

L'ORGANISATION INTERNATIONALE
POUR LES MIGRATIONS POSE **N° 19**
LE PRINCIPE SELON LEQUEL LES
MIGRATIONS ORDONNEES **DIALOGUE**
SONT BENEFIQUES **INTERNATIONAL**
POUR LES **SUR LA MIGRATION**
MIGRANTS ET LA SOCIETE L'OIM
CONTRIBUE A RELEVER LES DEFIS
CROISSANTS QUE POSE LA GESTION
DES FLUX **CYCLES ÉCONOMIQUES,**
ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE
MIGRATOIRES **ET MIGRATION**
FAVORISE LA COMPREHENSION
DES QUESTIONS DE MIGRATION
PROMEUT LE DEVELOPPEMENT
ECONOMIQUE ET SOCIAL A TRAVERS
LES MIGRATIONS ŒUVRE AU
RESPECT DE LA DIGNITE HUMAINE
ET AU BIEN-ÊTRE DES MIGRANTS



No. 19

**DIALOGUE
INTERNATIONAL
SUR LA MIGRATION**

**CYCLES ÉCONOMIQUES,
ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE
ET MIGRATION**



Organisation internationale pour les migrations (OIM)

L'OIM croit fermement que les migrations ordonnées, s'effectuant dans des conditions décentes, profitent à la fois aux migrants et à la société tout entière. En tant qu'organisme intergouvernemental, l'OIM collabore avec ses partenaires de la communauté internationale en vue de résoudre les problèmes pratiques de la migration, de mieux faire comprendre les questions de migration, d'encourager le développement économique et social grâce à la migration et de promouvoir le respect effectif de la dignité humaine et le bien-être des migrants.

Les vues exprimées par les auteurs des différents chapitres ne reflètent pas nécessairement celles de l'OIM.

Editeur : Organisation internationale pour les migrations
 17, Route des Morillons
 1211 Genève 19
 Suisse
 Tél : + 41 22 717 91 11
 Télécopie : +41 22 798 61 50
 Courriel : hq@iom.int
 Internet : <http://www.iom.int>

ISSN 1726-4030
ISBN 978-92-9068-635-4

© 2012 Organisation internationale pour les migrations (OIM)

Tous droits réservés. Aucun élément du présent ouvrage ne peut être reproduit, archivé ou transmis par quelque moyen que ce soit – électronique, mécanique, photocopie, enregistrement ou autres – sans l'autorisation écrite et préalable de l'éditeur.

L'OIM a pour but premier de faciliter la gestion ordonnée et respectueuse de la dignité humaine des migrations internationales... Pour y parvenir, agissant à la demande des Etats Membres ou en accord avec eux, l'OIM mettra essentiellement l'accent sur les activités suivantes :...

7. Promouvoir, faciliter et appuyer le débat et le dialogue sur la migration à une échelle tant régionale que mondiale, notamment à l'occasion du Dialogue international sur la migration, aux fins de favoriser la compréhension des opportunités qu'elle offre et des défis qu'elle pose, d'aider à déterminer et à élaborer des politiques efficaces permettant de relever ces défis, et de recenser les approches globales et les mesures susceptibles de faire progresser la coopération internationale.... (Stratégie de l'OIM, adoptée par le Conseil de l'OIM en 2007).

L'OIM a lancé son Dialogue international sur la migration (IDM) en 2001, à l'occasion de la session du Conseil célébrant le cinquantième anniversaire de l'Organisation, à la demande de ses Membres. En accord avec le mandat de l'Organisation tel qu'énoncé dans sa Constitution, le Dialogue international sur la migration se veut une tribune d'échanges où les Etats Membres et observateurs viennent se rencontrer pour définir et examiner les principaux enjeux et les défis dans le domaine des migrations internationales, contribuer à une meilleure compréhension du phénomène migratoire, et renforcer les mécanismes de coopération sur les questions de migration entre les gouvernements et les autres acteurs. Le Dialogue international sur la migration joue également un rôle clé dans le renforcement des capacités, permettant aux experts de différents domaines et régions de faire connaître les approches politiques et pratiques efficaces suivies dans des domaines d'intérêt particuliers et de mettre en place des réseaux pour les actions à venir.

Les Membres de l'OIM choisissent un thème annuel pour orienter l'IDM, ainsi que les sujets qui seront traités dans ses ateliers. Le dialogue large, informel et constructif qui s'est instauré a contribué à rendre plus ouvert le débat sur les politiques migratoires et à instaurer la confiance entre les diverses parties prenantes. Conjugué à des recherches et à une analyse stratégique ciblées, le Dialogue a également favorisé une meilleure compréhension des questions migratoires actuelles et émergentes

et de leurs liens avec d'autres domaines politiques. Il a aussi facilité les échanges, entre responsables politiques et praticiens, sur les possibilités et approches en matière de politiques, dans la perspective d'une gouvernance plus efficace et plus humaine de la migration internationale.

La série des "Livres rouges" consacrée au Dialogue international sur la migration est une compilation de documents analysant les résultats des activités et des études menées dans ce cadre. L'Unité de l'IDM du Département de la coopération internationale et des partenariats de l'OIM en assure la rédaction et la coordination. De plus amples informations sur le Dialogue international sur la migration sont disponibles à l'adresse : www.iom.int/idm.

La présente publication comprend le rapport et les documents supplémentaires de l'atelier intitulé « Cycles économiques, évolution démographique et migration » qui s'est tenu les 12 et 13 septembre 2011 à Genève (Suisse). Cette manifestation, guidée par le thème dominant du Dialogue international sur la migration 2011 « L'avenir des migrations : Renforcer les capacités face aux changements », a réuni 150 participants, représentant 60 gouvernements et 23 organisations internationales et non gouvernementales.

Cette publication s'ouvre sur le résumé de la présidence exposant les principales conclusions de l'atelier qui ont été présentées aux participants à l'issue des deux jours de travaux. Vient ensuite un rapport plus détaillé sur les délibérations et les recommandations découlant des discussions. Enfin, elle renferme également l'ordre du jour et le document de travail de l'atelier.

Le Dialogue international sur la migration (IDM) 2011 a été organisé par l'Unité de l'IDM du Département de la coopération internationale et des partenariats de l'OIM, sous la direction générale de Md. Shahidul Haque. Nous tenons à remercier tout particulièrement Karoline Popp et Daniel Salmon, auteurs principaux, pour l'élaboration du document de travail.

L'OIM remercie le Gouvernement de l'Australie d'avoir permis la tenue de cet atelier.

TABLE DES MATIERES

RESUME DE LA PRESIDENCE	7
RAPPORT FINAL DE L'ATELIER	17
Introduction	19
Objet et but de l'atelier	23
Délibérations et recommandations de l'atelier	25
Conclusion	57
LA VOIX DES MIGRANTS	59
ORDRE DU JOUR ET DOCUMENT DE TRAVAIL	69
Ordre du jour	71
Document de travail	77

RESUME DE LA PRESIDENCE

RESUME DE LA PRESIDENCE

Les 12 et 13 septembre 2011, l'OIM a organisé à Genève (Suisse) un atelier sur le thème « Cycles économiques, évolution démographique et migration » dans le cadre du Dialogue international sur la migration (IDM) qu'elle organise chaque année¹. Choisi par les Etats Membres, le thème de cet atelier s'inscrit dans le droit fil du thème dominant de l'IDM 2011 *L'avenir des migrations : renforcer les capacités face aux changements*. Cet atelier a réuni des représentants de gouvernements du monde entier et d'organisations non gouvernementales et internationales, ainsi que des universitaires et d'autres experts.

Cet atelier reposait sur l'idée que, eu égard au marché du travail et à l'évolution démographique à l'échelle mondiale et régionale, la migration est tout à la fois inévitable et fondamentale pour la croissance économique et la compétitivité. Dans ce contexte, une bonne gouvernance des migrations doit concilier non seulement les priorités à court et à long terme, mais également les intérêts, les besoins et les droits des migrants, ainsi que des pays d'origine et de destination. L'atelier a été l'occasion de dégager certains des grands domaines dans lesquels les pouvoirs publics et les institutions pourraient être amenés à renforcer les capacités leur permettant de gérer les intersections entre les cycles économiques, l'évolution démographique et la mobilité humaine de manière à maximiser les avantages pour l'économie et la société. Il appartient à l'OIM et aux autres organisations internationales compétentes d'accompagner ce processus.

¹ Le document de travail de l'atelier et d'autres documents de conférence peuvent être consultés à l'adresse : www.iom.int/idmcycleseconomiques.

S'appuyant sur les discussions menées lors de l'atelier, le présent document commence par énoncer une série de messages clés, puis formule des recommandations concernant des activités et des domaines prioritaires de renforcement des capacités.

Messages clés

- 1. La migration est un moteur structurel de croissance économique et de développement à l'échelle mondiale et est couplée aux cycles économiques et à l'évolution démographique, sans toutefois être l'unique facteur dans cette équation.*
 - Les flux migratoires étant étroitement liés aux conditions économiques, ils sont aussi soumis à l'alternance de périodes d'expansion et de récession économique. Cependant, les participants à l'atelier ont fait observer qu'en général, les fluctuations économiques ne modifient pas fondamentalement l'évolution du marché du travail, la taille et la composition de la population active, ni les paramètres démographiques généraux tels que le vieillissement.
 - De même, la migration ne doit pas être considérée comme l'unique cause des pénuries de main-d'œuvre ni comme la seule solution à ces pénuries. Les participants ont examiné cette question au regard du secteur des soins de santé, où les pénuries dans les pays d'origine des migrants agents de santé sont la conséquence d'un ensemble complexe de facteurs qui ne se limitent pas à la migration.
 - Il a été maintes fois réaffirmé que la migration n'est pas une panacée mais simplement un élément parmi d'autres d'un ensemble de politiques générales.

2. *Les cycles économiques et l'évolution démographique sont soumis à des échelles de temps, ainsi qu'à des facteurs et à des degrés de certitude et de prévisibilité différents, ce qui complique l'harmonisation de ces paramètres avec les politiques migratoires.*

- Une grande partie des discussions ont porté sur le marché du travail, où les effets réciproques des fluctuations économiques et de l'évolution démographique sont les plus manifestes. Il est fort probable que la dynamique du marché du travail dans le contexte des cycles économiques et des variations démographiques ne sera jamais parfaitement élucidée. Il n'en reste pas moins que des efforts systématiques sont nécessaires pour analyser les besoins à court et à long terme du marché du travail et intégrer réellement les conclusions de ces analyses dans les politiques de migration de main-d'œuvre.

3. *La récente crise économique mondiale a eu des répercussions sur les migrants et la société mais, dans l'ensemble, les flux migratoires et de rapatriements de fonds se sont maintenus.*

- Si, en matière de politique migratoire, la crise économique a été un « test de résistance », elle a également mis en évidence la capacité d'adaptation de la migration aux crises. En effet, de nombreux participants ont signalé que leur pays n'avait pas enregistré un recul significatif des flux migratoires pendant la crise.
- La crise économique mondiale de 2008-2009 a également montré que les migrants sont généralement plus vulnérables aux effets d'un ralentissement économique que les travailleurs autochtones. Cette vulnérabilité doit être prise en considération dans les politiques de protection sociale, d'autant que, souvent, le chômage peut amener les migrants à tomber dans l'irrégularité.

4. *On assiste à un changement de paradigme dans les priorités des politiques migratoires, dans la mesure où de plus en plus de pays cherchent à attirer une main-d'œuvre qualifiée, tandis que nombre d'entre eux sont simultanément pays d'origine, de transit et de destination.*

- Les débats ont fait apparaître que le capital humain est particulièrement apprécié dans une économie mondiale où pays développés et marchés émergents se disputent les talents. Il a néanmoins été largement reconnu que les tentatives unilatérales de gérer un marché du travail mondialisé risquent d'avoir des effets limités.
- Parallèlement, un grand nombre de pays voient leurs schémas migratoires évoluer : par exemple, après avoir été des pays d'origine ils deviennent des pays de destination, ou s'aperçoivent que tout en restant des pays d'émigration de travailleurs, ils ont également besoin d'attirer des compétences et de la main-d'œuvre.
- Si la mobilité des travailleurs hautement qualifiés a été au cœur d'une grande partie des débats, il a aussi été reconnu que les marchés du travail ont besoin de compétences à tous les niveaux et que la demande de main-d'œuvre qualifiée est indissociable de celle de main-d'œuvre non qualifiée.

5. *Bien que la notion de gouvernance des migrations internationales donne toujours matière à débat, il n'en reste pas moins que, ces dix dernières années, des mesures importantes, quoique progressives, ont été prises pour adopter une approche cohérente et concertée de la migration et reconnaître l'existence d'intérêts communs.*

- Diverses analyses de la gouvernance ont été présentées. Certaines étaient axées sur les résultats, visant notamment à faire en sorte que les migrations soient ordonnées, équitables et bénéfiques, tandis que d'autres étaient d'avantages orientées sur le processus, visant par exemple à instaurer la

confiance et des réseaux. La gouvernance des migrations peut être considérée comme un ensemble de pratiques concertées mises en place pour maximiser les effets positifs et réduire au minimum les effets négatifs de la migration. Dans l'ensemble, les participants ont privilégié les approches pragmatiques, les objectifs réalisables, ainsi qu'un renforcement du dialogue et des partenariats.

- Les participants ont présenté plusieurs modèles de partenariat, y compris à l'échelle régionale et bilatérale, tout en envisageant de nouvelles stratégies pour associer les pouvoirs publics, la société civile et le secteur privé.
- Les discussions ont fait apparaître que les migrants et leurs réseaux, le secteur privé et les jeunes comptaient parmi les acteurs les plus importants et étaient des agents du changement dont les points de vue devaient être pris en considération.

6. Les migrants, les pays et les marchés du travail ont beaucoup à gagner de la migration circulaire et temporaire, mais il n'est pas possible de résoudre des problèmes structurels par des moyens temporaires.

- Les participants ont soulevé la question des définitions, du coût et des avantages de la migration circulaire, temporaire et saisonnière. Une attention particulière a été portée au lien entre la circulation et la liberté de mouvement des personnes (au niveau régional).
- Il est apparu au cours des discussions que la migration temporaire et circulaire ainsi que celle des travailleurs hautement qualifiés exigent un cadre politique large qui tienne compte de questions telles que la situation familiale du migrant, l'imposition, la sécurité sociale et la transférabilité des prestations.

7. *Si la migration présente de nombreux avantages économiques, ses dimensions humaines et sociales n'en restent pas moins prioritaires.*

- Les interventions ont mis en relief le rôle positif des migrants et de la migration, notamment durant la phase de redressement suivant un ralentissement de l'activité économique. Par ailleurs, les migrants possèdent des compétences et des aptitudes particulières prisées sur les marchés du travail actuels, par exemple une expérience du travail internationale, des connaissances linguistiques et des capacités d'adaptation.
- Cependant, les migrants ne sont pas seulement des travailleurs mais aussi des êtres humains ayant des droits et des aspirations. En outre, la migration présente des dimensions et des conséquences sociales, culturelles et politiques. Il importe que les politiques se penchent sur l'idée que se fait le public des migrants et de la migration, d'autant que les sentiments d'hostilité et de rejet à l'égard des migrants tendent à augmenter en période de difficultés économiques.

Recommandations

1. Renforcer les capacités permettant de recueillir des informations sur le marché du travail et d'effectuer des évaluations et des prévisions du marché du travail fondées sur des informations, ainsi que d'évaluer les dispositifs de recrutement ;
2. Soutenir la valorisation du capital humain de la main-d'œuvre migrante dans les pays d'origine et de destination, notamment en investissant dans la formation et l'éducation, en créant des emplois et en veillant à l'adéquation des compétences ;
3. Réduire le gaspillage de cerveaux en facilitant l'équivalence des diplômes, la reconnaissance des titres et la délivrance d'autorisations ;
4. Renforcer les capacités des pays d'origine pour qu'ils puissent suivre la situation de l'emploi et les éventuelles possibilités offertes à leurs ressortissants sur les marchés du travail étrangers, et élaborer des mesures permettant de faire face au retour des migrants en période de crise ;
5. Mettre en place des stratégies associant le secteur privé et les employeurs en vue d'identifier les possibilités du marché du travail et les besoins de compétences, de reconnaître les qualifications étrangères et d'élaborer et de gérer les procédures de recrutement ;
6. Soutenir les solutions de migration concernant les pays dont la population est jeune et hautement qualifiée ;
7. Faciliter les possibilités de circulation et d'échange de compétences, notamment en adoptant des dispositifs appropriés de visas, d'admission et de permis qui facilitent la circulation, en permettant le retour temporaire de nationaux qualifiés dans certains secteurs, et en nouant des partenariats entre pays ou institutions ;
8. Surveiller et évaluer systématiquement les résultats du marché du travail des migrants et des différents groupes de migrants, et identifier les obstacles à une réelle intégration sur le marché du travail ;

9. Veiller à l'intégration des « migrants non économiques » sur le marché du travail, notamment les membres de la famille du migrant ou les immigrants humanitaires, ou encore les immigrés déjà présents dans le pays ;
10. Tenir compte des sexospécificités liées à la migration de travail, à l'emploi et aux politiques familiales et des vulnérabilités propres à chacun des sexes en période de ralentissement économique ;
11. Elargir la politique démographique pour y inclure la migration, sans oublier les mesures tenant compte des différences entre les sexes ainsi que celles destinées aux familles et aux enfants ;
12. Faciliter le partage des pratiques exemplaires ainsi que la coopération entre Etats à l'échelle bilatérale, régionale et mondiale, et poursuivre le dialogue avec l'ensemble des acteurs en vue d'une gouvernance humaine, concertée et efficace de la mobilité internationale.

Ces recommandations sont le fruit des discussions et concernent des domaines dans lesquels les pouvoirs publics pourraient être amenés à renforcer leurs capacités - y compris par les mesures suivantes : acquisition de connaissances et collecte de données pertinentes ; amélioration de la cohérence institutionnelle entre les différentes administrations publiques ; renforcement de la cohérence entre différents domaines d'action publique qui se chevauchent ; investissement de ressources humaines et financières ; et création de structures de consultation et de coopération.

RAPPORT FINAL DE L'ATELIER

INTRODUCTION

Quel que soit son niveau de développement économique, il n'est pas facile pour un pays de comprendre la migration à la lumière des cycles économiques et de paramètres démographiques. Reconnaissant que la migration est un facteur structurel essentiel de l'économie mondiale et un élément clé pour faire face aux réalités démographiques, le deuxième atelier d'intersession du Dialogue international sur la migration (IDM) 2011 consacré au thème *Cycles économiques, évolution démographique et migration* a offert aux Membres de l'OIM l'occasion de débattre de leurs expériences, de mettre en commun des possibilités d'action efficaces et les enseignements tirés, et de dégager les domaines dans lesquels les capacités doivent être renforcées pour pouvoir relever les défis actuels et futurs. Dans le contexte de son thème dominant, « L'avenir des migrations : Renforcer les capacités face aux changements »¹, l'IDM a rassemblé des gouvernements, des membres de la société civile et des experts pour discuter librement des moyens de gérer au mieux les interdépendances entre la migration, les cycles économiques et l'évolution démographique.

La migration, les cycles économiques et l'évolution démographique constituent les éléments d'un triangle complexe qui sont soumis à des échelles de temps, à des facteurs et à des degrés de certitude et de prévisibilité différents. Par exemple, les cycles de récession et d'expansion économiques ont tendance à se mesurer en années, alors que la dynamique démographique s'inscrit sur des décennies. Les flux migratoires étant liés aux conditions économiques, ils sont aussi soumis à l'alternance

¹ Ce thème est largement évoqué dans le Rapport de l'OIM *Etat de la migration dans le monde 2010*, disponible sur le site Internet de l'Organisation : http://publications.iom.int/bookstore/index.php?main_page=product_info&cPath=37&products_id=654. Parmi les nombreux sujets abordés, figurent les répercussions de la crise économique mondiale sur la migration.

des périodes d'expansion et de récession économiques mais, en général, ces fluctuations ne modifient pas fondamentalement l'évolution du marché du travail, la taille et la composition de la population active d'un pays, ni les paramètres démographiques. De fait, c'est sur le marché du travail que les relations réciproques entre les cycles économiques, l'évolution démographique et la migration sont les plus manifestes : elles influencent – de multiples façons – la pénurie ou l'excédent de main-d'œuvre, la demande de compétences particulières ou la part de la population active par rapport aux inactifs, pour ne citer que quelques exemples. La migration peut rapprocher des régions connaissant un déficit de main-d'œuvre et des régions dans lesquelles celle-ci est excédentaire, relancer l'économie grâce à la circulation des compétences et des talents, et contribuer à atténuer les disparités démographiques.

Cet atelier s'est tenu dans le contexte de la crise économique mondiale de 2008-2009², qui a eu de nombreuses répercussions, y compris sur les migrants et la migration : rejet de la part de la population, vulnérabilité des migrants travaillant dans les secteurs cycliques de l'économie, retour au pays de travailleurs étrangers, et résistance relative des rapatriements de fonds malgré le ralentissement économique. En résumé, si les responsables politiques ont dû tirer d'importants enseignements en matière de gestion des migrations en période de récession, la crise a également mis en relief l'importance structurelle de la migration pour les économies et les marchés du travail du monde entier³.

² Sauf mention contraire, toute référence à « la crise économique » ou à « la crise » dans ce rapport renvoie à la récession économique mondiale qui a débuté en 2008.

³ Pour plus de détails sur la façon dont la crise économique a touché les migrants et la migration, prière de se reporter à l'étude menée par le réseau LINET (Independent Network of Labour Migration and Integration Experts) (qui met particulièrement l'accent sur l'Union européenne) <http://labourmigration.eu/research> ; OIM (2011) *The Global Economic Crisis and Migration: Where Do We Go From Here?* ; OIM (2010) *Migration and the Economic Crisis: Implications for Policy in the European Union* ; OIM (2009) Série Migration Research n° 37 *The Impact of the Global Financial Crises on International Migration: Lessons Learned* (disponibles à l'adresse : <http://publications.iom.int/bookstore/>) ; Migration Policy Institute (2011) *Migration and the Great Recession: The Transatlantic Experience*, www.migrationpolicy.org/bookstore/migrationandrecession.php ; Organisation de coopération et de développement économiques *Perspectives des migrations internationales 2010*, <http://www.oecd.org/dataoecd/12/29/45612894.pdf>.

Les responsables politiques ont donc pour tâche d'élaborer des politiques migratoires qui concilient les facteurs démographiques, les pressions économiques et les réalités du marché du travail. Ce qui pose des questions essentielles :

- Dans quelle mesure la migration constitue-t-elle une réponse aux questions posées par la dynamique de la population, les besoins du marché du travail et la croissance économique et le développement ?
- La migration peut-elle offrir une réponse aux défis démographiques ?
- Comment gérer la migration de manière à réagir avec souplesse à l'expansion et à la contraction du marché du travail ?
- Comment la mobilité de la main-d'œuvre pourrait-elle contribuer à la croissance, au développement et à la compétitivité ?
- Quels sont les moyens d'action disponibles pour gérer les liens entre, d'une part, la migration et l'évolution démographique et, d'autre part, la migration et les cycles économiques ? Les politiques migratoires peuvent-elles intégrer ces deux forces ?

Il est communément admis que la migration présente de nombreux avantages tant pour les pays développés que pour ceux en développement. Les pays confrontés au vieillissement de leur population peuvent ainsi reconstituer leur marché du travail, tandis que ceux dans lesquels une importante population d'âge actif est confrontée à une pénurie d'emplois peuvent favoriser la migration pour réduire la pression démographique et ouvrir l'accès à l'emploi. L'atelier de l'IDM a préconisé des approches concertées de gouvernance de la migration, qui concilient les priorités à court et à long terme, ainsi que les intérêts, les besoins et les droits des migrants et des pays d'origine et de destination. Les participants ont attiré l'attention sur des domaines d'action prioritaires et les capacités nécessaires pour soutenir le potentiel de la migration en créant des marchés du travail flexibles et compétitifs. De plus, alors que les pays du monde entier continuent à ressentir les effets de la

crise économique de 2008-2009, les participants ont lancé un appel en faveur de mesures qui incorporent la migration dans toute solution à long terme pour une reprise économique mondiale.

OBJET ET BUT DE L'ATELIER

L'atelier *Cycles économiques, évolution démographique et migration* a été le second des deux ateliers organisés à Genève (Suisse) dans le cadre du Dialogue international sur la migration 2011¹. Il a réuni les 12 et 13 septembre 2011 plus de 150 participants, représentant plus de 60 pays et 23 organisations internationales et non gouvernementales.

L'atelier avait pour objectifs spécifiques :

- De réunir des gouvernements et d'autres acteurs pour mettre en commun leurs expériences et les approches suivies face aux interactions entre les cycles économiques, les tendances démographiques et la migration ;
- De tirer les enseignements de la crise économique de 2008-2009 et d'évaluer les incidences des différentes mesures de politique migratoire adoptées en réponse à la crise, en les plaçant dans le contexte plus large des tendances démographiques et du marché du travail dans les pays développés et en développement, d'origine et de destination ;
- D'identifier les priorités en matière de renforcement des capacités, afin d'améliorer l'efficacité des interventions politiques dans des domaines tels que la migration, l'emploi et le développement, dans le but d'améliorer la gouvernance de la migration dans le contexte économique mondial et régional et des tendances démographiques.

¹ De plus amples informations sur l'atelier, comprenant les exposés des orateurs et le document de travail, sont disponibles à l'adresse : www.iom.int/idmcycleseconomiques.

Un document de travail, fourni aux participants avant la tenue de l'atelier, a donné un aperçu des principaux concepts, enjeux stratégiques et domaines prioritaires de renforcement des capacités. Les conclusions des discussions ont été présentées à l'issue des deux jours de débats sous la forme d'un résumé de la présidence. Ce rapport comprend le document de travail, ainsi que le résumé de la présidence.

DELIBERATIONS ET RECOMMANDATIONS DE L'ATELIER

Le présent rapport range les expériences, les politiques et les pratiques mentionnées par les participants lors de l'atelier dans cinq catégories de renforcement des capacités jugées particulièrement importantes. Les liens Internet sont indiqués dans la mesure du possible pour permettre au lecteur de trouver des détails complémentaires sur les politiques et les pratiques résumées ci-après.

1. Capacités d'harmoniser la politique migratoire avec les priorités des autres domaines d'action publique ;
2. Capacités et moyens d'action permettant de favoriser des formes de mobilité circulaires et temporaires ;
3. Approches centrées sur les migrants, axées sur les droits, les compétences et le capital humain ;
4. Connaissances, données, suivi et capacités d'évaluation concernant les marchés du travail, les cycles économiques et l'évolution démographique ;
5. Capacités permettant de renforcer la coopération et la gestion de la migration.

1. Intégrer la migration dans les politiques démographiques et relatives au marché du travail en tant qu'élément constitutif d'un ensemble de politiques générales

La migration joue indiscutablement un rôle important sur les marchés du travail et dans la démographie des différents pays du monde. Il ne s'agit toutefois pas d'une « panacée » qui permettrait de résoudre les problèmes posés par les pénuries de qualifications ou les déficits démographiques, ou par les excédents ou pénuries de main-d'œuvre – tel est le message qui a sonné haut et clair tout au long de l'atelier. Ainsi, de nombreux participants ont reconnu que la migration ne pouvait à elle seule contrebalancer le vieillissement de la population, surtout à long terme, mais qu'elle ne devait pas non plus être rendue responsable de tous les problèmes touchant les marchés du travail comme, par exemple, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les pays d'origine. En bref, les facteurs structurels sous-jacents (tenant, entre autres, aux niveaux de fécondité, à la participation au marché du travail, aux salaires généralement pratiqués, aux conditions de travail prévalentes, et à l'équilibre entre l'offre et la demande) ont tendance à influencer plus lourdement que la migration les dynamiques démographiques et celles du marché du travail. Les participants sont ainsi parvenus à la conclusion que la migration doit être une composante d'un ensemble plus vaste de politiques visant à faire face aux effets de l'évolution démographique et des cycles économiques. Dans ce contexte, ils ont rappelé que les périodes de récession économique ne devaient pas entraîner des restrictions excessives à la migration : étant donné que les conditions structurelles précitées façonnent les marchés nationaux, la main-d'œuvre migrante est souvent nécessaire à la reprise économique, tandis que les économies de nombreux pays d'origine bénéficient, voire dépendent, des rapatriements de fonds de leurs ressortissants travaillant à l'étranger. Les participants ont également évoqué la prévisibilité relative des tendances démographiques par rapport à la nature plus fluctuante des cycles économiques et à leurs conséquences pour l'élaboration des politiques. De nombreux exemples ont été cités de politiques intégrant la migration dans des stratégies

plus larges relatives au marché du travail et dans des politiques démographiques.

- **Renforcement des voies de migration régulières** qui tiennent compte des besoins du marché du travail. Une grande partie des débats portait sur les échelles de temps et la question de savoir si, et dans quelle mesure, les voies de migration devaient être adaptées aux conditions économiques en vigueur. Il a été généralement admis que la fermeture brutale de voies de migration avait sans doute des effets plus néfastes que bénéfiques. Les possibilités de solutions migratoires dont disposaient les pays ayant une population relativement jeune mais des perspectives d'emploi insuffisantes ont aussi été évoquées au cours de l'atelier.
 - En Espagne, la loi sur l'immigration adoptée en 2002 a sciemment tenté d'établir un lien entre les besoins du marché du travail et l'emploi, et l'immigration. Quand la crise économique a frappé le pays en 2008, l'Espagne a mis en place une politique d'incitations financières pour encourager le retour volontaire des travailleurs migrants dans leur pays d'origine. Environ 10 % de la population visée aurait répondu à ce programme¹. Celui-ci permet aux personnes de revenir en Espagne trois ans après leur départ et, surtout, de retrouver leur statut précédent. Par exemple, si quelqu'un possède une autorisation de séjour de longue durée et décide de retourner dans son pays d'origine au titre du programme, il pourra retrouver son statut de résident de longue durée s'il décide de revenir en Espagne au bout de trois ans.
 - A l'inverse, le Canada a décidé de maintenir des niveaux d'immigration stables pendant la crise.
- **Adoption d'outils complétant les mesures migratoires**, pour préparer les marchés du travail à absorber l'évolution démographique et les chocs économiques. En répondant aux ralentissements économiques, en satisfaisant aux demandes du marché du travail ou en anticipant les tendances démographiques, la migration ne doit jamais être qu'un

¹ OIM *Etat de la migration dans le monde 2010*, p. 198.

élément d'un éventail de mesures possibles qui, ensemble, permettent de trouver des solutions appropriées et durables.

- Les « 3 P » – population, participation et productivité – ont été proposés par l'orateur australien pour servir de cadre à l'analyse des relations entre l'immigration et la croissance économique. Une série de moyens d'action, dont la migration, existent pour chacune de ces trois catégories, et doivent être mis en œuvre en fonction du contexte et des circonstances².
 - Les mesures prises par le Ghana dans le secteur de la santé comprennent des programmes concernant l'émigration des professionnels de la santé et leur retour de l'étranger. Ces programmes sont complétés par des initiatives visant à augmenter les salaires des professionnels de la santé, à améliorer leurs conditions de travail grâce à un meilleur équipement, à offrir des possibilités de perfectionnement et de formation, et à élargir le contingent d'étudiants en médecine.
 - Au Canada, la migration est l'un des moyens d'action du Gouvernement pour préserver la compétitivité de l'économie malgré le vieillissement de la population. D'autres mesures visent à augmenter le taux de natalité, à réduire le sous-emploi et la sous-représentation sur le marché du travail de certains groupes et minorités (par exemple, les populations autochtones du Canada), et à modifier l'âge de la retraite. Le Québec offre ainsi des services de garde d'enfants de qualité et à des prix abordables, et prend intégralement en charge les traitements de fécondation *in vitro* pour les femmes remplissant les conditions requises.
- **Création de voies de migration de main-d'œuvre transparentes et efficaces**, permettant d'adapter l'offre à la demande, de répondre aux besoins réels, et de protéger les

² Voir *Australia to 2050: the 2010 Intergenerational Report*, Département des finances australien : www.treasury.gov.au/igr/igr2010/report/pdf/IGR_2010.pdf

droits des migrants. Divers systèmes ont été mis en place et adaptés au fil du temps. Les différences essentielles entre eux, dont certains ont été présentés lors de l'atelier, résident dans le fait qu'ils ont été lancés à l'initiative des employeurs ou qu'ils sont gérés par l'Etat, et que leur fonctionnement repose soit sur les demandes du marché du travail, soit sur le potentiel de capital humain.

- Au fil du temps, l'Australie a progressivement adopté un « modèle hybride » associant un système à points et un système déterminé par la demande. Ce modèle répond donc à la fois aux besoins spécifiques des employeurs et à ceux plus généraux de l'économie. Le programme, qui met l'accent sur les migrants qualifiés ayant un fort potentiel de capital humain, est conçu pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre, atténuer les effets du vieillissement de la population, garantir un taux élevé de participation au marché du travail, et stimuler la productivité. Une réforme récente a introduit une procédure en deux étapes, où les personnes doivent commencer par envoyer une lettre de motivation par voie électronique. Les candidats sont ensuite classés selon le nombre de points obtenus à un test et sont invités à postuler sur la base de leur classement³.
- La Russie a mis en place un système de quotas qui oblige les employeurs à vérifier les compétences des migrants potentiels. En général, les migrants reçoivent un permis de travail de trois ans, et les membres de leur famille qui les accompagnent ont également l'autorisation de travailler.
- La politique suédoise de migration de travail, adoptée en 2008, est essentiellement déterminée par les employeurs. Même si les vacances de poste doivent être affichées au niveau national pendant une période donnée, et si la « préférence communautaire » pour les ressortissants des pays européens doit être respectée, les employeurs jouissent d'une liberté considérable pour recruter de

³ www.inmmi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/

la main-d'œuvre étrangère, et ne sont pas soumis, par exemple, à un examen du marché de l'emploi ni à des quotas. Cette politique reconnaît par ailleurs l'importance de la famille et des critères de sexospécificité : les familles des migrants ont accès au marché du travail et au système de protection sociale. Depuis le lancement de cette politique, 40 000 autorisations de séjour et 19 000 permis de travail ont été délivrés⁴.

- **Attention permanente portée aux fluctuations du marché du travail et aux tendances démographiques.** De nombreux pays devenus récemment à la fois pays de destination et pays d'origine ont fait part de leurs expériences. D'autres ont relevé qu'après avoir été pendant des années exportateurs nets de main-d'œuvre, ils se retrouvaient eux aussi confrontés à des pénuries.
 - Depuis peu, la Moldova connaît pour la première fois des pénuries de main-d'œuvre, qui l'ont amenée à redoubler d'efforts pour que l'éducation et la formation répondent aux besoins du marché du travail.
 - Au Mexique, les jeunes sont de moins en moins nombreux à entrer dans le système éducatif et sur le marché du travail, ce qui réduit les pressions démographiques qui étaient généralement la cause de l'émigration. En même temps, le profil démographique des Mexicains migrant aux Etats-Unis commence à ressembler à celui de la population autochtone, ce qui signifie que l'effet de « complémentarité démographique » commence à s'atténuer.
 - En Azerbaïdjan, qui est aussi traditionnellement un pays d'origine, on a constaté que la crise économique n'avait pas considérablement modifié les schémas migratoires, mais que le pays enregistrait une demande croissante de spécialistes qualifiés, et tentait de faire face à cette évolution dans le cadre du Programme azerbaïdjanais

⁴ www.sweden.se/eng/Home/Work/Labor-market/Work-permit-legislation/Reading/Sweden-relaxes-labor-migration-rules/ et www.sweden.gov.se/sb/d/3083/a/114169

de migration. Celui-ci est aligné sur le Programme relatif au développement de la population et à la démographie, englobant ainsi (entre autres) les questions démographiques et relatives au marché du travail.

- **Reconnaissance des réseaux de migrants et collaboration avec eux.** Les migrants ont souvent recours à leurs réseaux pour trouver un emploi et s'orienter dans leur pays de destination. Même si le caractère informel de ces réseaux crée un risque d'abus, ils constituent également une source d'informations et stimulent les liens transnationaux entre les communautés de migrants et leur pays d'origine. Les Etats doivent reconnaître l'influence de ces réseaux informels, susceptibles de se substituer aux efforts officiels pour gérer la migration de la main-d'œuvre ou organiser le recrutement. Il n'en reste pas moins possible de s'adresser à des associations de migrants plus formelles aux fins de recrutement et de diffusion d'informations, surtout quand les flux migratoires sont plus établis.

2. Renforcer la mobilité et la circulation de la main-d'œuvre et des talents pour des marchés du travail flexibles et capables de s'adapter

La migration temporaire et circulaire de main-d'œuvre a suscité des controverses ces dernières années. Les participants de l'atelier ont toutefois soutenu l'idée qu'une circulation et une mobilité véritables de la main-d'œuvre et des talents pouvait comporter d'énormes avantages pour l'économie et les individus, en particulier pour répondre aux cycles économiques. Ils ont cependant admis que la mise en œuvre de tels programmes demeurerait complexe et était loin d'être parfaite dans la pratique. Les migrants devraient avoir toute latitude d'aller et venir d'un pays à l'autre, par exemple en réponse à des possibilités économiques ou pour des raisons familiales, étant donné que la migration circulaire et temporaire entraîne des coûts moins élevés lors de la cessation de fonctions. Du point de vue du pays d'origine, la circulation peut contrebalancer la perte de compétences à long terme, stimuler le développement, augmenter les échanges de compétences, et maintenir les flux de rapatriements de fonds. Pour les pays de destination, la migration temporaire et circulaire offre en principe un outil flexible permettant de réagir aux fluctuations économiques (bien que les événements récents aient montré qu'en cas de récession mondiale frappant aussi bien les pays d'origine que de destination, les migrants avaient tendance à rester dans le pays de destination plutôt qu'à retourner dans des conditions potentiellement plus difficiles). En conséquence, de nombreux obstacles entravent la pleine circulation de la main-d'œuvre et des talents. Les divers exposés ont évoqué les enseignements susceptibles d'être tirés des expériences passées pour renforcer la mobilité circulaire, et ont recensé les différents efforts de renforcement des capacités nécessaires d'un bout à l'autre du cycle de migration circulaire et/ou temporaire, depuis l'étape précédant le départ et l'insertion sur le marché du travail du pays d'accueil, jusqu'au retour et à la réintégration dans le pays d'origine. Cependant, les participants ont aussi insisté sur le fait que les problèmes structurels ne peuvent être résolus à l'aide de mesures temporaires, notamment quand des tendances démographiques sont en jeu.

- **Mobilité circulaire dans le contexte d'un régime de libre circulation.** L'expérience montre que les régimes libéralisant les mouvements de personnes sont les plus propices à la circulation. Ces accords sont souvent régionaux et établissent les conditions institutionnelles qui facilitent des mouvements répétés entre pays.
 - Selon les experts présents à l'atelier, l'expérience de la Pologne et d'autres pays entrés dans l'Union européenne en 2004 montre que la mobilité circulaire fonctionne mieux quand la libre circulation des personnes a un ancrage institutionnel. Des études sur la période allant de 2004 à 2007 ont révélé que la migration de personnes originaires des nouveaux Etats membres de l'UE a eu d'importances retombées macroéconomiques pour les pays de destination. Les incidences sur les pays d'origine ont été d'abord neutres ou négatives, puis ont été suivies de résultats positifs, comme la baisse du chômage et l'augmentation des salaires à long terme.
 - En Amérique du Sud, en œuvrant pour une plus grande liberté de mouvement entre les pays du Marché commun du Sud (Mercosur), la région a enregistré une modification des schémas migratoires. L'Argentine, par exemple, a noté que les migrants des pays voisins se déplaçaient avec plus de souplesse entre les différents pays, choisissant la migration temporaire plutôt que permanente.
 - Le Mexique a souligné les enseignements tirés de la période 1960-1980, pendant laquelle les frontières étaient ouvertes et des programmes bilatéraux de migration de la main-d'œuvre existaient entre le Mexique et les Etats-Unis, notant que peu de Mexicains s'installaient de façon permanente aux Etats-Unis. Cette période a d'ailleurs pris fin à la suite d'une récession économique. Le Mexique a également évoqué une nouvelle loi visant à élargir la liberté de mouvement entre le Mexique et le Guatemala voisin, en raison de la demande de main-d'œuvre saisonnière dans le secteur agricole. Cette nouvelle loi octroie la nationalité mexicaine aux enfants de travailleurs migrants guatémaltèques nés sur le territoire mexicain.

- **Facilitation de la circulation et réduction des coûts d'entrée et de sortie.** La véritable circulation ne dépend pas seulement de frontières ouvertes. Elle est avant tout tributaire de mesures qui prennent en compte la situation familiale du migrant, par exemple qui favorisent le regroupement familial et autorisent les conjoints accompagnants à accéder au marché du travail. Instituer et délivrer des visas à entrées multiples, et assurer la transférabilité des prestations sociales sont autant de bonnes pratiques. Des régimes fiscaux évitant la double imposition peuvent également peser dans la décision de migrer.
 - La politique suédoise concernant la migration circulaire poursuit des objectifs de développement des pays d'origine des immigrants. Elle vise par conséquent les migrants déjà installés en Suède, et dont certains ont la nationalité suédoise. Le pays s'efforce de supprimer les obstacles à la circulation afin d'encourager les personnes à aller et venir entre leur pays d'origine et la Suède aussi souvent qu'elles le souhaitent.

- **Promotion de la mobilité dans le cadre de partenariats régionaux.** Quand des liens politiques et économiques importants existent entre des pays, les mécanismes migratoires peuvent être intégrés dans des cadres plus larges par des dispositions supplémentaires visant, par exemple, à stimuler le développement du pays d'origine ou à garantir la protection des migrants dans les pays intéressés.
 - La Moldova est devenue le premier pays à conclure un Partenariat pour la mobilité avec l'Union européenne au titre de l'approche globale sur la question des migrations. Ce dispositif comprend, outre l'accès aux marchés du travail européens pour les migrants moldaves, diverses autres mesures comme le programme PARE 1+1, qui prévoit que pour chaque leu (unité monétaire moldave) investi par un migrant de retour dans son pays d'origine, un autre leu est versé par l'Etat. Il existe également des programmes garantissant la reconnaissance des qualifications.
 - La Moldova et la Russie ont signalé qu'il était prévu de conclure un accord bilatéral octroyant une protection sociale aux migrants des deux pays.

- **Mesures facilitant le passage entre les statuts de résidence temporaire et permanente et entre les différentes catégories professionnelles.** La rétention des travailleurs migrants a également fait l'objet de débats. Les employeurs qui ont investi dans la formation d'un employé souhaiteront peut-être prolonger son séjour. En outre, la possibilité d'obtenir un statut de résident permanent incite plus fortement les travailleurs migrants à s'intégrer dans la nouvelle société, et facilite la circulation entre les deux pays. Enfin, il a été considéré que les mesures ciblant les migrants étudiants permettaient de développer le capital humain et de reconstituer le marché du travail avec une main-d'œuvre jeune et qualifiée.
 - « Catégorie de l'expérience canadienne » est un programme destiné aux travailleurs temporaires, étrangers et qualifiés, et aux étudiants du monde entier qui possèdent une expérience professionnelle au Canada et remplissent les conditions linguistiques requises. Ce programme permet aux migrants qualifiés de passer du statut de résident temporaire à celui de résident permanent⁵.
 - La nouvelle politique suédoise concernant la migration de main-d'œuvre facilite le passage du statut temporaire à permanent : le permis temporaire initial peut être renouvelé plusieurs fois et, si la personne est toujours employée au bout de quatre ans, elle peut obtenir la résidence permanente sans avoir à retourner dans son pays d'origine pour en faire la demande. De plus, les étudiants étrangers diplômés en Suède ont également la possibilité de demander des permis de résidence et de travail tout en restant sur place.
- **Elaboration de mécanismes souples pour répondre à des besoins spécifiques de main- d'œuvre.** Des mécanismes de migration temporaire et circulaire ont été utilisés par le passé pour répondre à une pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs du marché, comme l'agriculture. S'il est vrai que ces programmes présentent des avantages pour les employeurs,

⁵ <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/cec/index.asp>

facilitent les flux de rapatriements de fonds et offrent des perspectives aux migrants peu qualifiés, des craintes ont été exprimées quant à la protection des droits de l'homme et des droits du travail des travailleurs migrants offerte par ces dispositifs.

- Au Canada, le Programme des travailleurs agricoles saisonniers met en relation des travailleurs des Antilles et du Mexique et des agriculteurs canadiens en quête de main-d'œuvre temporaire durant la saison des plantations ou des récoltes. Le programme définit précisément les conditions des contrats afin de réduire au minimum le risque d'abus, et donne aux travailleurs le droit de recevoir une retraite. Les accords internationaux sur la sécurité sociale que le Canada a passés avec le Mexique et plusieurs pays des Caraïbes permettent aux travailleurs participants de percevoir leur pension de retraite d'un autre pays⁶.
 - La migration saisonnière de travailleurs polonais en direction de l'Allemagne durant les années 1990 et jusqu'à ce que la Pologne entre dans l'Union européenne, en 2004, était essentielle pour les marchés du travail des deux pays. Certains des facteurs expliquant son succès tiennent à la proximité géographique, au coût peu élevé du trajet, aux formalités d'entrée peu complexes, et à des informations aisément accessibles grâce aux voies officielles et aux réseaux informels.
 - Le Mexique a fait observer que si la migration permanente de Mexicains vers les Etats-Unis avait considérablement ralenti, la mobilité et la circulation se poursuivaient et semblaient même s'intensifier. Les Etats agricoles des Etats-Unis, en particulier, cherchent à attirer des travailleurs saisonniers par l'octroi de visas temporaires.
- **Soutien aux migrants avant le départ.** Les conseils sur les possibilités de migration, les visas, l'accès aux services, les conditions d'emploi et les contrats de travail, les droits et

⁶ www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/ae_tet/ptas_ctet.shtml

obligations, les mécanismes de recours en cas d'urgence, ainsi que des informations pratiques sur la vie dans un éventuel pays d'accueil sont autant de mesures dont l'utilité est depuis longtemps reconnue pour préparer les migrants ou les candidats à l'émigration à l'expérience migratoire et réduire au minimum certains des risques associés à la migration.

- **Elaboration de politiques visant à encourager et à soutenir le retour des migrants, surtout en période de crise.** Un nombre croissant de pays s'efforcent d'informer leurs ressortissants sur les possibilités d'investissement, de création d'entreprises ou d'affaires à monter dans leur pays d'origine. Les programmes aidant les migrants à économiser un certain capital tant qu'ils sont à l'étranger, et la mise en place de centres de réintégration donnant des orientations professionnelles et autres peuvent faciliter le processus de réinsertion et contribuer à l'arrivée de nouvelles compétences sur le marché du travail des pays d'origine. Cependant, le retour se déroule parfois dans des circonstances difficiles : même si la crise économique de 2008-2009 n'a pas provoqué de retours massifs, beaucoup de pays ont dû recevoir et réintégrer des travailleurs migrants qui avaient quitté leur pays de destination à cause de la récession.
 - Pour soutenir la réintégration de ses travailleurs étrangers durant la crise économique, le Gouvernement des Philippines a lancé des programmes de subsistance offrant aux migrants de retour un soutien financier et des possibilités de recyclage. Il a également collaboré avec le secteur privé et les chambres de commerce pour favoriser la réinsertion des travailleurs étrangers sur le marché du travail intérieur.
- **Mesures ciblant les communautés de la diaspora,** afin de mobiliser les compétences acquises par les migrants à l'étranger, ce qui peut favoriser de différentes façons le développement du pays d'origine.
 - Des programmes tels que le programme de l'OIM Migrations pour le développement en Afrique (MIDA) aident les nationaux africains à contribuer au

développement de leur pays d'origine. Dans le cadre de retours temporaires de nationaux qualifiés, il est possible de soutenir des secteurs économiques et sociaux (comme la santé et l'éducation) en favorisant l'échange et le développement de compétences, de connaissances et de réseaux professionnels. Un cas particulier cité durant l'atelier est le *MIDA Finnosom Health Project*, un programme de santé entre la Finlande et la Somalie qui a permis le retour temporaire en Somalie de travailleurs de la santé somaliens installés en Finlande. Durant sa première phase, en 2008-2009, par exemple, le projet a facilité 22 affectations temporaires de médecins, dentistes, infirmières, sages-femmes et techniciens de laboratoire somaliens. Il est important de noter que le *MIDA Finnosom Health Project* est déterminé par la demande et fondé sur les besoins prioritaires identifiés par les autorités locales et les partenaires du projet au Somaliland et au Puntland⁷.

⁷ Pour de plus amples information sur le *MIDA FinnSom Health project*, voir <http://www.iom.fi/midafinnsom> et IOM (2009) *Migration for Development in the Horn of Africa - Health expertise from the Somali diaspora in Finland*, disponible à l'adresse suivante : http://publications.iom.int/bookstore/free/MIDA_Health_book.pdf. Pour de plus amples informations sur le MIDA, consulter : www.iom.int/jahia/Jahia/mida-africa/.

3. Prendre en compte le capital humain et les compétences des migrants et garantir des conditions de protection et un travail décent aux migrants, quel que soit leur niveau de qualification

Le capital humain est devenu un atout fort prisé dans l'économie mondiale. Un des messages les plus forts de l'atelier est que les pays seront de plus en plus amenés à se disputer la main-d'œuvre et les talents, et ce, non seulement dans les nations industrialisées traditionnelles, mais aussi dans les économies émergentes. Par exemple, le Forum économique mondial a déclaré lors de l'atelier que 34 % des employeurs éprouvaient des difficultés à pourvoir des postes vacants faute de talents disponibles⁸. Lors des débats sur la disponibilité et la répartition du capital humain, les participants ont souligné l'importance de ne négliger aucun niveau de qualification. Ils ont mis en garde contre toute approche fragmentée considérant les secteurs à forte et faible qualification (et donc la migration hautement qualifiée et peu qualifiée) comme étant dissociés l'un de l'autre. En fait, ils sont souvent dépendants l'un de l'autre, comme le montre la participation croissante des femmes dans les secteurs supérieurs du marché du travail dans les pays développés, facilitée par la disponibilité d'une main-d'œuvre peu qualifiée (souvent composée de migrants) s'occupant des tâches domestiques. L'atelier a également souligné que la reprise économique des marchés pouvait être stimulée par un accès facile à la main-d'œuvre aussi bien hautement qualifiée que peu qualifiée. Plusieurs arguments ont été avancés pour expliquer pourquoi les migrants sont un sujet de préoccupation particulière : tout d'abord, beaucoup trop de migrants sont exposés à des violations des droits de l'homme et des droits du travail, d'autant que les principes relatifs à un travail décent⁹ (qui ont été soulignés lors de l'atelier) sont souvent enfreints dans le contexte de la migration aux fins de travail. Ensuite, les migrants sont généralement les premiers à être touchés en période d'instabilité économique, car ils sont plus susceptibles de perdre leur emploi ou de se retrouver dans des situations précaires. Enfin, ils constituent un

⁸ www.weforum.org/reports/global-talent-risks-report-2011

⁹ Voir l'Agenda pour le travail décent de l'Organisation internationale du Travail : www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-fr/index.htm

important groupe cible pour les investissements dans le capital humain et les compétences sur les marchés du travail modernes du monde entier : non seulement parce qu'ils détiennent souvent des compétences importantes et très recherchées, mais aussi parce qu'ils sont souvent amenés à se battre pour que leurs qualifications et leurs compétences soient reconnues à leur juste valeur, et qu'ils ont donc connu le sous-emploi ou le « gaspillage de cerveaux ». Les discussions ont ainsi porté sur les liens entre les politiques migratoires et les mesures dans le domaine de l'éducation, de la formation, du perfectionnement et de la reconnaissance des compétences, ainsi que sur les moyens de réduire les différents risques et les vulnérabilités auxquels les migrants peuvent être confrontés sur le marché du travail mondial.

- **Création de systèmes efficaces de reconnaissance des compétences et des qualifications, et de transfert des autorisations professionnelles et des diplômes.** Il s'agit là d'un élément fondamental pour intégrer les migrants sur le marché du travail et maximiser leur potentiel de capital humain. En effet, les migrants et les migrants de retour dont les compétences ne sont pas reconnues risquent de ne pas pouvoir accéder à des emplois correspondant à leurs compétences. Etant donné que la mobilité des professionnels joue un rôle de plus en plus important sur les marchés du travail du monde entier, les participants ont préconisé que les gouvernements, les employeurs et les institutions d'enseignement s'associent pour évaluer la compatibilité des titres et normaliser les dispositifs permettant d'obtenir l'équivalence des professionnelles et des diplômes.
- **Promotion des mécanismes de mise en adéquation des compétences.** La reconnaissance des qualifications est une étape du processus, mais elle ne suffit pas en tant que telle pour que les compétences et les qualifications soient utilisées au mieux sur le marché du travail. Mettre en adéquation les profils des migrants et les emplois et les employeurs nécessite l'adoption de mesures qui aident les migrants à s'orienter sur les marchés du travail et parmi les dispositifs de recrutement qu'ils ne connaissent pas nécessairement bien, et permettent aux employeurs (en particulier les petites et moyennes entreprises) d'accéder à la réserve de talents des migrants.

- *Upwardly Global* est une entreprise sociale à but non lucratif installée aux Etats-Unis, qui s'efforce de mettre en relation des employeurs et des migrants qualifiés. Elle s'emploie à faire changer les mentalités, mène un travail de sensibilisation à la diversité sur le lieu de travail, et promeut l'intégration des talents des migrants dans le secteur privé. En outre, *Upwardly Global* donne aux migrants les moyens de franchir les barrières de sélection en les formant à la recherche d'emploi et aux techniques d'entretien, et en soutenant la création de réseaux professionnels¹⁰.
- **Valorisation des « compétences globales » des migrants.** En plus de leurs qualifications officielles, les migrants possèdent souvent d'autres qualités - compétences interculturelles, expérience professionnelle internationale, compétences linguistiques, faculté d'adaptation et relations transnationales - fort prisées parmi de nombreuses entreprises du secteur privé.
 - **Amélioration des compétences et prise en compte de l'ensemble des compétences requises.** Les participants ont examiné les moyens de combiner politique migratoire et mesures d'amélioration des compétences. Il a été proposé de mettre l'accent sur l'éducation, la formation et « l'apprentissage tout au long de la vie », et sur la coopération entre universités et établissements de formation, même au niveau international. Même si plus d'efforts sont faits pour attirer des professionnels hautement qualifiés, la plupart des marchés du travail ont besoin de travailleurs de tous niveaux de compétences.
 - Par exemple, le programme de migration azerbaïdjanais envisage une coopération avec des universités et l'adoption d'accords bilatéraux dans le domaine de l'éducation pour augmenter la disponibilité des compétences nécessaires.

¹⁰ www.upwardlyglobal.org

- La stratégie *Europe 2020* de l'Union européenne reconnaît que les compétences et les connaissances constituent le plus grand avantage compétitif de l'Europe, et s'efforce de promouvoir cet objectif stratégique par, entre autres, l'éducation, la participation au marché du travail, la mobilité (à la fois au sein de l'UE et en provenance des pays tiers) et une meilleure intégration sur le marché du travail des migrants se trouvant déjà dans l'UE.
- La politique suédoise concernant la migration de main-d'œuvre, adoptée en 2008, est explicitement non sectorielle, ce qui signifie que les employeurs sont libres de recruter de la main-d'œuvre étrangère à tous les niveaux de compétence. Les travailleurs saisonniers ont été très demandés, tandis que l'informatique, le travail domestique, l'hôtellerie et la restauration, les arts, les sports, l'architecture et la construction comptent parmi les principales catégories dans lesquelles les employeurs ont recruté des travailleurs migrants, couvrant ainsi tout l'éventail des niveaux de compétences.
- **Augmentation de la participation des migrants au marché du travail des pays de destination.** De nombreux participants ont souligné que les politiques ne devaient pas seulement viser à développer des voies de migration de main-d'œuvre, mais aussi s'efforcer de mieux intégrer les migrants déjà présents dans le pays. La reconnaissance des compétences permet en partie d'éviter le sous-emploi et la sous-utilisation du potentiel disponible dans le pays. Cependant, les responsables politiques pourraient aussi s'intéresser aux possibilités d'emploi et aux obstacles à l'entrée des migrants « non économiques », c'est-à-dire les réfugiés ou les demandeurs d'asile, ou les bénéficiaires de programmes de regroupement familial, ainsi que des descendants de migrants qui, souvent, continuent de se heurter à des obstacles pour s'insérer dans la vie active.
 - Aux Etats-Unis, le projet *Northeast Ohio Healthcare Workforce Pipeline (NEOHWP)*, lancé par le consortium *Northeast Ohio Health Science & Innovation Coalition*, l'organisation *Global Cleveland* et *Upwardly Global*, vise à

augmenter la participation des migrants dans le secteur des soins de santé de l'Ohio. Il a été conçu pour mieux gérer les disparités démographiques croissantes dans l'Ohio, en plaçant dans les services sanitaires de la région de jeunes migrants qualifiés, afin de répondre aux besoins d'un secteur de la santé en pleine expansion sous l'effet d'un accroissement du nombre de retraités¹¹.

- **Prise en compte des sexes** dans les politiques concernant la migration de main-d'œuvre, l'emploi et la famille, et des vulnérabilités différentes selon le sexe pendant les crises économiques. Les participants ont souligné que les hommes et les femmes faisaient des expériences différentes sur le marché du travail, et que cette différence était également vraie pour les migrants hommes et femmes. Les mesures visant à renforcer le potentiel de capital humain des migrants ou à réagir aux conséquences d'un ralentissement économique doivent être sensibles à ces différences.
 - L'Espagne, par exemple, a souligné que la crise économique de 2008 avait touché essentiellement les migrants hommes, employés dans le secteur de la construction. Les migrantes, à l'inverse, avaient tendance à travailler dans des secteurs non cycliques et, de ce fait, étaient moins susceptibles de perdre leur emploi.
 - De même, les Philippines ont fait observer que les travailleuses domestiques ont rarement perdu leur travail pendant la crise, en comparaison avec les migrants de sexe masculin, surtout ceux qui travaillaient comme marins.
- **Renforcement des capacités du secteur privé** afin de valoriser les talents disponibles au sein de la communauté de migrants, y compris les compétences interculturelles et linguistiques, tout en attirant l'attention sur certaines des difficultés que rencontrent les migrants pour accéder au marché du travail. Développer les capacités des professionnels et cadres des ressources humaines en matière de recrutement interculturel

¹¹ www.nohsic.org/programs/upwardly-global

ou de gestion de la diversité sur le lieu de travail, ou élaborer des mécanismes offrant aux migrants la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle dans leur domaine de spécialité peut permettre de briser certaines des barrières qui se dressent entre employeurs et migrants.

- *Global Engineers in Residence* (GEIR) est un des programmes évoqués par *Upwardly Global* pendant l'atelier. Il permet aux migrants ayant une formation d'ingénieur d'acquérir une précieuse expérience du travail et de nouer des relations professionnelles, et aux employeurs d'accéder à la réserve de talents disponible dans la communauté des migrants.
- **Promotion de mécanismes d'échange de compétences et de circulation du capital humain.** Lors de l'atelier, les pays d'origine de travailleurs migrants ont invité les pays de destination qui cherchent à attirer les migrants hautement qualifiés à tenir compte des conséquences que leur départ sur leur économie nationale. De plus en plus de possibilités de coopération sont offertes aux pays d'origine et de destination afin d'aider les migrants à opérer des transferts de connaissances et des échanges de compétences entre les deux sociétés.
 - Dans le secteur de la santé, la Stratégie de développement des ressources humaines du Gouvernement du Ghana a permis de mettre en place des programmes d'échanges internationaux avec l'aide de l'OIM, dans le cadre desquels des professionnels de la santé ghanéens vivant à l'étranger retournent temporairement au Ghana pour travailler avec leurs collègues locaux. A leur tour, des professionnels de la santé du Ghana effectuent des séjours temporaires dans des établissements de santé du Royaume-Uni, de l'Allemagne et des Pays-Bas. Le programme a pour but de stimuler la coopération et la circulation des connaissances, ainsi que de construire des réseaux professionnels. A ce jour, 150 retours temporaires et 10 échanges avec un établissement de soins européen ont été réalisés, au profit de 40 institutions ghanéennes.

- **Protection des migrants en périodes de crise économique.** Pour éviter aux migrants de se retrouver dans l'illégalité ou dans des situations de vulnérabilité, les pays d'origine et de destination peuvent collaborer et nouer le dialogue avec les employeurs pour faciliter, par exemple, des programmes de transfert d'emplois ou des retours.
 - Pendant la crise économique de 2008, le Gouvernement des Philippines a intensifié les négociations bilatérales menées avec différents pays pour gérer les procédures de départ des travailleurs philippins à l'étranger qui étaient contraints de quitter leur pays d'accueil. L'un des objectifs du Gouvernement philippin était d'obtenir des garanties de réadmission pour tous les travailleurs migrants ayant dû partir pendant la crise. Après la crise, le Gouvernement a élaboré un « système de surveillance de crise » dans le but de créer un dispositif d'alerte précoce reposant sur des informations factuelles diffusées par les attachés de gouvernement et les missions étrangères, afin de déceler les changements survenant sur les marchés du travail étrangers et chez les employeurs exposés aux fluctuations économiques. De la sorte, des interventions précoces permettront de réduire les incidences sur les travailleurs migrants et de convenir de mécanismes pour qu'ils retrouvent leur emploi après l'amélioration de la situation.

- **Fourniture aux migrants de toutes les informations utiles sur leurs droits, leurs conditions d'emploi et leurs obligations.** Les informations concernant la législation du travail nationale, les contrats de travail, et les droits et obligations peuvent limiter certains risques et abus menaçant les travailleurs migrants. Les Etats peuvent aussi élaborer et soutenir des dispositifs de diffusion de l'information par le biais des réseaux de migrants, des médias ethniques et de la société civile. A cet égard, les participants ont examiné le rôle des agences de recrutement comme vecteurs de l'information, ainsi que la nécessité de les surveiller et de les réglementer strictement.
 - Le Ministère ghanéen de la santé prévoit d'adopter de nouvelles mesures pour soutenir les travailleurs de la

santé ghanéens à l'étranger, dont un suivi des conditions de travail, et la création d'attachés du travail qui servent de contacts dans les ambassades et les consulats.

- **Solutions au statut des migrants en situation irrégulière.** Etre en situation irrégulière implique d'être exposé à des violations des droits de l'homme et du travail, et constitue un obstacle supplémentaire à la bonne insertion des migrants sur le marché du travail, dans le régime de sécurité sociale et dans le régime fiscal. Les politiques applicables aux travailleurs migrants doivent être mises en œuvre compte tenu des demandes du marché du travail et des pressions démographiques.
 - Le programme de régularisation mis en œuvre en Espagne en 2005 a régularisé le statut juridique des migrants et permis que des emplois illégaux et des employeurs contrevenant à la loi reviennent dans la légalité. Les migrants ont dû prouver qu'ils détenaient un contrat de travail et qu'ils résidaient en Espagne depuis trois ans. Ce programme de régularisation a permis aux migrants irréguliers de bénéficier du régime de protection sociale, et a renforcé la capacité du Gouvernement à mettre en œuvre un régime fiscal efficace.

4. Développer les évaluations, le suivi et la collecte de données sur la migration, les tendances du marché du travail et l'évolution démographique pour élaborer des politiques en connaissance de cause.

Les responsables politiques sont aux prises avec des phénomènes d'une complexité et d'incertitude particulières quand il s'agit de comprendre et de traiter les cycles économiques et l'évolution démographique. La crise économique de 2008-2009, par exemple, a pris beaucoup de gens par surprise, et les événements ultérieurs – une reprise rapide dans certaines régions du monde, une aggravation de la situation dans d'autres – ont été tout aussi difficiles à prévoir. En comparaison, les tendances démographiques sont apparues beaucoup plus faciles à gérer, même si les dynamiques de population sont elles aussi des phénomènes à variables multiples sur lesquels les politiques ont peu d'influence. Il a été néanmoins unanimement reconnu qu'il fallait faire plus d'efforts pour comprendre et surveiller la migration par rapport aux tendances démographiques et au marché du travail, afin de créer une base plus solide pour l'élaboration des politiques futures. La crise récente, par exemple, a permis aux experts et aux responsables politiques de réévaluer un certain nombre d'hypothèses communes sur le lien entre la migration et les ralentissements économiques, et d'en tirer des enseignements pour l'avenir. Comme lors de précédents ateliers de l'IDM, la nécessité de disposer de meilleures données sur la migration a été systématiquement soulignée, car les Etats ont besoin de ces données pour allouer les ressources et définir leurs stratégies de migration aux niveaux national et régional en connaissance de cause. Plus particulièrement, les méthodes d'évaluation des marchés du travail, y compris les besoins actuels et futurs ainsi que les pénuries éventuelles, sont devenues beaucoup plus sophistiquées : les pénuries, par exemple, ne sont pas toujours déterminées par une demande supérieure à l'offre. Elles dépendent dans une large mesure du coût de la main-d'œuvre, ainsi que des modes de production dominants, des conditions de travail et des perceptions des employeurs. De plus en plus de pays cherchent à réaliser des évaluations du marché

du travail de ce genre et à les intégrer dans leurs politiques migratoires. Cependant, nombre d'entre eux n'ont pas les moyens d'obtenir et d'utiliser ce type de données.

- **Etablissement de scénarios relatifs à la migration, aux cycles économiques et à l'évolution démographique.** Même si des prédictions fermes ont peu de chance de se concrétiser, les participants ont souligné l'importance d'élaborer des scénarios fondés sur des projections de population, des réalités économiques différentes, et divers schémas et politiques migratoires. Réalisés aux niveaux national comme régional, de tels scénarios peuvent permettre d'esquisser différentes possibilités futures pour faciliter l'élaboration des politiques.
 - Le Forum économique mondial, en collaboration avec le Boston Consulting Group, a analysé dans son projet *2009 Talent Mobility Project* l'offre et la demande de talents sur le marché mondial du travail. Ce projet, auquel participent différentes entreprises du secteur privé et d'autres parties prenantes, a dégagé divers moyens d'action et lignes stratégiques dans le domaine de la diversification économique, de l'emploi des jeunes, de la diversité sur le marché de l'emploi, du perfectionnement, et de l'exode des compétences¹².
- **Surveillance des tendances du marché du travail.** Un certain nombre de pays procèdent régulièrement à des analyses systématiques aux niveaux micro et macro pour mieux comprendre le paysage national de la main-d'œuvre et des compétences, afin d'évaluer les besoins actuels et d'anticiper les besoins futurs. Selon le contexte et le but visé, ces évaluations englobent la collecte de données sur le chômage et le sous-emploi, les emplois non pourvus, les profils de compétence des personnes arrivant dans le pays ou le quittant, l'importance du secteur informel et ses liens avec l'économie formelle, les questions de sexospécificité, les compétences disponibles au sein de la diaspora, et les flux de

¹² <https://members.weforum.org/pdf/ip/ps/TalentMobility.pdf>

rapatriements de fonds. Il a été jugé important de différencier les secteurs cycliques et non cycliques, de tenir compte des tendances aussi bien à court qu'à long terme, et de prendre en considération l'expérience des employeurs pour produire des évaluations du marché du travail solides et reposant sur des informations fiables.

- Les Philippines ont commencé à établir une « carte mondiale de l'emploi » axée sur les pays qui recrutent des travailleurs migrants, afin d'identifier de façon ciblée les perspectives s'offrant aux travailleurs migrants du pays, d'engager des négociations bilatérales avec les pays intéressés, et de préparer les travailleurs migrants pour les secteurs dans lesquels on s'attend à une forte demande de main-d'œuvre.
- La base de données sur les migrations internationales de main-d'œuvre de l'OIT qui recueille et stocke des données depuis 1998 constitue une ressource utile pour les informations statistiques¹³.
- **Surveillance et évaluation des résultats du marché du travail pour les migrants et différents groupes de migrants.** Comme exposé plus haut, le risque est grand que les talents et les compétences des migrants demeurent sous-utilisés, même en cas de pénuries. Les responsables politiques souhaitent peut-être analyser et surveiller systématiquement les résultats du marché du travail pour les migrants, afin d'identifier les obstacles à une insertion efficace sur le marché du travail. Ceux-ci peuvent être variés, allant de la difficulté à obtenir la reconnaissance des qualifications jusqu'à la discrimination. De plus, ces évaluations doivent tenir compte des différences existant au sein même des populations de migrants comme, par exemple, le sexe, l'âge, le statut migratoire ou la région d'origine.
- Le Département australien de l'immigration et de la citoyenneté effectue une enquête permanente sur les

¹³ www.ilo.org/public/english/protection/migrant/info/ilm_dbase.htm

immigrants en Australie afin de se faire une idée de questions telles que l'insertion sur le marché du travail ou l'accès au logement et aux services. Cette enquête a montré, par exemple, que les migrants admis au titre de la politique de migration de main-d'œuvre qualifiée ont plus de chances d'occuper un emploi qualifié à plein temps que ceux qui arrivent par des circuits familiaux¹⁴.

- **Amélioration de la protection des migrants par la collecte de données cohérentes.** Les dispositifs de suivi permettent aux Etats d'investir dans le type de renforcement des capacités nécessaire pour améliorer la protection et le respect de la loi dans le domaine de l'emploi. Les données tirées des inspections du travail peuvent être particulièrement utiles à cet égard.
- **Renforcement des capacités permettant de comprendre les tendances migratoires.** Les profils migratoires¹⁵ sont bien plus que de simples rapports statistiques sur la migration. Ils constituent un cadre pour rassembler les informations existantes fournies par différentes sources, recenser les lacunes dans les connaissances et la compréhension de la migration, et instaurer un dialogue sur la migration entre les divers acteurs nationaux. Les profils migratoires peuvent également être orientés vers un objectif stratégique particulier, comme l'évaluation du potentiel que recèle la migration pour le développement, les efforts pour remédier aux différentes vulnérabilités des migrants, ou encore l'intégration de la migration dans la planification du marché du travail et de l'évolution démographique.
 - La Moldova, dans le cadre de son partenariat pour la mobilité avec l'Union européenne, a lancé un projet de « Profil migratoire élargi », qui vise à surveiller les flux migratoires pour permettre de déterminer les besoins du marché du travail, de collecter des données et d'élaborer des politiques migratoires cohérentes.

¹⁴ www.immi.gov.au/media/research/surveys/csam/

¹⁵ www.iom.int/jahia/Jahia/policy-research/migration-research/migration-profiles

- **Evaluation des résultats des politiques.** Les responsables politiques sont de plus en plus nombreux à reconnaître l'importance d'évaluer les incidences des politiques menées dans le domaine du marché du travail, de la migration de main-d'œuvre, de l'intégration économique des migrants, et de l'acquisition des compétences, pour n'en citer que quelques-uns. Un domaine particulier a été cité comme méritant une évaluation plus rigoureuse : la réussite et l'efficacité des dispositifs de recrutement de main-d'œuvre.
 - La Suède, par exemple, a demandé à l'Organisation de coopération et de développement économiques d'évaluer sa politique de migration de main-d'œuvre menée en 2008, y compris l'état de sa mise en œuvre, ses incidences et les améliorations à apporter¹⁶.

¹⁶ L'évaluation de la politique de migration de main-d'œuvre de la Suède effectuée par l'OCDE a été publiée en décembre 2011 et est disponible à l'adresse : www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/recruiting-immigrant-workers-sweden-2011_9789264167216-en.

5. Promouvoir la gouvernance de la migration internationale par des partenariats élargis et des enceintes de collaboration

L'atelier a insisté sur les liens d'interdépendance existant non seulement entre la migration, les cycles économiques et l'évolution démographique, mais aussi entre les pays d'origine et de destination dans ce contexte. S'il est largement admis que la plupart des Etats ne peuvent atteindre unilatéralement leurs objectifs de gestion des migrations, la question de savoir comment gérer la migration internationale demeure un objet de controverse, sur un plan à la fois théorique et pratique. Lors de l'atelier, diverses façons d'envisager la gouvernance des migrations ont été suggérées : certaines étaient axées sur les résultats, visant à faire en sorte que les migrations soient plus ordonnées, plus équitables et plus bénéfiques, tandis que d'autres privilégiaient le processus de gouvernance, consistant par exemple à instaurer un climat de confiance et à associer diverses parties prenantes. La gouvernance des migrations peut ainsi être considérée comme un ensemble de pratiques concertées mises en place pour maximiser les effets positifs et réduire au minimum les effets négatifs de la migration. La collaboration peut être mondiale, mais aussi régionale ou nationale. Les participants ont souligné que, de nombreux pays étant désormais tout à la fois pays d'origine, de transit et de destination, il existait un large socle d'expériences communes jetant de meilleures bases pour une gouvernance concertée. De plus, le choc de la crise économique mondiale a constitué un « test de résistance » pour tous les mécanismes de gouvernance des migrations à peine mis en place, créant des risques de politiques isolationnistes et protectionnistes, et d'attitudes xénophobes, mais permettant parallèlement d'intégrer la migration dans les stratégies de relance nationales et mondiales. Cependant, les participants ont aussi laissé entendre qu'il pourrait être erroné de considérer les Etats comme les seuls acteurs de la gouvernance des migrations. Les perceptions négatives des migrants et de la migration dans l'opinion publique, par exemple, préoccupaient de nombreux pays, en particulier en temps de crise économique. De fait, le rejet de la migration par l'opinion publique non seulement compromet la cohésion sociale dans un pays, mais peut également nuire à sa vitalité économique si ce rejet se traduit

par des politiques empêchant l'entrée de la main-d'œuvre et des talents nécessaires. Un discours qui intègre la société civile, les migrants et le secteur privé doit viser à donner une image plus juste de la migration et de son utilité, et élargir les perspectives et les capacités d'initiative et d'innovation.

- **Recours aux « acteurs du changement ».** Il a été reconnu que les migrants et les réseaux de migrants, le secteur privé et les jeunes comptent parmi les acteurs clés qui façonneront le paysage mondial de la migration de demain : les migrants et les réseaux par lesquels ils s'organisent ont d'importantes incidences sociales et économiques sur les sociétés avec lesquelles ils sont en contact ; le secteur privé fait déjà appel aux talents et à la main-d'œuvre du monde entier pour rester compétitif ; et les jeunes générations grandissent dans un monde de plus en plus caractérisé par une mobilité internationale, des liens transfrontaliers et des aspirations globales. Selon les représentants de la Commission internationale catholique pour les migrations, qui coordonne également la représentation de la société civile au Forum mondial sur la migration et le développement, les gouvernements doivent trouver de nouvelles voies pour collaborer avec ces groupes.
- **Reconnaissance du pouvoir de décision des migrants.** Il suit de ce qui précède qu'en élaborant les politiques, il est indispensable de garder à l'esprit que la décision de migrer appartient en définitive aux individus et aux ménages. Les enquêtes, les recherches consacrées aux migrants, et d'autres méthodes peuvent introduire de nouveaux processus de consultation partant de la base. Collaborer avec les réseaux des diasporas par le biais de plates-formes Internet peut, par exemple, fournir un cadre utile aux Etats pour élaborer leurs politiques en consultation avec les migrants.
- **Recours au secteur privé.** Associer le secteur privé des pays d'origine et d'accueil est de plus en plus souvent considéré comme une mesure importante dans l'élaboration de nouvelles stratégies qui renforcent et soutiennent les effets positifs de la migration. Le rôle des employeurs et du secteur privé en général pour identifier les besoins de main-

d'œuvre, surveiller les cycles économiques, reconnaître les qualifications, organiser le recrutement et protéger les droits des migrants a été souligné. De nombreux participants ont toutefois reconnu que des problèmes pouvaient se poser quand les pratiques professionnelles n'étaient pas suffisamment réglementées, par exemple en ce qui concerne le recrutement, ou quand le permis de travail du migrant est lié à un seul employeur.

- **Participation des différents niveaux de gouvernement.** La politique migratoire ne doit pas être formulée exclusivement au niveau national. Plusieurs pays ont fait état de bonnes expériences de collaboration avec les autorités locales pour évaluer les besoins de main-d'œuvre et gérer la migration. De fait, certaines villes et régions s'emploient activement à attirer des migrants pour revitaliser des économies stagnantes.

- Au titre du programme canadien « Candidat des provinces », une province ou un territoire peut sélectionner des candidats qui possèdent les compétences, la formation ou l'expérience professionnelle requises afin qu'ils obtiennent le statut de résident permanent et soient immédiatement intégrés dans le marché du travail¹⁷.

- **Renforcement du dialogue inter-Etats et de la collaboration régionale.** Un renforcement des échanges d'expériences et la coordination des pratiques ont été préconisés pour développer la gouvernance des migrations. En particulier, la coopération entre pays voisins aux fins d'élaboration des politiques peut améliorer les capacités régionales de gestion des migrations, contribuer à l'intégration de la migration dans les dynamiques économiques régionales plus larges, et stimuler les économies régionales.

- Dans le cadre de l'intégration régionale en Amérique du Sud, les pays membres du Mercosur ont opté pour des politiques migratoires ouvertes et réciproques afin de faciliter les mouvements transfrontaliers, réduire la migration irrégulière et intégrer les migrants dans le

¹⁷ <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/provinces/demande-qui.asp>

marché du travail officiel et les régimes de protection sociale. Au moment de l'adoption de ces réformes, et sans doute stimulés par elles, un niveau de créations d'emploi sans précédent et une augmentation de la productivité ont été enregistrées en Argentine, qui ont permis une meilleure intégration des travailleurs tant migrants qu'autochtones dans le marché du travail officiel.

- **Renforcement de la coordination interministérielle.** Les relations complexes entre la migration, les cycles économiques et les facteurs démographiques nécessitent des approches qui transcendent les domaines de compétence des différents ministères et administrations. Une étroite coopération entre les domaines du travail et de l'emploi, de la famille et de la population, de l'éducation et de la formation, du développement, et de la migration, et de l'intégration, pour ne nommer que quelques domaines d'action, est fondamentale pour garantir la formulation de politiques cohérentes.
 - L'Azerbaïdjan, qui est désormais un pays de destination et d'origine, a pris plusieurs mesures pour renforcer ses capacités en matière de gouvernance des migrations. Pour améliorer la cohérence et la communication entre les différents ministères s'occupant de questions migratoires, l'Azerbaïdjan a créé en 2007 le Service national de la migration, qui associe le Ministère des affaires intérieures et celui du travail et de la protection sociale. Un système d'informations sur la migration a été mis en place pour faciliter le partage d'informations entre les différents ministères. Le Service national de la migration permet une coordination plus efficace entre les administrations centrales et locales, ainsi qu'entre les organisations internationales et non gouvernementales. Sont but est surtout d'analyser et de prévoir les tendances migratoires, de créer une base de données sur la migration, et de promouvoir la coopération internationale sur la migration¹⁸.

¹⁸ <http://migration.gov.az/index.php?section=001&subsection=001&lang=en>

- **Création de partenariats élargis avec la société civile, les syndicats et le secteur privé.** Œuvrer en concertation avec toutes les parties prenantes sur le marché du travail est fondamental pour élaborer des politiques aptes à résister aux crises, et peut susciter des solutions innovantes aux diverses questions en jeu. Des consultations précoces et systématiques avec ces acteurs peuvent aussi faciliter la mise en place des politiques et leur respect.
 - En Suède, dans le cadre de la politique sur la migration de main-d'œuvre conduite par les employeurs, les syndicats sont consultés pendant le processus d'examen effectué par l'Office suédois des migrations pour garantir le respect des normes concernant l'emploi, bien qu'ils n'aient pas le droit d'opposer leur veto au choix de recrutement fait par un employeur.
 - L'Espagne a, elle aussi, mentionné le rôle important joué par les partenaires sociaux dans l'élaboration de sa politique migratoire, en 2004, tout en reconnaissant qu'il s'agissait d'un apprentissage tant pour le gouvernement que pour les partenaires sociaux. Par exemple, les syndicats commençaient seulement, à l'époque, à définir leurs positions sur la question des travailleurs migrants en Espagne.

CONCLUSION

La démographie et la demande de main-d'œuvre comptent parmi les forces les plus puissantes qui agissent aujourd'hui sur les flux migratoires mondiaux. Cependant, ni l'une ni l'autre ne sont des variables statiques ou aisément prévisibles, pas plus qu'elles ne sont indépendantes l'une de l'autre. Bien plutôt, les relations réciproques entre les disparités et les dynamiques de population d'un côté, et les fluctuations économiques de l'autre, ont diverses incidences sur la migration qui se manifestent souvent par des changements dans les besoins et les structures du marché du travail.

Le second atelier d'intersession du Dialogue international sur la migration tenu en 2011 a réaffirmé avec force que la migration était devenue un facteur structurel sur les marchés du travail et dans les économies du monde entier. De plus, son importance a été renforcée par les déséquilibres démographiques qui amènent les différents pays à se disputer de plus en plus la main-d'œuvre. L'atelier a donc appelé à de nouvelles approches pour mieux gérer, de façon humaine et efficace, la répartition de la main-d'œuvre et des talents dans le monde. Les migrants ne sont pas seulement des facteurs de production ou des chiffres dans les statistiques de population, mais des êtres humains dotés de talents et d'aspirations dont les droits et le bien-être doivent demeurer au cœur de toute approche présidant à l'élaboration des politiques. Les pays d'origine et de destination, pour leur part, doivent trouver un consensus sur les questions liées à la gouvernance des migrations, et mettre en place des mécanismes de concertation pour concilier leurs intérêts et leurs besoins respectifs.

Les discussions de l'atelier ont porté sur cinq grands domaines d'attention et d'action pour les responsables politiques et les

praticiens aux niveaux international, national et régional. Le premier domaine concerne essentiellement l'élaboration des politiques nationales et la reconnaissance que les synergies entre les politiques migratoires et les autres domaines donnent les meilleurs résultats face aux problèmes structurels du marché du travail. A cet égard, la migration n'est pas une solution miracle, mais fonctionne mieux dans le cadre d'une politique associant des mesures sur la participation de la main-d'œuvre, le soutien aux familles, l'éducation et la formation. Deuxièmement, les formes circulaires et temporaires de mobilité ont été considérées comme des possibilités prometteuses pour répondre aux besoins du marché du travail, en particulier dans les secteurs où la demande est cyclique, mais les capacités et la coopération doivent être renforcées pour maximiser le potentiel de ces modalités. Le troisième domaine d'action consiste à investir davantage dans le capital humain, en particulier dans la valorisation des compétences et du potentiel des migrants, tout en tenant compte de leur vulnérabilité accrue en périodes de ralentissement économique. Quatrièmement, les gouvernements doivent renforcer les capacités en matière de connaissances, de données, de suivi et d'évaluation des marchés du travail, des cycles économiques et des tendances démographiques (par exemple, en ce qui concerne l'évaluation des profils de compétence disponibles parmi les populations autochtones et migrantes, ainsi que les obstacles à la participation au marché du travail). Enfin, il est manifeste que les approches de gouvernance des migrations traditionnelles, unilatérales et centralisées marquent le pas au profit d'approches plus globales et fondées sur la concertation, qui intègrent une grande diversité de voix. Cependant, le processus de formation d'un consensus global autour de la gouvernance des migrations vient tout juste de démarrer.

LA VOIX DES MIGRANTS

LA VOIX DES MIGRANTS

Aucun dialogue sur la migration ne saurait être complet si la parole n'est pas donnée aux migrants. C'est pourquoi le Dialogue international sur la migration a instauré une tradition, qui est aussi une priorité : inviter des migrants à décrire leurs trajectoires, expériences, espoirs et rêves en présence des représentants de gouvernements et des autres participants aux ateliers de l'IDM. Voici leurs témoignages.

**Jairo Enrique León Bermúdez, entrepreneur,
Colombie/Espagne¹**

Pourquoi avez-vous décidé d'émigrer en Espagne ?

Je suis allé en Espagne à la fin des années 1980 après avoir terminé mes études d'architecture, accompagné de mon amie de l'époque. Nous ne sommes pas partis pour des raisons économiques, plutôt le contraire en fait : nous recherchions de nouvelles expériences. Notre jeunesse nous permettait de vivre nos rêves et de prendre des risques. A l'époque, nous voulions surtout découvrir le monde. Nous sommes arrivés dans un pays qui « décollait », économiquement parlant, mais aussi sur les plans politique et social. En ce temps-là, il y avait beaucoup moins de gens qu'aujourd'hui qui voyageaient pour tenter leur chance comme nous le faisons. Au début, nous étions mal vus du fait que nous étions Colombiens et automatiquement associés à la drogue, mais les gens ont appris à nous connaître et ont

¹ Ce texte est une traduction non officielle, conforme aux réponses originales qu'a fournies M. Leon en espagnol.

changé d'attitude à notre égard. Mon amie a trouvé du travail rapidement, alors que moi, j'ai dû me battre et accepter des petits boulots. Au fil du temps, toutefois, j'ai réussi à étoffer mes compétences en voyageant à travers l'Europe, et je me suis inséré professionnellement en travaillant comme agent pour diverses sociétés colombiennes qui commerçaient avec l'Europe. Obtenir des papiers espagnols n'a pas été difficile ; en moins de trois ans, je suis devenu citoyen espagnol, même si j'ai dû pour cela renoncer à ma citoyenneté colombienne car la double nationalité n'était pas autorisée à l'époque. Aujourd'hui, j'ai récupéré mon passeport colombien et je peux vivre dans les deux pays comme je veux. Ces 15 dernières années, j'ai travaillé dans le secteur du tourisme. J'ai parcouru l'Europe entière comme guide proposant des voyages personnalisés. Plus récemment, je me suis spécialisé dans l'écotourisme, en utilisant des véhicules électriques et en créant des entreprises à Tolède et à Madrid.

Qu'est-ce qui a motivé votre décision de revenir en Colombie après 30 années passées en Espagne ?

Je me suis rendu en Colombie pour des raisons familiales, la santé de ma mère devenant de plus en plus fragile. Compte tenu de la situation à la maison, j'ai pris la décision assez difficile de quitter l'Espagne pour quelque temps. Cependant, à mesure que le temps passait et compte tenu que la santé de ma mère ne présentait aucun signe d'amélioration, bien au contraire, j'ai commencé à envisager de prendre un emploi à Bogota. J'ai décidé de tenter ma chance dans mon domaine de compétence. J'ai donc fait le pari du tourisme et commencé à monter un projet dans ce secteur. Pour faire court, je me suis lancé tête baissée dans ce projet et aujourd'hui, mon entreprise de tourisme est opérationnelle. Je devrais ajouter que la situation de l'économie et du marché du travail en Espagne a été un élément non négligeable de ma décision de partir et de prendre un nouveau départ, de devenir entrepreneur après avoir été salarié et de suivre mon envie de faire quelque chose pour mon pays. Mon projet est désormais soutenu par plusieurs institutions et partenaires publics et privés. Gagner leur appui n'a pas été facile, mais je pense que le caractère innovant du projet m'a permis de les convaincre de sa viabilité.

Quelle incidence a eu sur vous la crise économique en Espagne ?

En fait, ce sont les attentats du 11 septembre aux Etats-Unis qui ont marqué un “avant” et un “après” dans le tourisme. Le secteur ne cesse d’en subir les répercussions, et nous avons passé les dix dernières années à surmonter de nombreux problèmes. La crise économique actuelle a eu des effets analogues, mais le tourisme a mieux résisté que d’autres secteurs en Espagne compte tenu du fait que ce pays est une « puissance touristique mondiale ». Je pense qu’une telle situation stimule également l’ingéniosité, pour le plus grand profit des entrepreneurs. Cela m’a certainement aidé à poser les premiers jalons de mon projet, mais je suis aussi conscient que beaucoup de gens ont dû rentrer dans leur pays à cause de la crise actuelle. Après être rentré moi-même en Colombie, j’ai rencontré des personnes revenant du monde entier, et leurs histoires m’ont fait réaliser à quel point j’avais de la chance.

Comment avez-vous réintégré la vie colombienne ? Pensez-vous que votre expérience en Espagne vous a aidé à apporter une contribution à votre pays d’origine ?

Pour le moment, 18 mois après mon retour en Colombie, je dirais que j’ai réussi à sortir de terre un projet à la fois original et innovant. Arriver jusqu’ici n’a pas été facile, d’autant que je n’ai pas pu compter sur l’aide d’institutions financières pour mettre en œuvre mon projet. Malheureusement, en tant que personne revenant en Colombie sans antécédent en matière de crédit, vous « n’existez tout simplement pas ». J’ai eu la chance de trouver un partenaire commercial qui a cru en mon idée dès le départ, et nous avons travaillé et bataillé côte à côte pour surmonter tous les obstacles qui se sont dressés sur notre chemin. Ma situation économique est difficile, car j’ai investi tout ce que j’avais dans mon projet, et je suis obligé de consentir d’importants efforts et sacrifices pour aller de l’avant, mais par notre foi et notre persévérance je sais que nous pouvons réussir.

Bien sûr que j'ai quelque chose à apporter à mon pays ! L'un de mes buts était de changer l'image de Bogota, et mon projet, à tout le moins, contribue à montrer la ville sous un jour divertissant, différent et favorable. De plus, je souhaite aller plus loin en me servant du tourisme pour élaborer des projets sociaux et sensibiliser certaines populations aux avantages qu'elles peuvent se procurer elles-mêmes par leur action, et je collabore donc dans ce but avec différentes institutions sociales et une ONG.

Quels message et conseils adressez-vous à vos concitoyens colombiens qui souhaitent émigrer en Europe ?

Beaucoup de gens en Colombie pensent que la solution à leurs problèmes économiques est de quitter le pays. Je leur déconseille. La Colombie est un pays plein d'avenir, et il y a beaucoup à faire.

Saido Mohamed, infirmière, militante et Femme réfugiée de l'année 2011 en Finlande, Somalie/ Finlande²

Pouvez-vous décrire votre parcours jusqu'en Finlande et certaines des difficultés que vous avez rencontrées pour vous intégrer ?

Lorsque la guerre civile a éclaté, j'ai fui Mogadiscio pour aller vivre avec d'autres familles à la campagne. A l'âge de 16 ans, devant l'intensification de la guerre civile en raison de la multiplication des conflits entre communautés et de l'effondrement de l'Etat, j'ai franchi la frontière pour gagner le Kenya. Cependant, mon séjour à Nairobi n'a été que temporaire, car j'avais de la famille

² Ce texte repose sur un entretien informel mené avec Mme Mohamed, et est reproduit ici conformément aux réponses originales de celle-ci.

en Suisse et en Finlande qui souhaitait que je la rejoigne. En 1992, j'ai réussi à entrer en contact avec ma sœur à Hämeenlinna, en Finlande, et j'ai déposé une demande d'asile. Quitter la culture dynamique et la chaleur du climat de la Somalie pour la culture plus calme et le climat plus froid de la Finlande m'a fait l'effet d'un choc. Pour m'intégrer dans un environnement et une culture aussi éloignés, j'ai dû participer à diverses activités sociales, éducatives et culturelles. M'impliquer dans ces activités m'a permis de gagner énormément de confiance en moi tout en me familiarisant avec la culture finlandaise. Même si la structure familiale que j'avais en Somalie m'a manqué pour m'aider à m'acclimater à cet environnement nettement différent, j'avais le sentiment que le fait d'être arrivée en Finlande à un jeune âge était un avantage. Au fil de mon intégration, avec le soutien du Gouvernement finlandais, j'ai commencé à axer mes efforts sur l'apprentissage et l'étude du finnois, en suivant des cours dans l'enseignement primaire, puis dans le secondaire. L'accès à l'éducation a été un facteur essentiel de mon intégration. Il m'a permis de poursuivre mes études pour devenir traductrice et interprète, et obtenir mon diplôme d'infirmière en 2001 à l'Université de sciences appliquées de Mikkeli. Avec deux certificats en poche et le droit d'exercer dans plusieurs langues, je pouvais proposer mes services non seulement à la communauté finlandaise, mais aussi à la communauté des migrants. Pouvoir exploiter mes compétences auprès des migrants m'a permis d'approfondir et d'élargir mes activités bénévoles au sein d'ONG locales. Après avoir travaillé trois ans dans un hôpital, j'ai postulé pour un emploi à la Ligue finlandaise des droits de l'homme en vue de collaborer au projet KoKoNainen, une initiative de lutte contre l'excision.

Selon vous, comment les compétences que vous avez acquises durant votre jeunesse et vos études vous ont-elles aidée à surmonter les difficultés liées à votre intégration en Finlande, et en quoi vous ont-elles servi dans vos activités bénévoles ?

A l'école d'infirmières, j'étais l'une des rares étudiantes de couleur et j'ai dû faire face à une série de questionnements concernant mon parcours et ma capacité à exercer mes

compétences. Cependant, grâce à ma détermination à réussir et devant le manque d'infirmières en Finlande, mes capacités ont rapidement commencé à être reconnues et appréciées aussi bien des Finlandais que des migrants. Mes compétences linguistiques ont facilité le processus, me permettant de communiquer facilement avec les patients et de les tranquilliser, qu'ils soient étrangers ou autochtones. Je me suis rendue compte que les gens appréciaient vraiment ma capacité à travailler avec différents groupes d'horizons divers. La possibilité de transposer ces compétences dans d'autres domaines a joué un rôle majeur dans mon travail bénévole, qui consiste à élaborer des programmes d'intégration, des programmes sanitaires en faveur des femmes, des activités pour les jeunes et des projets de développement en Somalie. Dans le cadre des projets communautaires auxquels je collabore bénévolement, j'encourage les jeunes migrants et les jeunes Finlandais à participer à des activités sportives et sociales, car je pense que ces activités favorisent la confrontation des idées et des centres d'intérêts chez les jeunes et créent un environnement propice à la communication, à la compréhension mutuelle et à l'intégration. Cet aspect est particulièrement important pour les jeunes migrants, car, comme je l'ai appris tout au long de mon intégration, les migrants doivent souvent s'impliquer trois ou quatre fois plus que les Finlandais lorsqu'ils prennent part à des activités sociales.

Quel a été, selon vous, le rôle de la diaspora somalienne dans vos activités bénévoles ?

En tant que présidente du Réseau Finlande-Somalie, qui regroupe 23 ONG collaborant à la conception de projets de développement en Somalie, je suis très consciente de l'importance de la diaspora. Les membres du Réseau sont originaires de diverses régions de la Somalie ; par le dialogue et la collaboration, nous pouvons mettre en commun nos diverses connaissances sur le pays afin d'élaborer des projets bien documentés et de grande ampleur. La communauté de la diaspora compte beaucoup pour le Réseau Finlande-Somalie, car grâce à ses activités bénévoles, ses contributions financières et son soutien, nous pouvons atteindre les objectifs de nos projets. L'appui de la diaspora au Réseau

Finlande-Somalie est aussi très précieux et visiblement apprécié en Somalie. J'ai notamment pu m'en rendre compte par moi-même à travers les activités bénévoles que je mène dans le cadre de l'initiative de l'OIM Migrations pour le développement en Afrique, ou MIDA. Le programme de renforcement des capacités du MIDA m'a permis de transmettre les compétences que j'avais acquises en Finlande afin de contribuer directement au développement de la Somalie. Travailler sur le projet MIDA m'a également été très utile, car cela m'a donné l'occasion de renouer des liens avec mon pays d'origine. La possibilité de transmettre mes connaissances médicales et de participer aux activités de renforcement des capacités m'a permis de mesurer par moi-même combien la population était reconnaissante envers la diaspora somalienne.

Vous avez mentionné que vous étiez retournée en Somalie dans le cadre du projet MIDA ; pourriez-vous nous en dire plus sur cette expérience ?

Bien que le fait de retourner en Somalie ait été pour moi une expérience incroyablement enrichissante et d'une très grande valeur, j'ai aussi dû faire face à plusieurs défis. En revenant dans mon pays d'origine, dont je parle la langue et dont je possède la culture, j'ai trouvé que ma réintégration était plus difficile que prévu. C'est dans mon travail à l'hôpital que cela a été particulièrement flagrant. Ayant été formée en Finlande pour exercer dans l'environnement de travail finlandais, il a fallu que j'adapte ma pratique à l'environnement de travail somalien. Malgré tout, j'ai pris beaucoup de plaisir à retourner en Somalie et à y renouer des liens, car mes rencontres, mes discussions et mes échanges d'expériences avec la population m'ont permis de percevoir et de découvrir ce pays comme jamais je n'avais pu le faire avant. J'ai constaté que les gens appréciaient vraiment nos activités bénévoles, et cela m'a aussi offert la possibilité de promouvoir l'idée du bénévolat en Somalie. Les gens étaient surpris que j'aie donné de mon temps bénévolement pour retourner dans mon pays d'origine, ce qui m'a donné l'occasion de discuter avec eux du projet MIDA, de la Finlande et de mes autres activités bénévoles.

Après toutes ces expériences, comment envisagez-vous votre rôle maintenant ?

Mon expérience de l'intégration me permet de jouer désormais le rôle de modèle pour les jeunes migrants. Ma nomination au titre de Réfugiée de l'année par le Conseil finlandais pour les réfugiés a mis en avant le rôle que je joue auprès des jeunes migrants pour les aider à surmonter les obstacles juridiques, éducatifs et culturels liés à l'intégration. Je pense que mon rôle est de leur faire découvrir les possibilités que leur offre la vie en Finlande. En outre, étant l'unique femme membre du Réseau Finlande-Somalie, j'ai le sentiment que cette nomination m'a permis de mieux faire connaître le précieux travail que nous menons sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes, en Somalie et en Finlande. J'ai désormais la nationalité finlandaise, mais je me sentirai toujours investie de la responsabilité d'aider les Somaliens et je continuerai à faire entendre la voix des jeunes filles et des jeunes garçons.

**ORDRE DU JOUR ET
DOCUMENT DE TRAVAIL**



International Organization for Migration (IOM)
Organisation internationale pour les migrations (OIM)
Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

Dialogue international sur la migration (IDM) 2011

L'avenir des migrations : Renforcer les capacités face aux changements

Atelier d'intersession sur le thème :

CYCLES ECONOMIQUES, EVOLUTION DEMOGRAPHIQUE ET MIGRATION

12 - 13 septembre 2011

Ordre du jour final

Cet atelier sera axé sur l'élaboration de politiques migratoires qui concilient avec efficacité les conditions créées par les cycles économiques d'une part, et les réalités démographiques d'autre part. A partir des enseignements tirés de la dernière crise économique mondiale, il offrira l'occasion de mieux comprendre les incidences des fluctuations économiques sur la migration compte tenu de paramètres démographiques plus vastes. Des exposés et des débats permettront aux participants d'évaluer l'efficacité des diverses politiques migratoires adoptées face au ralentissement économique et de les situer dans le contexte de l'évolution générale de la population et du marché du travail dans les pays développés et en développement, qu'ils soient pays d'origine ou de destination. Cet atelier sera l'occasion de tenter de cerner les insuffisances et les contraintes qui empêchent de relever dans leur globalité les défis migratoires qui se sont souvent posés à la suite d'une récession. Conformément au thème dominant de l'IDM 2011, il accordera une attention particulière aux capacités requises dans ce domaine d'élaboration des politiques migratoires.

12 septembre 2011 PREMIERE JOURNEE	
09h00 – 10h00	Enregistrement
10h00 – 11h00	OUVERTURE DE LA SESSION
	<p>REMARQUES DE BIENVENUE</p> <ul style="list-style-type: none">• Laura Thompson, Directrice générale adjointe, OIM <p>MISE EN SITUATION</p> <p>Les cycles économiques et les tendances démographiques, tout en se produisant sur des échelles de temps différentes, sont étroitement liés à la migration. Il incombe aux responsables de l'élaboration des politiques migratoires de tenir compte des facteurs démographiques et économiques ainsi que de la situation du marché du travail lorsqu'ils s'emploient à résoudre les questions de mobilité de la main-d'œuvre, de migration temporaire ou permanente, de migration familiale et pour études, ou encore celles de l'accès au marché du travail pour les migrants et leur famille – pour n'en citer que quelques-unes. Cet exposé de mise en situation fera la synthèse des principales données recueillies sur les incidences de la dernière crise économique sur les tendances et les schémas migratoires. Il donnera en outre un aperçu des tendances démographiques dans le monde, actuelles et escomptées, et certaines de leurs répercussions éventuelles sur les flux migratoires. Enfin, il exposera les domaines clés nécessitant un renforcement des capacités se rapportant au sujet considéré – données et statistiques, évaluation du marché du travail et coopération internationale.</p> <ul style="list-style-type: none">• Md. Shahidul Haque, Directeur du Département de la coopération internationale et des partenariats, OIM

11h00 – 13h00	SESSION I : Gérer la migration en réponse aux cycles économiques
	<p>La crise économique de 2008-2009 ainsi que les épisodes de ralentissement économique précédents ont eu de nombreuses incidences sur les migrants et les pays d'origine et de destination, ainsi que sur les retours, les rapatriements de fonds, le chômage parmi les travailleurs migrants, et l'attitude de l'opinion à leur égard. Si, dans certains secteurs cycliques, les travailleurs migrants ont été les plus durement touchés, d'autres branches de l'économie sont restées relativement épargnées, voire ont prospéré durant la crise. Etant donné que l'activité économique mondiale et nationale continuera d'être ponctuée par une alternance de périodes d'expansion et de récession, les responsables politiques sont confrontés à la question de savoir si et comment il est possible de gérer les flux migratoires dans le contexte de ces cycles. Les principales difficultés qui se posent à eux concernent notamment l'incertitude des prévisions de courte et moyenne échéance relatives au marché du travail, le retour des migrants dans leur pays d'origine en période de ralentissement économique, ou encore le décalage entre une récession ou une reprise de l'activité économique et ses retombées sur les flux migratoires. Cette session offrira l'occasion d'analyser les moyens mis en œuvre par différents gouvernements pour adapter leurs politiques migratoires en réponse à la récente crise, afin d'en tirer des enseignements pour l'avenir.</p> <p>Modérateur : Jean-Christophe Dumont, Chef de la Division des migrations internationales, Direction de l'Emploi, du travail et des affaires sociales, Organisation de coopération et de développement économiques</p> <p>Orateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Christina Springfeldt, Directrice générale adjointe, Département de la politique de migration et d'asile, Ministère de la justice, Suède • Ulvi Aliyev, Inspecteur, Département de la coopération internationale, Service national des migrations, République d'Azerbaïdjan • Rebecca Tancredi, Directrice générale, Upwardly Global <p>Pour guider les débats, les questions suivantes sont proposées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quels aménagements les pouvoirs publics ont-ils apporté à leurs politiques migratoires durant la dernière crise économique ? Quelles mesures ont été efficaces et lesquelles non ? Pourquoi ? • Quelles sont les informations, les connaissances et les capacités nécessaires pour élaborer des politiques migratoires efficaces dans le contexte des cycles économiques ? Comment définir des domaines d'action prioritaires, et comment élaborer des mesures en conséquence ? • Comment le secteur privé et les employeurs peuvent-ils contribuer à la fixation d'objectifs en matière migratoire dans le contexte des cycles économiques ? • Comment la migration peut-elle s'inscrire dans le processus de reprise économique ? <p>Débat général</p>
13h00 – 15h00	<i>Pause de l'après-midi</i>
15h00 – 15h30	LA VOIX DES MIGRANTS
	<ul style="list-style-type: none"> • Jairo Enrique León Bermúdez

15h30 – 18h00	SESSION II : Tenir compte de l'évolution démographique dans les politiques migratoires
	<p>Si les projections démographiques mondiales font apparaître une baisse du taux de natalité et une augmentation de l'espérance de vie, il n'en reste pas moins que l'évolution démographique varie considérablement selon les pays et les régions. Certaines sociétés sont vieillissantes, tandis que dans d'autres, la population est majoritairement jeune. Cette situation a des conséquences sur les flux de migration, notamment de migration de travail, en réponse à la contraction ou à l'expansion de main-d'œuvre. Les points de vue divergent quant à l'incidence de la migration sur l'évolution démographique et quant à la capacité des politiques de peser sur le facteur migratoire dans l'équation démographique. D'autres variables, dont le lien avec les stratégies d'éducation et de formation professionnelle ou, plus généralement, les questions de gestion du capital humain, ajoutent encore à la complexité du sujet. Cette session traitera plus particulièrement du type de connaissances et des considérations devant intervenir dans toute décision de politique sur le lien entre la migration et l'évolution démographique. Elle se propose d'examiner les domaines d'élaboration des politiques migratoires qui contribuent à stimuler ou à réguler la migration au regard des réalités démographiques.</p> <p>Modérateur : Carlos Alberto Galindo López, Conseiller, Bureau du Sous-Secrétaire à la population, aux migrations et aux affaires religieuses, Ministère de l'intérieur, Mexique</p> <p>Orateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sandra Harder, Directrice générale, Politiques stratégiques, Citoyenneté et Immigration, Canada • Anna Janczak, Directrice adjointe, Chef des Services spécialisés, Forum économique mondial <p>Pour guider les débats, les questions suivantes sont proposées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans quelle mesure la migration contribue-t-elle à faire face aux défis démographiques dans le monde ? Est-elle un moyen de corriger les déséquilibres démographiques ? • Dans quels domaines de l'élaboration des politiques migratoires les capacités doivent-elles être renforcées ? Quel est le poids relatif, dans le débat démographique, de la migration familiale ou de la migration par mariage, aux fins d'étude ou de travail ? • Comment combiner différentes possibilités d'action pour tirer le meilleur profit du capital humain d'un pays face à sa dynamique démographique propre ? • Quelle est l'influence du rôle des stéréotypes fondés sur le sexe sur les tendances démographiques ? <p>Débat général</p>
	<i>Fin de la première journée</i>

13 septembre 2011 DEUXIEME JOURNEE	
10h00 – 12h00	SESSION III : Gérer la migration de main-d'œuvre compte tenu des besoins économiques et démographiques
	<p>Les relations réciproques entre les cycles économiques et l'évolution démographique ont de profondes répercussions sur le marché du travail des pays d'origine et de destination. Après un fléchissement temporaire pendant la crise économique mondiale, on s'attend à ce que la main-d'œuvre regagne en mobilité dans le monde entier, et que cette mobilité soit supérieure aux niveaux antérieurs. L'un des principaux défis qui se posent aux responsables politiques consiste à faire concorder la demande et l'offre de main-d'œuvre au niveau mondial et régional – en tenant compte, en outre, des disparités entre les sociétés vieillissantes et les sociétés jeunes. Cette session visera plus particulièrement à déterminer dans quelle mesure la migration peut et doit contribuer à la dynamisation des marchés du travail actuels et futurs. Certaines questions clés seront abordées, telles que les préoccupations suscitées par l'exode des compétences dans les pays d'origine, les stratégies de gestion de la mobilité de la main-d'œuvre dans les secteurs hautement et peu qualifiés, ainsi que l'éducation, la formation et la reconnaissance des qualifications. Les participants débattront en outre des moyens d'améliorer la cohérence entre les politiques de migration et de travail, ainsi qu'entre les politiques suivies dans les pays d'origine et les pays de destination.</p> <p>Modératrice : Gloria de Pascual-Teresa, Directrice, Programme des migrations internationales, Organisation internationale du Travail</p> <p>Orateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anna Terrón i Cusí, Secrétaire d'Etat à l'immigration et à l'émigration, Ministère du travail et de l'immigration, Espagne • Mark Cully, Economiste en chef, Département de l'immigration et de la citoyenneté, Australie • Pawel Kaczmarczyk, Vice-Directeur du Centre de recherche sur la migration et membre de l'Equipe des conseillers stratégiques du Premier Ministre de la Pologne, Pologne <p>Pour guider les débats, les questions suivantes sont proposées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La migration est-elle une solution aux pénuries ou aux excédents de main-d'œuvre ? • Comment les gouvernements peuvent-ils évaluer les besoins actuels et futurs du marché du travail ? Quelles sont les capacités nécessaires pour améliorer ces évaluations ? Comment intégrer les connaissances acquises dans l'élaboration des politiques migratoires ? • Quelles stratégies sont particulièrement efficaces pour moduler la conduite à suivre en matière de politiques migratoires selon les secteurs et les niveaux de compétences ? • Dans quelle mesure la migration temporaire et circulaire contribue-t-elle à répondre aux besoins à brève, moyenne et longue échéance du marché du travail ? Quels enseignements peuvent être tirés de dispositifs migratoires mis en place par le passé pour tenter de faire coïncider l'offre et la demande de main-d'œuvre ? <p>Débat général</p>

12h00 – 13h00	SESSION IV : L'intérêt de la mobilité dans le domaine des soins et de la santé
	<p>Le secteur de la santé illustre l'interpénétration de la dynamique migratoire, des besoins du marché du travail et des pressions démographiques. Les déséquilibres du marché du travail et les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la santé (qu'il s'agisse des activités de santé « professionnelles » ou des soins « informels ») se conjuguent au vieillissement de la population des pays de destination pour contribuer à la migration aux fins de travail dans le secteur de la santé et des soins. Si la migration n'est pas la cause principale des pénuries qui frappent le secteur de la santé et des soins dans les pays en développement, il importe néanmoins de prendre dûment en considération ses conséquences pour les pays d'origine. Pour remédier à l'insuffisance des capacités, il y a lieu de soumettre les besoins dans ce domaine à une évaluation réaliste, tant dans les pays d'origine que d'accueil, de former et de conserver les professionnels, de reconnaître les qualifications et de prévenir le sous-emploi des migrants. Par ailleurs, les questions de sexospécificité sont souvent un important facteur dans le secteur des soins, et demandent à être dûment prises en considération dans les politiques migratoires pertinentes. C'est pourquoi, cette session sera l'occasion d'examiner les capacités requises dans les pays d'origine et de destination pour gérer, d'une manière éthique et équitable, la mobilité des agents de santé et des dispensateurs de soins.</p> <p>Modératrice : Irena Vojackova-Sollorano, Directrice du Département de la gestion des migrations, OIM</p> <p>Orateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kwesi Asabir, Directeur adjoint, Ressources humaines pour le développement de la santé, Ministère de la santé, Ghana • Saido Mohammed, Infirmière, membre de SOMHELP (Professionnels de la santé somaliens dans les pays nordiques) et désignée Femme réfugiée de l'année (2011) par la Finlande • Roumyana Petrova-Benedict, Directrice régionale de Migration et santé, OIM Bruxelles <p>Pour guider les débats, les questions suivantes sont proposées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La migration doit-elle être considérée comme un facteur secondaire ou comme un paramètre structurel lors de l'élaboration de systèmes de santé et de soins ? • Comment renforcer les capacités dans les domaines concernant la mobilité des agents de santé ? Quelles structures réglementaires sont nécessaires, par exemple pour organiser le recrutement d'agents de santé et de dispensateurs de soins et pour faciliter la rétention et le retour ? • Quels types d'accords de coopération permettraient de maintenir un juste équilibre entre les besoins des pays d'origine et ceux des pays de destination ? Quel rôle revient aux universités et aux autres établissements professionnels ou du secteur privé dans ce domaine ?
13h00 – 15h00	<i>Pause de l'après-midi</i>

15h00 – 17h30	SESSION V : Gouvernance pour une mobilité mondiale – une politique de partenariats
	<p>Dans une économie mondiale interdépendante, les écarts démographiques et les variations des cycles économiques continueront de susciter des effets réciproques entre diverses parties du monde, y compris par les déplacements de personnes. Il importe que les politiques migratoires nationales soient complétées par des stratégies bilatérales, régionales et intrarégionales destinées à faciliter la migration et, plus particulièrement, la mobilité de la main-d'œuvre. Les débats porteront principalement sur les moyens à mettre en œuvre pour trouver un juste équilibre entre les besoins et les priorités des pays d'origine, des pays de destination et des migrants. Il incombe aux responsables politiques de décider si les politiques à suivre en matière de gestion des migrations doivent être axées sur des intérêts à court ou à long terme. Cette session sera l'occasion d'examiner les moyens d'améliorer ou d'adapter divers cadres de coopération pour tenir compte du rôle des tendances démographiques et des fluctuations des cycles économiques dans les politiques migratoires. Elle permettra aux participants d'examiner des stratégies futures visant à répondre conjointement au besoin de mobilité de la main-d'œuvre à l'échelle mondiale, ainsi que ses coûts et avantages.</p> <p>Modérateur : Gervais Appave, Conseiller spécial en politique, OIM</p> <p>Intervenante : Kathleen Newland, Cofondatrice et directrice des programmes sur les migrants, la migration, le développement et la protection des réfugiés, Migration Policy Institute</p> <p>Orateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diego Schleser, Directeur général, Recherche et statistiques sur le travail, Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, Argentine • Daniela Morari, Chef adjoint, Division de la coopération politique, Ministère des affaires étrangères et de l'intégration européenne, Moldova • Constantinos Fotakis, Conseiller du Directeur, Direction Analyse, évaluation et relations extérieures, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, Commission européenne • John Bingham, Responsable des politiques, Commission internationale catholique pour les migrations <p>Pour guider les débats, les questions suivantes sont proposées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quels cadres bilatéraux, régionaux et intrarégionaux peuvent-ils faciliter une mobilité qui réponde avec souplesse aux besoins du marché du travail dans les pays d'accueil et d'origine et protège les droits et le bien-être des migrants et de leur famille ? • Quel est le rôle des acteurs non étatiques, et plus particulièrement des employeurs, dans l'élaboration ou la mise en place de dispositifs de mobilité de la main-d'œuvre ? • Comment faire en sorte que les politiques migratoires à l'échelle nationale et régionale tiennent compte à l'avenir des tendances démographiques et du comportement cyclique de l'économie ? • Quels sont certains des principes et éléments fondamentaux d'une politique migratoire équilibrée ? <p>Débat général</p>
17h30 – 18h00	CLÔTURE DE LA SESSION
	<ul style="list-style-type: none"> • Laura Thompson, Directrice générale adjointe, OIM <p><i>Fin de l'atelier</i></p>

DOCUMENT DE TRAVAIL

Mise en situation : principaux défis posés aux responsables politiques

A l'heure de la mondialisation, la migration, les cycles économiques et l'évolution démographique constituent les éléments d'un triangle complexe dont les relations réciproques s'expriment avec force dans la dynamique du marché du travail et de la main-d'œuvre. Les cycles économiques et l'évolution démographique sont certes interdépendants, mais les facteurs de déclenchement auxquels ils réagissent et les acteurs qu'ils mettent en jeu sont différents. Ainsi, par exemple, les tendances démographiques sont largement déterminées par des choix personnels et des normes sociales, tandis que les cycles économiques suivent la logique des marchés, de l'offre et de la demande. Les flux migratoires, en particulier la migration de travail, sont essentiellement la conséquence de conditions et d'inégalités économiques et peuvent contribuer de manière décisive à stimuler l'essor économique ou à favoriser la reprise après une crise. Ils peuvent aussi s'expliquer par des déséquilibres démographiques qui transparaissent dans les excédents et les pénuries de main-d'œuvre. Si, d'ores et déjà, la migration est le principal facteur d'accroissement de la population dans de nombreux pays, ses conséquences démographiques à long terme varieront toutefois selon la composition de la population migrante et du caractère temporaire, permanent ou autre des mouvements.

L'une des principales difficultés que pose ce triangle réside dans les échelles de temps : tout d'abord, les tendances économiques et démographiques s'inscrivent sur des échelles de temps différentes – généralement sur des années pour les premières, sur des

décennies pour les secondes. Ensuite, les flux migratoires ne sont pas comparables à un « robinet » qu'il est possible d'ouvrir ou de fermer en réponse aux cycles économiques ou à des excédents ou pénuries de main-d'œuvre. Même en considérant que la migration est exclusivement déterminée par des facteurs économiques, il s'écoulera toujours un laps de temps entre le facteur déclenchant et ses répercussions sur les schémas migratoires. En outre, comme indiqué plus haut, les effets de la migration varient en fonction du temps : les incidences du phénomène migratoire sur la composition de la population et sur la main-d'œuvre non seulement seront différentes selon la durée, l'ampleur et la composition des flux de migration, mais elles évolueront également au fil du temps, par exemple à mesure que les migrants vieilliront ou que les gains démographiques initiaux diminueront avec le temps. Enfin, toute politique élaborée aujourd'hui pour remédier aux questions qui se poseront à l'avenir se heurte inévitablement à d'importantes incertitudes.

C'est pourquoi, il incombe aux responsables politiques d'évaluer le rôle de la migration face aux réalités démographiques, aux tendances du marché du travail et aux cycles économiques, tout en réalisant un juste équilibre entre les intérêts et priorités à court terme et les considérations à long terme :

- La migration intervient-elle comme un facteur *structurel* ou *secondaire* dans les questions relatives à la dynamique de la population, aux besoins du marché du travail et à la croissance et au développement économiques ?
- La migration peut-elle être un « remède » aux problèmes démographiques ?
- Comment gérer la migration de manière à réagir avec souplesse à l'expansion et à la contraction du marché du travail ?
- Comment la mobilité de la main-d'œuvre peut-elle contribuer à la croissance, au développement et à la compétitivité ?
- Quels sont les moyens d'action disponibles pour gérer le rapport entre, d'une part, la migration et l'évolution

démographique et, d'autre part, la migration et les cycles économiques ? Les politiques migratoires peuvent-elles effectivement intégrer ces deux forces ?

Comme le montrera le présent document, la migration peut contribuer à remédier aux difficultés démographiques et à faire face à l'alternance de périodes d'expansion et de récession économiques et à leurs répercussions sur les besoins du marché du travail. Cependant, pour que les réponses apportées soient globales et durables, il faudra toujours que la migration s'inscrive dans un cadre politique plus large.

Incidences de la crise économique de 2008-2009 sur la migration : quelques observations¹

Les données recueillies lors de la crise économique mondiale de 2008-2009 permettent de tirer un certain nombre de conclusions sur les influences réciproques entre la migration et les récessions économiques. Tout d'abord, malgré une baisse des nouveaux flux migratoires, il n'y a pas eu de retours massifs vers les pays d'origine. Dans la mesure du possible, les migrants ont adopté une position d'attente, comptant sur des conditions du marché du travail meilleures dans leur pays d'accueil que dans leur pays d'origine. Par ailleurs, si les flux irréguliers n'ont pas augmenté en tant que tels, il est toutefois probable que le nombre de migrants entrés dans l'irrégularité s'est accru, par exemple en rejoignant le marché du travail informel et en perdant leur permis de travail/séjour. Considérés comme une « main-d'œuvre souple », notamment dans les secteurs cycliques tels que la construction, la finance et la production industrielle, les migrants ont souvent été les premiers à être licenciés. Dans l'ensemble, le taux de chômage parmi eux était – parfois largement – supérieur à celui des travailleurs autochtones. Les migrants de sexe masculin étaient généralement plus touchés que les femmes migrantes,

¹ Sources : Migration Policy Institute, OCDE, Banque mondiale, OIM. Pour de plus amples informations sur les incidences des crises économique sur la migration, prière de consulter certaines des publications de l'OIM sur la question : www.iom.int/idmcycleseconomiques.

essentiellement parce qu'ils étaient surreprésentés dans des secteurs plus vulnérables au ralentissement économique. Enfin, contrairement à certaines hypothèses, les rapatriements de fonds n'ont pas exactement suivi une évolution anticyclique : dans certains pays, les rapatriements de fonds ont fortement chuté, dans d'autres ils sont restés stables, tandis que dans d'autres encore ils ont augmenté. Cependant, les chiffres généraux ou par pays masquent les incidences réelles de l'évolution des rapatriements de fonds sur les familles de migrants, pour lesquelles d'infimes variations peuvent revêtir une énorme importance. En outre, étant donné que les conditions économiques se sont aussi détériorées dans les pays d'origine, il est probable que la dépendance de la famille à l'égard des rapatriements de fonds se soit également accrue. Cependant, en comparaison avec d'autres flux financiers, les rapatriements de fonds se sont révélés particulièrement stables et robustes, et se sont rapidement rétablis en 2010. On s'attend à ce qu'ils retrouvent leur niveau d'avant la crise au cours des deux prochaines années, sur la base d'une prévision de croissance de 7-8 % entre 2011 et 2013.

Dans les principaux pays de destination, la récente crise a débouché sur une redéfinition des politiques migratoires – par exemple, réduction des contingents de migration, durcissement des critères d'offres d'emploi en faveur de la main-d'œuvre locale, limitation des possibilités de changer ou de renouveler les permis de travail et de séjour, et incitations au retour. Dans l'ensemble, toutefois, la prise de conscience de l'interdépendance des économies, ainsi que des tendances démographiques et des besoins de main-d'œuvre à long terme semble avoir dissuadé toute velléité de fermer l'accès des marchés du travail nationaux à la migration internationale.

Evolution démographique dans le monde : tendances générales²

L'évolution démographique dans le monde est déterminée par le double phénomène du recul de la fécondité et de l'allongement de l'espérance de vie. Cependant, d'énormes différences subsistent entre les pays et les régions, qui ont des conséquences sur la répartition future de la population dans le monde et, plus particulièrement, sur celle de la population d'âge actif. L'accroissement de la population³ est généralement concentré dans le monde en développement, et devrait le rester jusqu'en 2050. Entre aujourd'hui et 2100, on s'attend à ce que l'accroissement de la population soit le plus rapide en Afrique (à l'exception de l'Afrique australe) et, dans une moindre mesure, en Asie. L'Inde et la Chine, qui sont aujourd'hui les pays les plus peuplés du monde, réalisent rapidement leur transition démographique⁴ et enregistreront un décroissement relatif de leur population. Dans le même temps, la population de certaines régions de l'Asie de l'Est sera décroissante dès 2025. En Europe, la persistance du vieillissement et du déclin démographique est plus marquée dans l'est et le sud et en Russie qu'à l'ouest et au nord du continent. Dans les pays de l'UE-27, la population d'âge actif commencera à décliner dès 2014, tandis que la population générale de ces pays diminuera à partir de 2030 environ. D'ores et déjà, l'accroissement de la population dans l'UE-27 est, pour l'essentiel, imputable à la migration. Dans les Amériques, la population latino-américaine augmentera jusqu'à 2050, après quoi elle commencera à diminuer. Cependant, son vieillissement est déjà palpable, la part des personnes âgées de plus de 60 ans devant normalement tripler au cours des 50 prochaines années. Il est prévu qu'en Amérique du Nord, l'accroissement de la population se poursuivra jusqu'en 2050 sous l'effet de la migration et d'un taux de fécondité élevé.

² Sources : Division de la population du DAES / NU, Commission européenne / Eurostat, Banque mondiale.

³ L'accroissement de la population est calculé en additionnant l'« accroissement naturel » (nombre de naissances moins le nombre de décès) et les flux migratoires entrants et sortants.

⁴ La transition démographique s'entend de l'évolution d'une population passant d'un régime démographique à natalité et mortalité élevées et caractérisé par une population jeune à un régime où la natalité et la mortalité sont faibles et où la population est plus âgée.

Cycles économiques, évolution démographique et migration : politiques et capacités

Avant de pouvoir s'attaquer aux interactions complexes du triangle formé par les cycles économiques, l'évolution démographique et la migration, il faut avoir clairement défini les priorités de l'action publique et mis en place diverses capacités permettant de formuler, de mettre en œuvre et d'évaluer les politiques. Il est indispensable d'inscrire dans un même cadre cohérent les politiques relatives au marché du travail, la politique démographique et certains volets de la gestion des migrations (dont la migration de travail, la mobilité des talents ou la contribution de la migration à la croissance et au développement). Dans le droit fil du thème du rapport de l'OIM *État de la Migration dans le monde 2010, L'avenir des migrations : Renforcer les capacités face aux changements* – qui oriente également le Dialogue international sur la migration en 2011 – certains des domaines d'action prioritaires en matière renforcement des capacités sont examinés ci-après⁵.

Comprendre la dynamique du marché du travail et s'y adapter⁶

Quel que soit son niveau de développement économique, il n'est pas facile pour un pays de comprendre la dynamique du marché du travail dans le contexte des cycles économiques et de paramètres démographiques actuels et futurs. De plus, c'est sur des évaluations du marché du travail et des prévisions de main-d'œuvre que s'appuient les décisions quant à l'opportunité et aux modalités d'une immigration ou d'une émigration de main-d'œuvre, ainsi que les réponses appropriées en matière de formulation des politiques migratoires. Or, il n'existe aucune

⁵ Pour une analyse plus approfondie des besoins en matière de capacités, prière de se reporter au rapport *État de la Migration dans le monde 2010, L'avenir des migrations : Renforcer les capacités face aux changements* (et plus particulièrement aux chapitres 3 et 5) : <http://publications.iom.int/bookstore/>.

⁶ Pour de plus amples informations sur les pénuries de compétences et la migration, prière de se reporter à l'étude menée par le réseau LINET (Independent Network of Labour Migration and Integration Experts) <http://labourmigration.eu>

définition officielle de la pénurie ou de l'excédent de main-d'œuvre, cette équation ne pouvant être généralement ramenée à un simple écart entre l'offre et la demande. Le choix des horizons temporels est un facteur déterminant : faut-il effectuer une évaluation au vu des conditions actuelles ou sur la base de prévisions pour l'avenir? En outre, tous les secteurs de l'économie ne sont pas exposés de la même façon aux alternances d'expansion et de récession, de sorte que toute évaluation doit veiller à établir une distinction entre les secteurs cycliques et non cycliques. Comme l'a mis en évidence la crise de 2008-2009, le recrutement de main-d'œuvre migrante a augmenté dans des domaines tels que l'éducation, la santé et les services domestiques. Enfin, il arrive fréquemment que certains secteurs « informels », notamment le travail domestique et les soins à la personne, ne fassent l'objet d'aucune évaluation et n'apparaissent pas dans les données sur l'offre et la demande – à cet égard, d'importantes conclusions pourraient être tirées d'une analyse du marché du travail tenant compte des considérations de sexe.

- ***Domaines prioritaires de renforcement des capacités*** : collecte de données aux niveaux macro et micro, et évaluations rigoureuses du marché du travail tenant compte des secteurs cycliques et non cycliques, de facteurs à court et à long terme, des secteurs « informels », et des analyses nuancées selon les sexes de la participation à l'activité économique (dont celle des femmes migrantes) ; consultation des employeurs et des syndicats pour évaluer et anticiper les besoins ; renforcement de la cohérence entre les évaluations du marché du travail, la politique du marché du travail et la politique migratoire.

Gérer la migration de travail aux fins de croissance et de développement économiques

Il faut que les pays d'origine et de destination développent une vision à long terme du rôle de la migration dans l'économie et le marché du travail nationaux. Le plus souvent, cette vision débouchera sur une panoplie de mesures associant la migration (et les avantages découlant de la contribution économique des migrants aux pays d'accueil et d'origine) et d'autres moyens

d'action⁷. Dans les pays dont la population est majoritairement jeune, la migration peut alléger les pressions sur le marché du travail et, ce faisant, réduire le chômage tout en soutenant l'économie par les rapatriements de fonds et les contributions des migrants après leur retour. Par exemple, les données contrastées de la crise économique de 2008-2009 font apparaître que si les rapatriements de fonds ne sont pas nécessairement une « garantie » contre les ralentissements économiques, ils n'en jouent pas moins un certain rôle d'amortisseur, notamment quand le ralentissement de l'activité économique est inégal et que les pays d'accueil des migrants sont moins touchés que les pays d'origine. Cependant, l'émigration de la main-d'œuvre hautement qualifiée peut obérer le capital humain d'un pays et nuire à sa croissance et à sa compétitivité. Souvent, toutefois, le problème est circulaire, l'absence de perspectives chez soi risquant de se traduire par une sous-utilisation du capital humain, par exemple lorsque les diplômés ne peuvent trouver un emploi correspondant à leurs qualifications. Ainsi, les déséquilibres sur le marché du travail des pays d'origine peuvent être la conséquence d'un ensemble de facteurs autres que l'émigration, comme en témoigne l'exemple de la migration des professionnels de santé. Même si tous les travailleurs migrants employés dans les professions de la santé retournaient dans leur pays natal, ils ne remédieraient pas aux pénuries existantes. Cependant, les pays peuvent tenter de lutter contre les pénuries en élaborant conjointement des programmes stratégiques de formation et de mobilité⁸.

Dans les pays de destination, la main-d'œuvre migrante permet de remédier à d'importantes difficultés structurelles sur le marché du travail, notamment à celles dues au vieillissement

⁷ Ces moyens d'action varieront probablement selon le contexte. Cependant, ils devront notamment porter sur les domaines suivants : investissement dans l'éducation et la formation ; amélioration des conditions de travail et des salaires pour favoriser la rétention de main-d'œuvre ; adoption de marchandises et de services ainsi que de processus de production nécessitant une main-d'œuvre moins importante ; élévation de l'âge de la retraite (officielle et effective) ; amélioration de la participation à l'activité économique des femmes et des migrants déjà présents dans le pays ; politique familiale active.

⁸ Pour de plus amples informations, voir Khadria, Binod (2010) *The Future of Health Worker Migration*, qui fait partie de la série de documents d'information du rapport de l'OIM *Etat de la Migration dans le monde 2010* : http://publications.iom.int/bookstore/free/WMR2010_health_worker_migration.pdf

de la population active et à des taux de dépendance plus élevés⁹. En outre, les effets de la migration de travail sur l'emploi, sur les coûts de production, ainsi que sur la demande et l'innovation sont généralement favorables¹⁰. Les dispositifs d'admission et de sélection en place établissent souvent une distinction entre l'approche déterminée par la demande, qui concerne généralement des compétences précises et est axée sur les besoins du marché du travail, et l'approche déterminée par l'offre, qui vise plutôt à ajouter de la valeur au marché du travail en attirant du capital humain. De nombreux modèles - « listes des pénuries de compétences », recrutement adapté aux besoins des employeurs, contingents ou systèmes à base de points, pour n'en citer que quelques-uns - associent des éléments de ces deux approches. Pour obtenir les résultats voulus quant à la situation de l'emploi des migrants et du marché du travail pour les économies d'accueil et éviter la déqualification, le sous-emploi et le gaspillage de cerveaux, il est indispensable de reconnaître les qualifications, de faire coïncider l'offre et la demande d'emplois, de faire en sorte que les placements soient appropriés, et d'assurer des formations.

- ***Domaines prioritaires de renforcement des capacités :*** investir dans l'éducation et la formation ; adopter des normes transparentes de reconnaissance des compétences et des qualifications ; évaluer les systèmes d'entrée de la main-d'œuvre migrante relevant de différentes catégories de compétences ; lutter contre la discrimination sur le marché du travail ; préparer le retour des migrants et leur réintégration sur le marché du travail ; entretenir un dialogue entre pays de destination et pays d'origine afin de dégager les intérêts communs.

⁹ Il s'agit du rapport entre inactifs et actifs.

¹⁰ Voir, par exemple, OIM (2010), *Migration, Employment and Labour Market Integration Policies in the European Union (2000-2009)*, partie 1, une étude réalisée par le réseau LINET : <http://labourmigration.eu/research>

Attirer et conserver les talents

De nombreux pays dans le monde ont de plus en plus à cœur d'attirer des travailleurs hautement qualifiés, y compris ceux de la diaspora, même en périodes de ralentissement économique. A l'heure où l'on s'arrache les talents et les compétences à l'échelle mondiale, il importe que les politiques d'admission et de sélection s'accompagnent de mesures visant à faciliter le regroupement familial et l'accès du conjoint au marché du travail, qu'elles permettent la transférabilité des droits et résolvent les questions fiscales, pour ne citer que quelques exemples. La migration d'étude fait partie intégrante de la politique globale de migration de main-d'œuvre, et peut être mise à profit pour encourager la mobilité des travailleurs hautement qualifiés. La migration d'étude peut aussi modifier la composition démographique, sans toutefois la bouleverser. Les statistiques font apparaître qu'entre 15 et 35 % des étudiants internationaux restent dans leur pays d'étude après l'obtention de leur diplôme, ce qui porte à croire que la majorité d'entre eux soit retournent chez eux, soit s'installent dans un autre pays. Les gouvernements peuvent s'efforcer de promouvoir l'éducation et la formation à l'étranger, tout en rendant un retour intéressant. Parfois, ils conditionnent l'octroi d'une bourse ou de subventions à un retour au pays pendant un certain temps après l'obtention du diplôme. Il peut aussi arriver que des pays soient soucieux de faciliter la circulation et la rétention d'étudiants étrangers à la faveur de partenariats conclus entre universités, en promouvant leurs établissements d'enseignement supérieur à l'étranger, ou en prolongeant les visas d'études pendant la période de recherche d'un emploi après l'obtention du diplôme.

- ***Domaines prioritaires de renforcement des capacités :*** promouvoir la coopération et les échanges dans l'enseignement supérieur ; réduire les formalités administratives et les coûts de recrutement des cadres ; nouer des partenariats public-privé avec les employeurs, les universités et les établissements de formation.

Développer les possibilités de migration temporaire et circulaire

La migration temporaire et circulaire¹¹ est souvent considérée comme un mécanisme de migration suffisamment souple pour permettre de répondre aux fluctuations de l'économie et du marché du travail en ce qui concerne les catégories de travailleurs hautement et peu qualifiés. En théorie, la migration temporaire et circulaire n'a aucune incidence à long terme sur la structure démographique des sociétés d'origine et de destination. Les informations disponibles portent à croire que les régimes régionaux de libre circulation sont particulièrement propices à la migration circulaire, dans la mesure où les migrants qui souhaitent retourner au pays sont certains de pouvoir émigrer une nouvelle fois. De fait, dans les régions où les dispositions relatives à la mobilité permettent aux personnes de retourner chez elles et de repartir sans difficulté, les migrants ont réagi avec souplesse à la détérioration des conditions dans les pays d'accueil durant la crise économique de 2008-2009. Si la migration temporaire et circulaire présente des avantages tant pour les pays d'accueil que pour les pays d'origine, elle n'est toutefois pas sans présenter des difficultés. Avant tout, c'est la protection des droits de l'homme et du travail des travailleurs migrants qui s'est souvent avérée insuffisante. Du point de vue de l'emploi, la migration temporaire et circulaire, en obligeant les travailleurs à retourner à intervalles réguliers dans leur pays d'origine, engendre des interruptions et n'encourage pas nécessairement les employeurs à investir dans la main-d'œuvre migrante par des formations. Une réelle circulation de main-d'œuvre qui concilie les intérêts des diverses parties prenantes et met l'accent sur les droits de l'homme et du travail de la main-d'œuvre migrante serait composée des éléments suivants : perfectionnement professionnel, adéquation de l'offre et de la demande d'emplois et reconnaissance des qualifications ;

¹¹ Le terme « migration temporaire et circulaire » englobe divers « modèles de migration ». La migration circulaire peut être définie comme le « déplacement facilité de personnes entre différents pays, pour des séjours temporaires ou de longue durée, dans lesquels toutes les parties concernées trouvent leur intérêt dès l'instant où ces déplacements ont un caractère volontaire et s'accordent avec les besoins en main-d'œuvre des pays d'origine comme de destination » (OIM 2008, rapport *État de la Migration dans le monde* : <http://publications.iom.int/bookstore/>).

périodes de séjour variables ; dispositions permettant des entrées multiples ; dispositions facilitant le passage d'un visa à l'autre ou d'une catégorie de séjour à l'autre ; assouplissement des permis de séjour afin de tenir compte des absences temporaires ; et transférabilité des droits.

- ***Domaines prioritaires de renforcement des capacités*** : protéger les droits ; réglementer les employeurs ; investir dans la formation et le perfectionnement professionnel ; permettre la transférabilité des droits ; adapter les dispositifs d'admission à la migration circulaire ; évaluer les programmes de migration circulaire passés et présents ; établir d'authentiques partenariats bilatéraux, régionaux et interrégionaux.

Inscrire les politiques migratoires dans un contexte démographique

Les décisions touchant à la vie familiale et à la fécondité étant fortement influencées par les choix de vie individuels ainsi que par les normes sociales et culturelles, il s'agit d'un domaine d'intervention sensible et délicat en matière de politique. Rares sont les pays qui ont intégré la migration dans leur projections démographiques, ou qui la considèrent comme une stratégie possible pour faire face à l'évolution démographique. Cela dit, les migrations permanentes, les migrations par mariage et les migrations familiales¹² sont les principales formes de migration susceptibles d'influencer la démographie et la main-d'œuvre à longue échéance. En définitive, la migration en tant que stratégie démographique est liée aux questions de citoyenneté. A plus courte échéance, les responsables politiques envisageront peut-être de se pencher sur la question de savoir comment intégrer les migrants humanitaires ou familiaux dans le marché du travail, et améliorer ainsi les bénéfices économiques retirés par les migrants et les pays d'accueil. Cependant, la proportion de migrants âgés

¹² A titre d'exemple, voir Lee, Hye-Kyung (2010) *Family migration issues in North East Asia*, qui fait partie de la série de documents d'information du rapport de l'OIM *Etat de la Migration dans le monde 2010* : http://publications.iom.int/bookstore/free/WMR2010_family_migration_neasia.pdf

tend à augmenter conformément au vieillissement général : la migration de retraite ou le retour des immigrés âgés dans leur pays d'origine ne cessera de prendre de l'ampleur dans un proche avenir, ce qui aura des incidences sur les politiques, notamment en ce qui concerne les soins de santé ou la transférabilité des pensions. Enfin, il existe des liens étroits entre les besoins du marché du travail (notamment dans les villes), les déséquilibres démographiques et la migration interne. Celle-ci peut se traduire par une dépopulation et des déséquilibres démographiques (par exemple, lorsque seules les femmes ou les personnes âgées restent dans certaines régions), mais aussi permettre de répondre aux besoins de main-d'œuvre dans les régions d'un pays où l'économie est florissante.

- *Domaines prioritaires de renforcement des capacités* : assurer la cohérence entre la migration non économique (par exemple, aux fins de regroupement familial et pour raisons humanitaires) et l'accès au marché du travail et l'absorption de celui-ci ; veiller à intégrer les migrants des deuxième et troisième générations dans le marché du travail ; adopter des politiques d'intégration ; mettre en place des cadres et une réglementation en matière de migration interne.

Conclusion

En conclusion, les possibilités qui s'offrent en matière d'élaboration des politiques consistent soit à appréhender la migration comme un facteur structurel démographique et inhérent au marché du travail, soit à la traiter comme un élément accessoire qui ne présente pas d'intérêt majeur pour l'avenir démographique et économique d'un pays. En réalité, compte tenu des tendances et des disparités démographiques et relatives au marché du travail à l'échelle mondiale et régionale, la migration contribue de manière déterminante à la croissance économique, au développement et à la compétitivité. Pour être efficaces, il faudrait que les stratégies mises en œuvre visent à trouver un juste équilibre entre les considérations à long et court terme, à concilier les intérêts des pays d'accueil et d'origine et ceux des migrants, et à améliorer autant que possible la cohérence entre les politiques migratoires et d'autres domaines, notamment les investissements, les incitations et les réglementations se rapportant au marché du travail, à l'emploi, à la famille, à l'éducation et à la formation. Enfin, si de nombreux arguments peuvent être invoqués dans un sens ou dans l'autre du débat, il n'en reste pas moins qu'en définitive, les décisions sont d'ordre politique et déterminées par un contexte donné, et doivent être fondées sur un consensus sociétal et des considérations éthiques. Le principe selon lequel la migration concerne des personnes et non pas des facteurs de production reste valable plus que jamais. D'où la nécessité d'adopter des mesures qui tiennent autant compte des exigences de l'économie et du marché que des priorités de développement humain des sociétés et des individus qui la composent.



IOM • OIM

GERER LES MIGRATIONS
DANS L'INTERET DE TOUS



dollars E.-U. 14.00