



IOM International Organization for Migration  
OIM Organisation Internationale pour les Migrations  
OIM Organización Internacional para las Migraciones

## DIALOGUE INTERNATIONAL SUR LA MIGRATION (IDM)

ATELIER D'INTERSESSION SUR LE THEME :

### **FAIRE DE LA MOBILITE DE LA MAIN-D'ŒUVRE UN CATALYSEUR DU DEVELOPPEMENT<sup>1</sup>**

#### **DOCUMENT DE TRAVAIL**

En dehors de la mobilité accrue de la main-d'œuvre, il n'y a guère d'autres aspects de l'économie mondiale qui présentent un aussi grand potentiel pour toutes les parties prenantes. Pourtant, rares sont ceux qui suscitent autant de débat public au niveau tant national qu'international.<sup>2</sup> L'une des raisons qui expliquent à la fois l'attention et la controverse dont cette question fait l'objet tient au fait que la migration de main-d'œuvre concerne avant tout des êtres humains se déplaçant entre différents pays et confrontés de ce fait à des environnements sociétaux différents – avec tout ce que cela peut impliquer de complexités sociales, économiques et politiques. Une autre raison tient à l'ampleur du phénomène. Sur les quelque 190 millions de personnes qui vivent aujourd'hui hors de leur pays, près de la moitié sont actifs. En d'autres termes, il y a aujourd'hui dans le monde quelque 95 millions de travailleurs migrants.<sup>3</sup> Quelle que soit la direction que prennent les flux migratoires, on constate qu'à tous les niveaux de qualification, ils s'inscrivent pour une bonne part en réaction aux disparités observées sur les plans de l'économie, de la démographie, des droits de l'homme et de l'environnement. Sachant que bon nombre de ces disparités ne sont pas prêtes de s'estomper et qu'elles

---

<sup>1</sup> En 2006, les Membres de l'OIM ont choisi pour thème de l'IDM en 2007 celui de la gestion de la mobilité de la main-d'œuvre dans une économie mondiale en mutation, qui fait également l'objet du Rapport *Etat de la migration dans le monde – 2008*. Pour ce faire, l'OIM a pu puiser dans le travail de recherche et d'analyse entrepris en vue de cette publication à paraître, dans le cadre des préparatifs liés aux activités de l'IDM pour cette année. Par ailleurs, cet atelier s'appuie également sur les résultats et sur le rapport sommaire de la réunion du Forum mondial sur la Migration et le Développement (FMMD) qui s'est tenue récemment à Bruxelles, et entend tirer parti des résultats positifs sur lesquels elle a débouché dans la perspective de la réunion de Manille en 2008. Voir à ce sujet <http://www.gfmd-fmmd.org/fr/node/211>.

<sup>2</sup> Selon un modèle mis au point par la Banque mondiale, une hausse de 3 % de la population active dans les pays à haut niveau de revenu sous l'effet de l'immigration entraînerait à l'échelle de la planète un gain dépassant de 356 milliards de dollars (soit 0,6 % en termes de revenu mondial) ceux que permettent d'entrevoir une libéralisation accrue du commerce des biens et d'autres formes de services, le total des gains totaux étant d'ailleurs supérieur pour les pays en développement que pour les pays développés. Banque mondiale, *Perspectives pour l'économie mondiale 2006*. En fait, les gains les plus importants en termes de prestations sociales à l'échelle mondiale seraient dus à la mobilité accrue des personnes exerçant un emploi peu qualifié, car c'est là que l'on constate l'écart salarial le plus important entre les parties du monde développées et moins développées.

<sup>3</sup> Ces estimations se rapportent à l'année 2005. Assemblée générale des Nations Unies, Migrations internationales et Développement. Rapport du Secrétaire général, 18 mai 2006. A/60/871.

continueront au contraire de s'accroître, notamment sur le plan de l'offre et de la demande de main-d'œuvre et sur celui des salaires, la migration internationale de main-d'œuvre est appelée à s'accroître.

Comme l'ont montré des manifestations internationales récentes consacrées à la question migration/développement, et notamment le *Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement* de l'Assemblée générale des Nations Unies et le *Forum mondial sur la Migration et le Développement*, la mobilité humaine et sa gestion sont intrinsèquement liées à la sécurité humaine, au bien-être des migrants eux-mêmes et au développement des régions d'origine comme de destination. De manière générale, on peut dire que les personnes qui se déplacent d'un pays vers un autre le font dans l'espoir d'une meilleure rémunération de leur travail et d'un avenir meilleur et plus sûr. Les opportunités ne manquent pas pour ce qui est de mieux satisfaire, par la mobilité de la main-d'œuvre, les besoins de développement humain au niveau individuel comme au niveau familial. On voit ainsi apparaître des pratiques prometteuses grâce auxquelles les rapatriements de fonds – en tant que fonds d'origine privée –, par exemple, favorisent la consommation, l'épargne et l'investissement au niveau des ménages. Il en va de même en ce qui concerne les efforts novateurs visant à limiter les pressions financières et sociales qui peuvent s'exercer sur une famille « transnationale ». Fondamentalement, la migration de main-d'œuvre apparaît par conséquent comme un moyen de développement humain pour les migrants eux-mêmes et pour leur famille.

Mais la mobilité de la main-d'œuvre en tant qu'instrument du développement est aussi bien plus que cela. De même que le monde s'efforce de récolter les fruits du commerce international voué au développement par une offre accrue de biens et de services de qualité et proposés à des prix abordables, de nombreux Etats également explorent le potentiel plus vaste de développement économique et social que recèle la mobilité de la main-d'œuvre. Pour les pays d'origine<sup>4</sup>, les emplois exercés à l'étranger peuvent faire baisser le taux de chômage et donner un coup de pouce aux salaires, notamment dans les couches jeunes de la population, en augmentation constante. Les connaissances, les compétences, les contacts professionnels et les fonds acquis à l'étranger peuvent aider un pays d'origine à développer des secteurs économiques existants ou de nouvelles niches, à renforcer ses exportations et à encourager l'investissement étranger direct. Les migrants qui retournent dans leur pays peuvent apporter une contribution précieuse à des secteurs critiques des ressources humaines, notamment dans les domaines de l'éducation et de la santé, le plus souvent en apportant des fonds à investir, en stimulant la création d'emplois et en se laissant guider par les perspectives du marché pour mieux répondre aux besoins et aux intérêts des démunis.

Pour les pays de destination qui présentent une population vieillissante, avec des prévisions démographiques négatives, les travailleurs migrants offrent l'avantage de remédier à des pénuries critiques sur le marché du travail et permettent ainsi à l'économie nationale de gagner en efficacité, en abaissant les coûts de production pour les consommateurs du marché interne et en renforçant la compétitivité des exportations. La

---

<sup>4</sup> Bon nombre de pays présentent de plus en plus les caractéristiques de pays d'origine, de transit et de destination de migrants, tout à la fois.

mobilité de la main-d'œuvre à l'intérieur des frontières peut éviter en partie de recourir aux délocalisations, ce qui peut avoir pour effet de faire baisser dans l'ensemble les pertes d'emplois locales. En dépit des craintes exprimées à ce sujet, l'expérience montre que les effets néfastes de l'immigration sur les salaires et l'emploi dans les pays d'accueil restent minimales.<sup>5</sup> Lorsqu'elle est correctement gérée, la mobilité de la main-d'œuvre peut faire partie des stratégies visant à conférer dynamisme, flexibilité et compétitivité aux économies des pays d'accueil.

Malgré le potentiel de développement si manifestement sous-exploité que recèle en elle la migration de main-d'œuvre, une évolution des structures institutionnelles aux niveaux national, bilatéral, régional et mondial s'impose dans la plupart des cas et à un rythme permettant de gérer efficacement la mobilité de la main d'œuvre temporaire, circulaire et permanente de façon à répondre aux besoins des migrants comme à ceux des sociétés d'origine et de destination. L'absence de mécanismes de gestion de la migration de main-d'œuvre n'est pas un obstacle au mouvement des personnes, mais elle limite sérieusement la capacité des sociétés et de la communauté mondiale à en récolter les bénéfices, tout en les exposant à un risque important de répercussions négatives. Une gestion inappropriée de la mobilité de la main-d'œuvre peut favoriser la migration irrégulière, l'exploitation des travailleurs migrants, ainsi que la perte et le gaspillage de compétences. Elle peut en outre gâcher les chances d'améliorer les conditions de vie des personnes concernées, la cohésion sociale et la croissance économique, et de nouer des partenariats axés sur le développement des ressources humaines. Par les temps de mobilité accrue que nous connaissons aujourd'hui, tirer davantage parti du potentiel de la migration de main-d'œuvre et faciliter une distribution plus équitable des bénéfices qui en découlent exige des politiques gouvernementales globales et cohérentes, un réel effort de renforcement des capacités, une coopération entre Etats associant toutes les parties prenantes concernées, et l'instauration durable d'un climat de confiance.

### ***Données et recherche pour une gestion efficace de la migration de main-d'œuvre***

Le point de départ naturel est le besoin de données sur le marché du travail et sur les tendances de la mobilité qui aillent vers une compatibilité de plus en plus grande. A cet effet, tant les pays de destination que les pays d'origine doivent procéder à un relevé des pénuries et des excédents présents et futurs de l'offre de main-d'œuvre par secteur économique, par métier, par région et par province, ce qui suppose qu'ils en aient la capacité. Distinguer entre pénurie de main-d'œuvre structurelle d'une part et saisonnière ou temporaire d'autre part revêt une importance pour la conception et la mise en œuvre de politiques efficaces en la matière. Une meilleure connaissance des ressources humaines existantes et projetées et des besoins en ressources humaines aux niveaux national, régional et mondial peut non seulement guider les choix politiques à faire, mais aussi faciliter l'adoption de politiques complémentaires de développement des ressources humaines tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination, en fonction des priorités économiques et sociales.

---

<sup>5</sup> OIM, *Rapport Etat de la migration dans le monde – 2005 : Coûts et avantages de la migration internationale* ; Banque mondiale, *Perspectives économiques mondiales 2006*.

Quels sont, à cet effet, les instruments les plus efficaces? Comment les relier aux politiques mises en œuvre par les gouvernements et par le secteur privé pour combler les déficits sur les plans de la démographie et des compétences, tels que la politique de délocalisation ? Et comment les décideurs s’y prennent-ils pour intégrer les statistiques dans un processus de prise de décision flexible, dépourvu d’exclusive et donc durable, permettant de régir l’admission, l’emploi et le statut de résident des travailleurs migrants ? Pour les pays qui souhaitent exporter des travailleurs, de quels moyens disposent-ils pour intégrer les données des marchés du travail local et étranger dans l’élaboration de programmes d’éducation, de formation et de préparation de travailleurs à l’emploi outremer, dans le contexte des plans nationaux de développement ? Les mêmes questions d’évaluation se posent à propos des envois de fonds. Quels enseignements nous apportent les gouvernements qui s’efforcent d’intégrer les considérations relatives aux flux migratoires et aux rapatriements de fonds dans les données des recensements nationaux et de les compléter à l’aide d’enquêtes dans les ménages immigrés en vue de mieux guider la prise de décision politique ?

### *Mise au point de politiques globales en matière de migration de main-d’œuvre*

Faire en sorte d’accorder l’offre et la demande de main-d’œuvre internationale exige d’adopter des mesures politiques permettant de faciliter et de réguler la mobilité à tous les stades du processus migratoire – du recrutement à l’emploi, à l’intégration et, dans certains cas, au retour – d’un bout à l’autre des grands « corridors migratoires » et partout à l’intérieur des groupes de pays au sein desquels circulent les flux migratoires, pour tout un éventail de niveaux de qualification et pour des séjours soit temporaires soit permanents. Ces conditions doivent être remplies, en même temps que celle de la protection des droits de l’homme et des normes de travail des migrants et des membres de leur famille si l’on veut que les migrations s’effectuent en bon ordre et dans la dignité. Bien qu’il y soit fréquemment fait référence sous le terme de « politiques secondaires », les mesures visant à faciliter la reconnaissance des qualifications, à ajuster les systèmes d’enseignement et de formation et à autoriser l’application à l’étranger de la sécurité sociale et des allocations de retraite seront décisives pour le succès des efforts déployés dans la mise au point de stratégies efficaces de mobilité de la main-d’œuvre.

Inévitablement, les approches axées sur une gestion d’ensemble de la mobilité et sur la cohérence avec les efforts de développement, entre autres politiques, varieront d’un pays à l’autre. Au niveau national, il existe des programmes qui tendent unilatéralement à déterminer le nombre et le type de travailleurs migrants qui sont admis, dans l’éventail complet des immigrants, à des fins d’études, de tourisme, d’affaires, ou au titre du regroupement familial ou de l’asile. Comment façonner ces programmes pour qu’ils répondent aux besoins de la migration de main-d’œuvre et pour prendre en compte les facteurs potentiellement antagonistes de l’efficacité économique et de l’équité, de la cohésion sociale, et des effets du développement sur les pays d’origine ?

Différentes formes de coopération interétatique, dont des accords bilatéraux sur la main-d'œuvre, peuvent produire des flux de mobilité de main-d'œuvre plus prévisibles et susciter des engagements de coopération de la part de nombreuses parties prenantes. Une telle coopération peut se traduire par un gain d'efficacité au niveau du recrutement et de l'emploi, tout en rendant possible les contrôles nécessaires pour faire obstacle à l'exploitation des immigrés. Certains Etats et certaines régions explorent également la possibilité de faire usage des partenariats entre Etats en matière de mobilité de la main-d'œuvre pour atteindre des objectifs plus larges de gestion des migrations. Là où existe une importante migration irrégulière, il serait possible d'envisager, de la part des Etats qui coopèrent à la lutte contre l'immigration irrégulière, un engagement consistant à accorder un accès préférentiel aux opportunités légales et/ou à régulariser le statut des migrants sans papiers. Comment faire pour nouer de tels partenariats et à quelles difficultés leur mise en œuvre se heurterait-elle principalement ?

Au niveau régional, comme cela a été dit lors du dernier atelier IDM de l'OIM sur « La libre circulation des personnes dans les processus d'intégration régionale »<sup>6</sup>, certaines régions sont parvenues, par le biais de l'intégration régionale ou de régimes commerciaux, à une mobilité de personnes plus importante que ce qui a été accompli à ce jour en application du mode 4 de l'Accord général sur le commerce des services (AGCS) de l'OMC, lequel reste limité dans sa portée et dans le nombre d'engagements pris à une catégorie déterminée de travailleurs hautement qualifiés. Si les processus d'intégration régionale peuvent utilement contribuer aux efforts visant à faciliter et à mieux réguler la mobilité de la main-d'œuvre, des difficultés persistent en ce qui concerne la conception et l'application d'une politique en la matière. Pour leur part, les processus consultatifs régionaux sur la migration offrent un cadre informel et non contraignant à l'intérieur duquel peuvent s'échanger des pratiques prometteuses et où s'entretient le climat de confiance et d'échange d'informations qu'exige une coopération régionale et interrégionale plus poussée dans ce domaine. C'est ainsi que le Processus de Colombo<sup>7</sup> a réalisé une percée dans ce domaine en unissant les efforts des agences de recrutement d'Asie de manière à assurer une meilleure liaison avec les employeurs et les gouvernements désireux d'importer de la main-d'œuvre d'Asie en toute sécurité, afin de garantir la protection de cette main-d'œuvre.

### ***Utiliser le moteur de la migration de main-d'œuvre dans une optique de développement***

Les rapatriements de fonds constituent l'avantage économique le mieux mis en évidence qu'ont à offrir les travailleurs émigrés à leur pays d'origine, et en même celui qui tend à mobiliser l'attention internationale. Ces dernières années, le simple flux des transferts financiers, ou rapatriements de fonds effectués par les migrants, a connu une progression

---

<sup>6</sup> Genève, Juin 2007. Pour consulter la documentation relative au séminaire, voir le site <http://www.iom.int/jahia/Jahia/pid/1805>

<sup>7</sup> Le Processus de Colombo, mettant l'accent sur la gestion de l'emploi outremer et de la main-d'œuvre contractuelle pour les pays d'origine en Asie, a été le premier à mettre spécifiquement l'accent sur la mobilité de la main-d'œuvre. Il a été rejoint par des pays de destination observateurs du Golfe, de l'Europe et d'autres régions clés. Les Emirats arabes unis (EAU) accueilleront la prochaine réunion ministérielle. Voir à ce sujet <http://www.colomboprocess.org>

considérable.<sup>8</sup> Pour bon nombre de pays en développement, ces rentrées de fonds sont plus importantes que la valeur combinée de l'investissement étranger direct et de l'aide publique au développement. En temps de crise en particulier, les rapatriements de fonds tendent à être stables, voire même à augmenter, alors que l'investissement étranger direct et l'aide publique au développement ont plutôt tendance à diminuer. Au niveau des ménages, les rapatriements de fonds contribuent à améliorer les conditions de vie des bénéficiaires tout en rehaussant leurs revenus. Cet apport est mis à profit pour la consommation, l'épargne ou l'investissement, notamment dans les domaines de la santé et de l'éducation des enfants. Les rapatriements de fonds peuvent en outre financer la diversification des risques lorsque les migrants investissent dans l'acquisition de biens et nouent des contacts qui favoriseront le caractère durable de leur retour au pays si telle est leur aspiration, ou pour le cas où ils se retrouveraient sans emploi dans le pays d'accueil.

Que peuvent faire le secteur public et le secteur privé pour que les rapatriements de fonds profitent davantage aux migrants et à leurs communautés, tout en respectant le caractère privé de ces transferts ? Des efforts sont actuellement déployés pour offrir des services de transfert abordables dans les régions dont sont originaires les migrants et qui bénéficient de ces transferts de fonds en rendant le marché des transferts plus compétitif. Il faut aussi mentionner les initiatives déployées pour mettre des services bancaires à la disposition des populations qui en sont dépourvues, y compris parmi les émigrés, et pour façonner à leur intention et selon leur profil des services transnationaux d'assurance et d'hypothèque. Etant donné que les migrants peuvent n'avoir que de menues sommes d'argent à détourner de la consommation des ménages pour les mettre au service du développement communautaire, plusieurs gouvernements et autres partenaires internationaux s'efforcent d'aider en apportant l'équivalent des fonds réunis collectivement par les migrants en faveur de projets de développement.

Au-delà des rapatriements de fonds, la migration de main-d'œuvre offre tout un éventail d'avantages supplémentaires pour le développement des pays d'origine. Même s'il est plus difficile de mesurer qualitativement le potentiel non financier des travailleurs migrants, celui-ci peut avoir un effet plus significatif sur le développement. A titre d'exemple, les migrants peuvent revenir au pays, soit définitivement soit pour une durée limitée, afin d'y mettre en application les compétences et les connaissances nouvellement acquises, d'apporter des investissements productifs, de stimuler la création d'emplois et l'élaboration de produits innovants, ou de mettre en place des réseaux internationaux de commerce, de recherche et de développement. Pourtant, les réponses traditionnellement opposées à la perte de capital humain qu'entraîne l'émigration ont principalement été centrées sur les efforts de prévention de l'exode de compétences et sur l'encouragement des retours définitifs.

---

<sup>8</sup> Selon la Banque mondiale, on a estimé les transferts de fonds dûment consignés à destination des pays en développement pour l'année 2006 à 204 milliards de dollars. Le chiffre réel des transferts effectués au cours de cette année est sans doute notablement plus important si l'on tient compte des transferts non consignés, qu'ils aient été faits par des voies formelles ou informelles. Banque mondiale (2007) Actualités « Migration et rapatriement de fonds », voir à ce sujet : <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/NEWS/0,,contentMDK:20648762~menuPK:34480~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:4607,00.html>

## *Formules de migration temporaire et circulaire de main-d'œuvre*

Comparativement, beaucoup d'efforts sont faits actuellement pour faire valoir que les formules de migration temporaire et circulaire sont une option « triplement avantageuse » – pour les migrants, pour les communautés d'origine et pour celles de destination – et dont le développement peut retirer le plus grand bénéfice. Les formules de *migration temporaire*, c'est-à-dire celles où les migrants résident dans le pays de destination pendant une période prédéfinie, ont tiré les enseignements des faiblesses que présentaient les programmes autrefois appliqués aux travailleurs immigrés et peuvent désormais constituer une option de substitution plus politiquement acceptable à la migration permanente. Les programmes de ce type peuvent également permettre à un plus grand nombre de migrants de tirer profit du nombre restreint des opportunités d'emploi à l'étranger. Cela étant, la mobilité temporaire peut se révéler plus appropriée pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qui ne sont pas structurels par nature, dans la mesure où ceux-ci doivent trouver des réponses plus durables, le cas échéant en recourant pour partie du moins à la migration permanente.

Pour sa part, la *migration circulaire*<sup>9</sup> comprend différentes formes de mouvements qui stimulent la circulation entre les pays d'origine et de destination, tout en offrant aux migrants, quel que soit leur niveau de qualification, la possibilité d'opérer un choix plus durable concernant leurs moyens d'existence. En conséquence, le concept de migration circulaire renvoie aux travailleurs qui effectuent des séjours répétés de durée limitée dans le pays de destination. Parallèlement, les migrants qui jouissent d'un statut de résident de longue durée dans les pays d'accueil s'engagent eux aussi dans des formules de migration circulaire du fait de leurs retours répétés au pays d'origine.

Quelles mesures d'encouragement et de dissuasion les pays d'origine et de destination envisagent-ils pour faciliter l'adoption de formules de mobilité temporaire et circulaire à l'endroit des migrants peu ou moyennement qualifiés ? Certains pays ont tenté d'encourager les retours à l'expiration du contrat d'emploi en permettant aux migrants de récupérer plus rapidement les dépenses exposées au début et à la fin de leur séjour sur le territoire, tout en facilitant les entrées multiples pour certains groupes de migrants comme les travailleurs saisonniers. De même, dans les situations de concurrence pour des permis de travail temporaire octroyés en nombre limité dans le secteur privé, il est possible d'accorder un traitement préférentiel aux employeurs et aux agences privées de

---

<sup>9</sup> Il n'existe aucune définition convenue de l'expression « migration circulaire ». De manière générale, la Commission européenne la définit comme une forme de migration gérée de manière à permettre un certain degré de mobilité légale entre deux pays donnés, tout en manifestant le souhait de donner de ce concept une définition plus précise et plus opérationnelle. Voir à ce sujet la communication de la Commission européenne "*Circular migration and mobility partnerships between the European Union and third countries.*" CE, mai 2007. Pour les préparatifs de la première réunion du FMMD, c'est la définition suivante qui a été retenue : « La migration circulation est le mouvement fluide de personnes entre des pays, y compris le mouvement temporaire ou plus permanent qui, lorsqu'il se produit volontairement et lorsqu'il est lié aux besoins de main-d'œuvre des pays d'origine et de destination, peut être bénéfique pour toutes les parties concernées ». FMMD, Table ronde 1 « Développement du capital humain et mobilité du travail : maximiser les opportunités et minimiser les risques » Document de base session 1.4 (version originale : anglais), Belgique 2007.

recrutement dont on peut vérifier qu'ils ont appliqué une politique de réduction des commissions à l'embauche en facilitant le retour des migrants et en veillant au respect des droits de l'homme et des normes de travail pour tous les travailleurs.

La migration circulaire peut également servir à lutter contre l'exode des compétences. Les pays d'origine et de destination peuvent nouer des partenariats associant de multiples parties prenantes afin d'encourager les migrants qualifiés à rentrer volontairement dans leur pays – que ce soit temporairement, définitivement ou virtuellement – en vue d'apporter à court terme leur aide et leur savoir-faire dans différents domaines, et aussi d'assurer le transfert de connaissances, de compétences et de techniques. Certains Etats ont également encouragé l'application de méthodes éthiques de recrutement au plan international pour les travailleurs venant de secteurs en difficulté.

Il sera essentiel de veiller à une complémentarité plus large entre ces politiques de migration de main-d'œuvre et le développement des ressources humaines, particulièrement dans les secteurs où l'on prévoit une progression de la demande, comme la santé et l'enseignement. A mesure que s'affirme le caractère mondial des marchés du travail, le développement du capital humain prend une dimension internationale. Il faudra inventer de nouveaux types de partenariat entre pays d'origine et de destination, par exemple sous la forme de programmes de jumelage, en y associant le secteur privé, pour être sûr de disposer d'un niveau approprié de ressources humaines. Cependant, comme le manque de travailleurs diplômés dans de nombreux Etats n'est pas uniquement dû à la migration internationale, les efforts de développement des ressources humaines doivent également porter sur l'exploration de formes plus durables de recrutement et de déploiement, capables d'inciter les travailleurs diplômés à rester dans le système.

### ***Le rôle des parties prenantes privées et autres entités non gouvernementales***

Le secteur privé, les associations de la diaspora, les organisations de travailleurs et autres parties prenantes non gouvernementales ont un rôle essentiel à jouer à la fois dans la gestion de la migration de main-d'œuvre dans l'intérêt de tous et à titre de contribution à l'effort de développement des ressources humaines. En consultant ces parties prenantes, les gouvernements peuvent concevoir des politiques en la matière capables de s'adapter aux changements brutaux qui s'opèrent sur les marchés locaux de la main-d'œuvre et chercher de nouveaux marchés tout en appliquant des pratiques innovantes. C'est ainsi que les agences de recrutement temporaire sont à la pointe des efforts qui visent à assurer le niveau requis de mobilité de la main-d'œuvre internationale pour faciliter l'investissement étranger direct dans les économies des pays en développement et de ceux qui traversent une phase de transition. Dans les pays d'origine, ce type de coopération associant de multiples parties prenantes peut se traduire par des formules de migration de main-d'œuvre qui favorisent la restructuration de l'économie nationale et de la population active, lorsque cela s'impose. Là où les migrants choisissent de retourner dans leur pays, le secteur privé a un rôle essentiel à jouer pour ce qui est de faciliter leur réinsertion productive.



Les acteurs non étatiques ont également un rôle clé à jouer dans la réglementation de l'industrie du placement visant à réduire l'exode des compétences, l'exploitation des travailleurs migrants, ainsi que la traite et l'introduction clandestine d'êtres humains. Le fait de s'assurer l'appui d'agences privées de placement permet par exemple d'instaurer des pratiques internationales de recrutement plus efficaces. Les syndicats, quant à eux, peuvent œuvrer pour que les intérêts des travailleurs migrants soient pris en compte dans leur action de soutien à la main-d'œuvre locale. Par conséquent, là où les employeurs et les syndicats sont pleinement engagés, l'inspection du travail est mieux placée pour assurer des grilles de rémunération adéquates, ainsi que des conditions de vie et de travail acceptables pour les travailleurs migrants.

Les migrants eux-mêmes œuvrent au développement de leur pays d'origine au travers des associations de villes natales qui se sont créées dans certains pays de destination, et sous d'autres formes d'association de la diaspora. Recenser et épauler celles de ces entités qui offrent le plus de potentiel revêt un intérêt croissant pour les institutions et les organismes financiers internationaux s'efforçant d'obtenir que les rapatriements de fonds et autres contributions des diasporas au capital social et au marché de l'emploi produisent le maximum d'effets multiplicateurs. A cet effet, les dialogues engagés au sein des diasporas peuvent servir de tribunes à partir desquelles on peut espérer voir les migrants s'engager davantage dans la gestion du potentiel de développement de la mobilité de main-d'œuvre.

Les organisations internationales et non gouvernementales, ainsi que d'autres acteurs du secteur privé peuvent aider à mobiliser l'aide publique en vue d'améliorer la gestion de la migration de main-d'œuvre. Ils peuvent également apporter leur concours au moyen de campagnes d'information visant à encourager les employeurs et les migrants à faire usage des filières légales de migration et à se conformer aux réglementations et autres sauvegardes s'y rapportant.

### ***La voie à suivre***

Comme on le voit, une gestion humaine et ordonnée de la migration de main-d'œuvre dans l'intérêt de toutes les parties concernées et dans le contexte actuel de mutation rapide de l'économie mondiale constitue plus que jamais un défi politique d'importance. C'est pourquoi l'objectif de cet atelier est de mettre les gouvernements en mesure de s'appuyer sur l'excellent travail réalisé lors du Forum mondial de Bruxelles pour pouvoir relever ce défi. Les participants s'attacheront à explorer de quelle façon faire face aux problèmes soulevés dans l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies globales de gestion de la mobilité de main-d'œuvre et de développement des ressources humaines. Parallèlement – et ce n'est pas moins important –, les pays d'origine et de destination seront encouragés à mettre en avant leurs besoins en termes de renforcement de capacités dans cette optique, en même temps que les pratiques novatrices auxquelles ils ont eu recours à ce jour.

Au vu des nombreux avantages à retirer d'un engagement accru du secteur privé et des autres parties prenantes non gouvernementales, les participants à cet atelier poursuivront également le dialogue sur le meilleur moyen d'utiliser leurs contributions. Dans la perspective d'une mobilité sans cesse accrue, un investissement conjoint ciblé sur la satisfaction des besoins en ressources humaines des pays d'origine et de destination mérite à cet égard une attention toute particulière. Si toutes les forces tendent vers le même but, on peut espérer instaurer le climat général de confiance qui doit permettre de gérer la mobilité de main-d'œuvre et de mieux contribuer au développement individuel des migrants et des membres de leur famille, ainsi qu'au développement des communautés d'origine et d'accueil.