expérimentaux pour adopter de nouvelles technologies et de nouveaux outils pour cet engagement.	Gouvernements des pays d'origine et de résidence, organisations de la diaspora, partenaires internationaux de développement.	S'engager à investir dans des solutions numériques adaptées et durables qui répondent aux besoins et aux demandes de la communauté.
Partenariat	Les engagements de la diaspora en matière de capital humain devraient, au minimum, permettre une collaboration entre les institutions des pays d'origine et de résidence, tout en offrant un siège à la table de gouvernance aux principaux partenaires externes de mise en œuvre, y compris la diaspora.	Gouvernements des pays d'origine et de résidence, organisations de la diaspora, partenaires internationaux de développement.	S'engager à donner la priorité aux approches et initiatives multipartites visant à améliorer les soutiens procéduraux et pratiques pour engager le capital humain (par exemple, la reconnaissance des qualifications).

Illustration 3 Recommandations pour les résultats potentiels du GDS sur le capital humain de la diaspora.

Politiques recommandées

Le secteur de l'engagement des diasporas enregistre une croissance significative du nombre de pays, de villes et de régions qui élaborent des documents politiques ou stratégiques pour encadrer l'engagement des diasporas. Alors que nombre de ces initiatives sont axées sur le développement économique, le capital humain des diasporas a souvent été sous-estimé dans ces programmes. De même, les pays de résidence adoptent des politiques et des législations clés relatives à la mobilisation, au développement et à la gestion du capital humain des diasporas.

Par conséquent, le présent document d'orientation propose une recommandation politique selon laquelle le capital humain des diasporas doit être intégré dans tous les dossiers politiques pertinents auxquels il peut contribuer dans les pays d'origine et de résidence. Cela signifie que la pertinence politique du capital humain des diasporas sera accrue et contribuera à garantir la collaboration institutionnelle interne requise à la fois dans les pays d'origine et de résidence pour augmenter les chances de succès de l'engagement de cette forme importante de capital des diasporas.

Programmes recommandés

Au vu des activités actuelles du marché, il est clair que l'engagement du capital humain de la diaspora est principalement élaboré sur une base programmatique. Cela prend diverses formes, que ce soit par la mise en œuvre de programmes entre le gouvernement et les partenaires internationaux du développement ou par le biais du pilotage des organisations de la diaspora. Ensemble, ces interventions constituent une base de données remarquable et permettent de trouver des moyens innovants d'intégrer les contributions en capital humain des diasporas dans les pays d'origine et de résidence.

Par conséquent, ce document d'orientation propose une recommandation selon laquelle les engagements programmatiques en matière de capital humain des diasporas devraient, à court terme, s'appuyer sur des modèles de réussite et d'échelle reproductibles issus de la base de savoir existante, tout en fournissant un investissement exploratoire pour adopter de nouvelles technologies et de nouveaux outils pour un tel engagement. Cela garantira les niveaux actuels d'impact, mais permettra également de mener des activités de prospection pour créer de nouvelles façons d'aider le capital humain des diasporas à être mis en réseau et appliqué au développement.

Partenariats recommandés

Pour créer une plus-value collaborative à long terme pour les pays d'origine et de résidence à partir du capital humain des diasporas, le partenariat sera un facteur déterminant du processus. Ce partenariat devra être incorporé dans toutes les phases de la conception et de la mise en œuvre de telles interventions, de la gouvernance à l'évaluation, en passant par le financement et la mise en œuvre. Il doit s'agir d'un engagement fondamental de tous les acteurs concernés au sein du cycle d'engagement.

Par conséquent, ce document d'information présente la recommandation du partenariat selon laquelle les engagements de la diaspora en matière de capital humain devraient, au minimum, prévoir une collaboration entre les institutions des pays d'origine et de résidence, tout en offrant un siège à la table de gouvernance aux principaux partenaires externes de mise en œuvre, y compris la diaspora. Cela garantira un impact important post-engagement au niveau des échanges entre pairs dans les pays d'origine et de résidence, tout en renforçant la confiance des diasporas dans le cycle d'engagement pour les actions futures.

4. Trois questions d'orientation pour le groupe de travail technique

En se frayant un chemin à travers les rôles et les opportunités complexes des pays d'origine, des pays de résidence et du cadre optimal pour l'engagement du capital humain de la diaspora, ce groupe de travail technique peut définir certaines questions clés pour s'aligner sur les résultats attendus du groupe de travail. Ces résultats seront inscrits dans le document final du GDS qui définira la

planification et le suivi du Pacte mondial sur les migrations (CGM) à mener par le biais du Forum d'examen des migrations internationales (IMRF). Le document final sera envisagé comme un Programme d'action pour l'avenir qui guidera et façonnera la collaboration mondiale sur l'engagement de la diaspora.

Dans la ligne des efforts visant à renforcer la mise en œuvre du GCM par le biais de l'IMRF, le Programme d'action pour l'avenir du GDS donne l'occasion d'élaborer en temps opportun une déclaration mondiale inclusive d'un Programme d'action pour l'avenir en matière d'engagement de la diaspora qui puisse directement aviser l'IMRF et la mise en œuvre plus large du GCM.²¹ Le Programme d'action pour l'avenir visera donc à guider le processus et à définir des engagements prioritaires pour contribuer à cette déclaration mondiale. Il pourra ensuite servir de cadre d'action mondial pour l'engagement de la diaspora afin de contribuer directement à la poursuite de la mise en œuvre et à l'avenir de l'Objectif 19 du GCM en suscitant la collaboration active de toutes les parties prenantes à travers l'écosystème de l'engagement de la diaspora.

Les questions d'orientation pour chaque atelier technique du GDS doivent toutes participer à élaborer des contributions exploitables en vue d'une déclaration mondiale de soutien à l'action dans l'engagement de la diaspora qui s'aligne directement sur l'Objectif 19 du GCM. Nous identifions ci-dessous quatre questions d'orientation pour lancer ce processus. Elles sont conçues pour aborder les étapes politiques, programmatiques et de partenariat afin de réaliser le programme d'action et pour explorer comment établir le GDS en tant que réunion mondiale pour guider le processus de réalisation de cette ambition :

- Politique : Que peut recommander le Programme d'action pour l'avenir au niveau politique afin de réaliser une action de collaboration mondiale sur le capital humain de la diaspora ?
- Programme : Que peut recommander le Programme d'action pour l'avenir comme programmes d'engagement de la diaspora dans le capital humain de la diaspora ?
- Partenariat : Qui sont les principaux acteurs à établir des partenariats avec les gouvernements pour augmenter les effets de l'engagement du capital humain de la diaspora et comment le Programme d'action pour l'avenir peut-il soutenir de tels partenariats ?
- Processus : Comment le Programme d'action pour l'avenir peut-il réaffirmer l'importance du GDS en tant que processus de référence dans le monde pour réaliser cette action de collaboration internationale pour l'engagement de la diaspora ?

5. Résultats attendus du groupe de travail technique

À la lumière du cadre préliminaire présenté dans ce document d'orientation et de l'expertise des participants en matière d'engagement du capital humain des diasporas, le groupe de travail technique pourrait envisager les résultats suivants en termes d'engagement significatif des diasporas par le biais du capital humain. Ils ont été classés en résultats directs du groupe de travail et résultats visionnaires du groupe de travail.

Résultats directs

Modules d'effets pair à pair : Le groupe de travail technique peut servir aux échanges de pair à pair entre gouvernements pour définir de manière modulaire les effets de l'engagement du capital humain

²¹ Pour plus d'information sur le soutien qu'apporte l'IMRF à la mise en œuvre du GCM, voir <https://www.un.org/en/migration2022/> et <https://migrationnetwork.un.org/pledges>.

de la diaspora. Des collaborations post-groupe de travail pourront être tissées pour poursuivre l'élan au-delà du Sommet mondial de la diaspora ou une collaboration entre gouvernements sur l'engagement de la diaspora.

Suivi : Des décisions collaboratives peuvent être prises sur la meilleure façon de surveiller et de suivre l'impact des contributions du capital humain des diasporas. On peut extrapoler une base de référence pour ce suivi en partageant les pratiques existantes et en identifiant les enseignements clés à tirer et les échecs rencontrés dans ce domaine d'engagement.

Recherche de partenariats : Un résultat direct peut être la recherche de partenariats pour identifier les principaux soutiens externes que les gouvernements des pays d'origine et de résidence peuvent mobiliser pour obtenir des engagements significatifs de capital humain de la diaspora. Il peut s'agir d'entrepreneurs, de la société civile, y compris les organisations de la diaspora, de fondations, de partenaires internationaux, du secteur privé et d'autres acteurs identifiés par les participants au groupe de travail technique.

Résultats visionnaires

Le programme d'action pour l'avenir du capital humain des diasporas : Ce résultat visionnaire consiste à définir la portée d'un futur programme d'action pour l'engagement des diasporas par le capital humain. Ce résultat peut être rationalisé par les résultats directs susmentionnés afin de mettre en place un programme réalisable d'intégration du capital humain des diasporas pour des contributions positives aux pays d'origine et de résidence. Les dynamiques à observer dans le cadre de ce programme seront l'intérêt politique accru pour le capital humain des diasporas, le renforcement stratégique de la recherche, la création de nouvelles applications pour soutenir la participation du capital humain des diasporas, et l'échelle ou la reproductibilité des modèles de réussite déjà opérationnels sur le marché.

Un cadre participatif pour l'action future : Ce résultat visionnaire décomposera les niveaux complexes de leadership et de partenariat qui sont nécessaires pour réussir à impliquer les diasporas le capital humain de la diaspora afin d'offrir une vue d'ensemble des acteurs nécessaires pour réaliser l'ambition du futur programme. Il peut servir de source d'inspiration pour le leadership sur ces différents marchés pour centraliser le capital humain de la diaspora dans leur portefeuille actuel et futur d'activités stratégiques. Cela garantira que le Programme d'action pour l'avenir sera un programme inclusif qui bénéficiera d'une appropriation active par tous les acteurs de l'écosystème d'engagement de la diaspora.

Conclusion

Ce bref document d'orientation est fourni comme base contextuelle au groupe de travail technique sur le capital humain de la diaspora au GDS. Il explore des thèmes de discussion avec quelques informations de référence et des instructions pour guider le groupe de travail technique. Au vu des résultats attendus de ce groupe de travail, il est prévu que l'étendue et la diversité de l'expertise et de l'expérience des participants au groupe de travail technique feront progresser ces discussions préliminaires afin d'esquisser collaborativement une future déclaration d'action pour garantir que le capital humain de la diaspora apportera des bénéfices mutuels aux pays d'origine et de résidence.