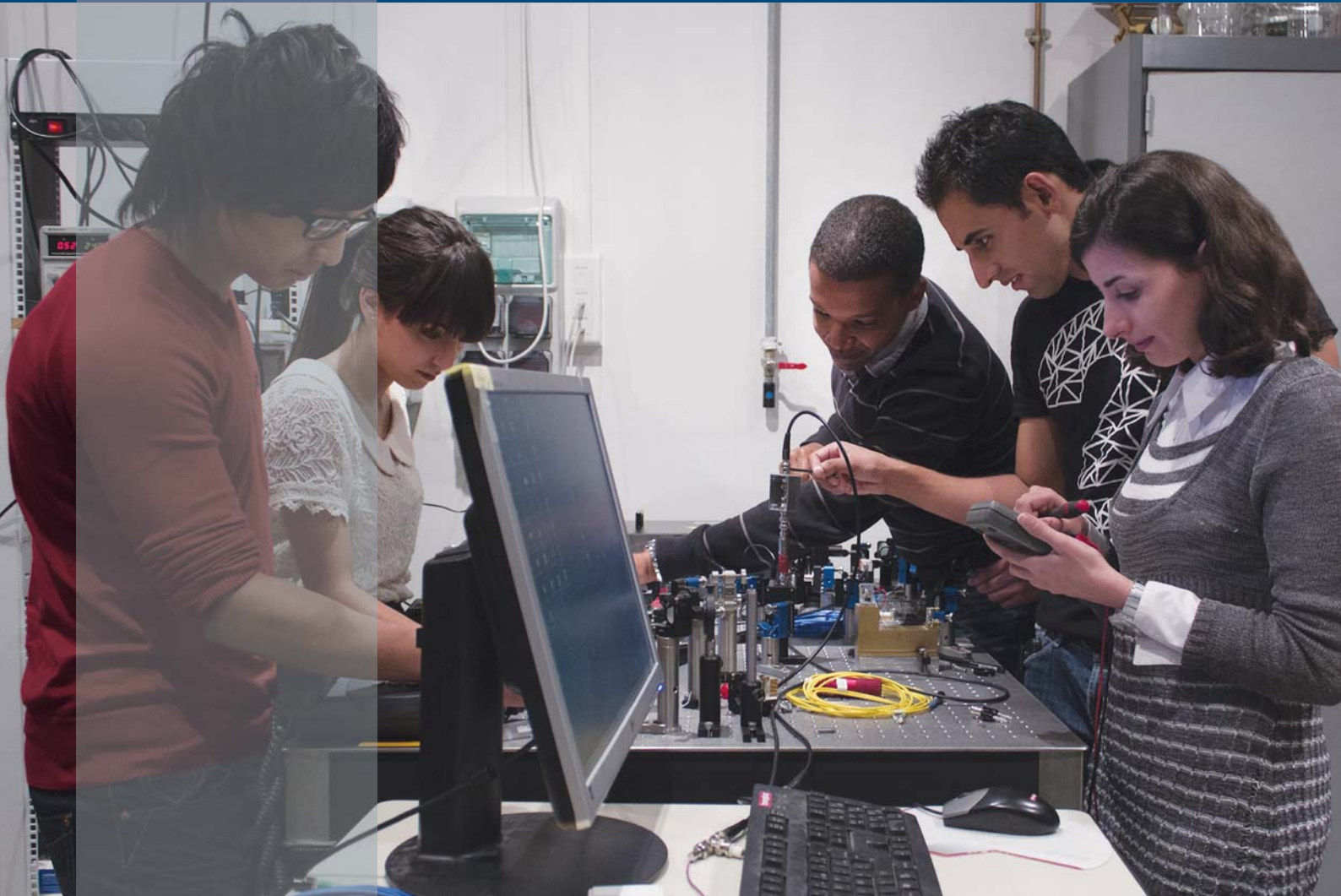


RAPPORT

2012



Mobiliser les compétences des migrants et de la diaspora en faveur du développement : quelques pistes stratégiques



Direction générale
de la mondialisation,
du développement
et des partenariats



**MOBILISER LES COMPÉTENCES
DES MIGRANTS ET DE LA DIASPORA
EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT :
QUELQUES PISTES STRATÉGIQUES**

Septembre 2012

*Cette étude a été réalisée par l'OCDE
en coopération avec le ministère français des Affaires étrangères.
Le contenu de ce rapport ne reflète pas la position officielle de la France
ni celle des autres pays membres de l'OCDE.*

Photo couverture : Etudiants-chercheurs étrangers à l'Institut d'optique
Graduate School de Palaiseau © Avec l'aimable autorisation de Jean-François Dars
Réalisation : DGM
Impression : service de reprographie du ministère
©Ministère des Affaires étrangères, 2012
Contacts : jean-christophe.dumont@oecd.org et pierre.robion@diplomatie.gouv.fr

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	4
Mieux identifier les migrants et leurs compétences	6
1. L'amélioration des données, clé pour une meilleure connaissance des diasporas	6
2. Des migrants plus diplômés et d'horizons plus divers	7
Favoriser le transfert des compétences et la mobilité	11
1. Améliorer l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi	11
2. Améliorer l'adéquation entre les compétences et l'emploi	13
3. Faciliter les processus de recrutement et lever les obstacles au retour	14
Mobiliser les compétences de la diaspora	18
Renforcer la coopération et la coordination entre les acteurs	21
Conclusion	23
Bibliographie	25
Annexe	27

INTRODUCTION

→ En 1960, on comptait 77 millions de migrants dans le monde, un chiffre qui a presque été multiplié par trois en un demi-siècle, pour atteindre 214 millions en 2010, soit environ 3 % de la population mondiale. Parallèlement, la nature et la composition des mouvements migratoires ont subi des évolutions majeures sous l'impulsion des grandes mutations socio-économiques et géopolitiques qui ont marqué la seconde moitié du xx^e siècle. La décolonisation, la construction européenne, la chute du rideau de fer, la transformation des dynamiques démographiques régionales, l'augmentation générale du niveau d'éducation de la population mondiale, l'émergence des économies asiatiques et, plus généralement, la mondialisation des économies ont très largement contribué à redessiner la carte des migrations internationales et le profil des migrants. Les politiques migratoires des pays d'accueil, souvent plus sélectives, ont également influencé les caractéristiques des migrants, notamment de ceux arrivés récemment.

Les flux migratoires sont aujourd'hui plus qualifiés, plus féminins, et ils se dirigent vers un plus grand nombre de pays. De nombreux migrants sont à la fois enracinés dans les pays de destination mais également mieux connectés avec leur pays d'origine, en raison des facilités de transport et des nouveaux outils de communication. Certains groupes de migrants sont, à l'inverse, dans des formes d'hyper-mobilité, par exemple au sein des zones de libre circulation ou des multinationales. Les formes de migration de travail temporaire plus « traditionnelles » persistent, voire se développent, mais là encore les attentes des migrants par rapport aux liens qu'ils entretiennent avec leur pays d'origine ont changé, ainsi que leur façon d'envisager et de concrétiser leur engagement vis-à-vis de leur communauté d'origine.

En partie du fait de ces évolutions, la question du lien entre migration et développement n'a jamais été aussi présente dans l'agenda politique international qu'elle ne l'est aujourd'hui. Le Forum mondial sur les migrations et le développement (FMMD) et le Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement, qui se tient sous l'égide des Nations unies, témoignent du regain d'intérêt suscité par cette question. Parallèlement, on observe dans les pays d'origine un renouvellement des relations avec les diasporas, et des institutions publiques en lien avec elles. Il y a là une prise de conscience progressive de l'importance du potentiel que représentent les diasporas pour le développement économique et social.

Les migrants disposent de ressources importantes, tant en termes financiers, comme en témoigne le niveau des transferts de fonds officiels à destination des pays en développement, estimés d'après la Banque mondiale à 372 milliards de dollars en 2011, qu'en termes de capital humain, puisque près d'un tiers des migrants récents dans les pays de l'OCDE sont diplômés du supérieur contre moins de 6 % en moyenne dans leurs pays d'origine. Les migrants sont également parfois des acteurs clés des échanges commerciaux entre les pays d'origine et de destination ainsi que des porteurs de projets susceptibles de développer l'emploi et les infrastructures, notamment au niveau local. La contribution des migrants, et plus largement celle des diasporas, au développement économique et social de leur pays d'origine, dépend toutefois de nombreux facteurs, tels que l'ampleur des effectifs, le niveau de qualification, l'ancienneté et le degré d'organisation des communautés concernées. Elle dépend également de manière cruciale des conditions économiques, sociales et politiques qui prévalent dans les pays d'origine, ainsi que du soutien dont bénéficient les communautés expatriées.

Plusieurs études visant à mieux identifier les politiques susceptibles de valoriser le potentiel des diasporas en faveur du développement ont été publiées ces dernières années (p. ex. Agunias et Newland 2012, JMDI 2011, Ratha et Plaza 2011, Newland 2010, Kuznetsov 2006). Ces études ont permis de recenser un grand nombre d'expériences, plus ou moins fructueuses, et d'identifier certains des canaux à travers lesquels les diasporas peuvent apporter leur contribution. Le déficit d'informations statistiques sur le profil des populations cibles est toutefois systématiquement identifié comme un obstacle majeur. Afin de pallier ce manque, l'OCDE et l'Agence Française de Développement (AFD) ont uni leurs efforts pour construire une source d'informations par pays d'origine, la plus complète et détaillée possible, sur les migrants dans les pays de l'OCDE.

Les résultats de ces travaux confortent l'idée d'une « nouvelle donne migratoire » qui incite à revisiter les conditions dans lesquelles les migrants et leurs descendants peuvent contribuer au développement économique, social et culturel de leur pays d'origine. Dans le cadre limité de cette synthèse,

l'accent sera mis plus particulièrement sur la mobilisation et la valorisation des compétences des migrants et de la diaspora tant d'un point de vue économique que social (voir encadré ci-dessous). En revanche, les aspects monétaires, bien documentés par ailleurs, ne seront pas couverts. Plutôt que de chercher à établir un catalogue de bonnes pratiques, cette synthèse a pour objectif de proposer des pistes de réflexion pour la formulation de nouvelles politiques publiques visant à mieux valoriser les compétences de la diaspora au service du développement des pays d'origine.

La première partie de cette synthèse tracera à grands traits un panorama des compétences des migrants en cherchant à isoler les évolutions récentes les plus importantes. Les deux parties suivantes s'attacheront à tirer les leçons de ces évolutions sur la mobilité et la mobilisation des compétences expatriées. Avant la conclusion, une dernière partie abordera plus spécifiquement la question du rôle et de la coopération entre les multiples acteurs engagés sur la mobilisation des compétences de la diaspora en faveur du développement.

Migrants/Diaspora, Compétences/Éducation : une question de définitions... et de données disponibles

Par le terme « migrants » on fait référence aux personnes qui vivent dans un pays autre que celui dans lequel elles sont nées. Il s'agit donc de personnes nées à l'étranger, quelle que soit leur nationalité. Le concept de « diaspora » recouvre quant à lui une population bien plus vaste qui, en théorie, inclut toutes les personnes qui entretiennent une forme d'attachement à un pays d'origine spécifique en relation avec leur passé migratoire. Ces personnes peuvent être des migrants ou des enfants, voire petits-enfants de migrants, qui ne sont pas nés à l'étranger. Certaines de ces personnes ont la nationalité du pays dans lequel elles résident, mais d'autres ont plusieurs nationalités ou seulement la citoyenneté de leur pays de résidence actuel. En pratique, en raison du manque de données, les analyses assimilent souvent migrants et diasporas. Les données sur lesquelles s'appuie cette synthèse portent principalement sur les migrants mais prennent également en compte leurs descendants (enfants nés dans le pays de résidence de parents nés à l'étranger). En tout état de cause, le public

visé par les politiques publiques discutées dans cette synthèse correspond bien à la notion de diaspora telle que définie précédemment.

La notion de « compétences » est également à préciser. En théorie, ce terme doit être appréhendé dans son sens le plus large, en tenant compte à la fois du niveau d'instruction, mais également des compétences professionnelles et plus généralement des savoir-faire techniques, entrepreneuriaux et organisationnels qu'ont accumulés les migrants et leurs enfants¹. Les données disponibles permettent de mesurer le niveau d'éducation, en général déterminé en fonction du plus haut niveau de diplôme atteint, et les compétences professionnelles, notamment de ceux qui disposent d'un emploi, mais il faut reconnaître qu'elles ne couvrent que très partiellement les autres dimensions². Là encore, les politiques publiques discutées dans cette synthèse visent à mobiliser l'ensemble des compétences de la diaspora, y compris celles qui échappent pour l'instant aux instruments de mesure disponibles.

1- Voir OCDE (2012a) pour une discussion plus approfondie de la notion de « compétences ».

2- Le nouveau programme d'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC) de l'OCDE permettra dans un avenir proche d'affiner cette analyse en développant des indicateurs objectifs sur tout un ensemble de compétences. Les premiers résultats de l'enquête seront disponibles au cours de l'automne 2013.

MIEUX IDENTIFIER LES MIGRANTS ET LEURS COMPÉTENCES

1. L'amélioration des données, clé pour une meilleure connaissance des diasporas

➔ Les données statistiques sur les migrations internationales ont fait, au cours des deux dernières décennies, l'objet d'une attention particulière qui a donné lieu à des progrès notables, tant en ce qui concerne la connaissance des flux migratoires que celle des principales caractéristiques des populations immigrées et de leurs enfants par pays et/ou grandes régions d'origine. Les données issues des recensements et/ou des registres de population, complétées par celles disponibles par le biais d'enquêtes sur la force de travail ou sur les ménages, permettent par exemple, au travers de variables comme la durée de séjour, le niveau d'éducation et de qualification ainsi que le lieu d'acquisition des diplômes, de mieux connaître le parcours migratoire et l'expérience professionnelle des immigrés originaires d'un pays donné.

Depuis plusieurs années, l'OCDE et l'Agence Française de Développement ont consenti un investissement important dans ce domaine en compilant des données détaillées issues des recensements de population pour 2000/2001 et 2005/2006 pour plus de 200 régions ou pays d'origine des migrants. Cette base de données combinée avec d'autres sources d'information, a permis de publier récemment un ensemble de fiches par pays d'origine présentant les tendances

migratoires récentes (y compris les étudiants étrangers) et les diasporas résidant dans les pays de l'OCDE selon l'ampleur de leurs effectifs (y compris les enfants d'immigrés) et leurs principales caractéristiques (âge, sexe, éducation, situation sur le marché du travail, profession et déclassement) (OCDE/AFD 2012)³.

Ces données sont très utiles pour les pays d'origine qui disposent maintenant d'informations plus riches sur les principales caractéristiques des migrants et notamment sur leur niveau d'instruction et sur leur insertion professionnelle. Elles révèlent quelques surprises mais permettent aussi de mesurer et de confirmer plusieurs tendances lourdes (voir encadré ci-contre). Par ailleurs, la meilleure connaissance du profil des immigrés, croisée avec les informations sur les niveaux d'études et de qualification des personnes restées dans les pays d'émigration, a permis aussi de mesurer l'ampleur de la « fuite des cerveaux » à partir du taux d'émigration par niveau de qualification et/ou par profession, par pays et/ou région d'origine, et d'en souligner les risques en suivant l'évolution dans le temps du niveau atteint par ce taux.

3- D'autres projets sont par ailleurs en cours, notamment en Amérique latine (p.ex. www.observatoriosdiasporas.com), pour mettre en place des observatoires des diasporas qui permettront à terme un suivi permanent.

Le saviez vous ?

- En 2010, le nombre total de migrants dans le monde est estimé à 214 millions, dont 147 millions originaires d'un pays du Sud ; la moitié de ces derniers (73 millions) résident dans un autre pays du Sud.
- En 2005/2006, plus de 95 millions de migrants âgés de 15 ans et plus vivaient dans les pays de l'OCDE, représentant presque 11 % de la population totale de ces pays. En 2010, on estime que ce nombre est supérieur à 105 millions.
- Entre 2000/2001 et 2005/2006, la communauté latino-américaine vivant dans les pays de l'OCDE (+5,9 millions) a augmenté plus vite que celle originaire d'Asie (+4,4 millions). D'après les flux enregistrés en 2010 dans les pays de l'OCDE, 1 immigré permanent sur 10 est chinois et 1 sur 20 est indien.
- Dans les pays de l'OCDE, les immigrés sont en moyenne plus qualifiés que les personnes nées dans le pays. 28 % des immigrés sont titulaires d'un diplôme du supérieur contre 24 % pour les personnes nées dans le pays.
- 51 % des immigrés dans les pays de l'OCDE sont des femmes, 75 % ont entre 15 et 64 ans (13 % ont entre 15 et 24 ans). Plus d'un immigré sur 6 est arrivé depuis moins de 5 ans.
- Il y a un peu plus de femmes diplômées du supérieur parmi les immigrées récentes (33 %) que pour leurs homologues masculins (31 %).
- Parmi les immigrés arrivés récemment dans la zone OCDE, il y a plus de diplômés du supérieur originaires d'Afrique (près de 500 000) que de Chine (320 000), mais moins que d'Inde (550 000).
- En moyenne, environ un diplômé du supérieur sur 10 originaire d'Afrique ou d'Amérique latine réside dans l'un des pays de l'OCDE. Ce pourcentage est en revanche inférieur à 4 % pour les immigrés originaires d'Asie.
- C'est dans les petits pays insulaires, notamment dans les Caraïbes (p. ex. Barbade 83 %, Guyane 79 % et Haïti 75 %), que les taux d'émigration des personnes qualifiées les plus élevés sont enregistrés.

Source : UNDP (2012), Widmaier et Dumont (2011), OCDE/AFD (2012).

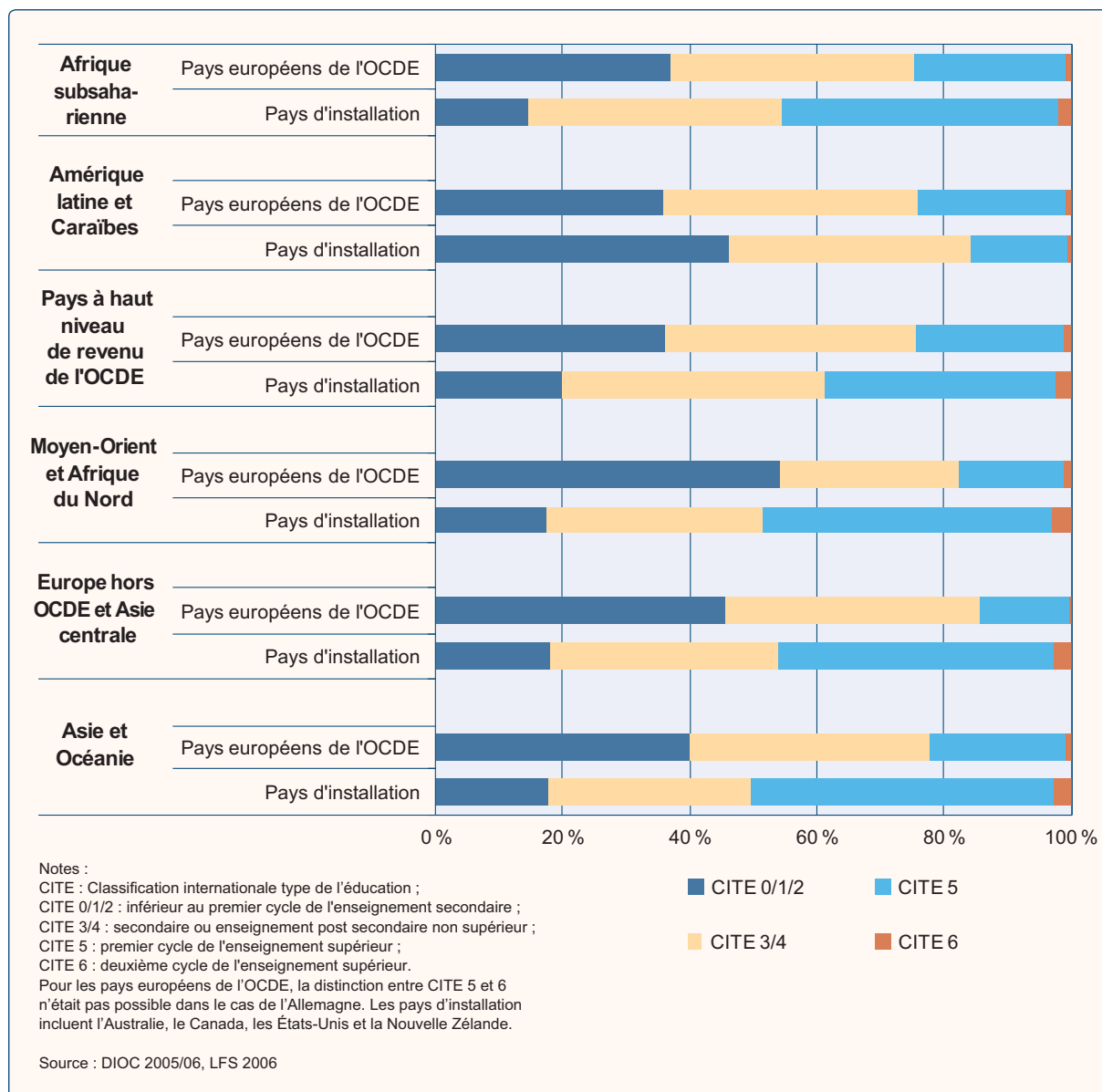
2. Des migrants plus diplômés et d'horizons plus divers

➔ En 2005/2006, plus de 26 millions de migrants diplômés du supérieur vivaient dans les principaux pays de l'OCDE, dont plus d'un million de personnes titulaires d'un doctorat. La majorité des migrants qualifiés sont originaires d'Asie (33 %, ou 8,5 millions de personnes) mais on compte également plus de 4 millions de migrants qualifiés originaires d'Amérique latine et 2,5 millions originaires d'Afrique. Les pays européens de l'OCDE attirent proportionnellement moins de migrants qualifiés que les principaux pays d'installation (Australie, Canada, États-Unis, Nouvelle-Zélande) et l'écart est particulièrement marqué en ce qui concerne les migrants originaires du Maghreb et des pays d'Europe centrale et orientale (voir graphique en page 8). Au total, plus de la moitié des migrants

qualifiés résident soit aux États-Unis, soit au Canada (56 %, ou 14,5 millions de personnes).

Un tiers des immigrés récents dans les pays de l'OCDE (c.-à-d. arrivés depuis moins de 5 ans) sont diplômés du supérieur, soit 5,2 millions de personnes. En moyenne, la part des diplômés du supérieur est plus élevée parmi les immigrés récents que pour les personnes nées dans les pays de l'OCDE (24 %) et pour les immigrés anciennement installés (27 %), traduisant par là même la nature sélective des migrations vers les pays de l'OCDE et l'augmentation du niveau d'éducation des jeunes générations dans les pays d'origine. Un phénomène qui tend d'ailleurs à s'accroître, notamment avec la crise économique qui frappe les principaux pays d'accueil depuis 2007/2008, et qui s'inscrit plus généralement dans un contexte de compétition accrue entre les pays de destination, y compris avec les pays émergents, pour attirer et retenir les talents.

Distribution des migrants par niveau d'éducation selon la région d'origine et de destination, 2005/2006



Les pays d'origine doivent avoir les moyens de suivre ces évolutions « en temps réel » afin de mesurer l'importance de la fuite des cerveaux et d'adapter leurs politiques en conséquence⁴. L'échange d'informations avec les pays de destination, dont les systèmes statistiques sont souvent plus élaborés, est de ce point de vue crucial.

Cette évolution se traduit également au travers de la distribution des compétences professionnelles des migrants. L'annexe (voir en page 27) montre en effet l'importance des effectifs exerçant des emplois qualifiés, notamment dans les secteurs de la santé et de l'éducation, dans les pays de l'OCDE. En Europe, en Australie, au Canada

4- Certaines études récentes insistent sur les possibles effets positifs de la migration de personnes qualifiées qui incomberait à l'augmentation de la demande de formation universitaire dans les pays d'origine associée aux opportunités migratoires offertes aux personnes hautement qualifiées. Les preuves empiriques sont toutefois encore limitées et montrent que ce type d'effet n'est envisageable que si le taux d'émigration des personnes qualifiées n'est pas trop élevé (Beine, Oden-Defoort et Docquier, 2011).

et en Nouvelle-Zélande, en moyenne près de 16 % des travailleurs immigrés originaires d'Asie et d'Afrique subsaharienne (13 % de ceux originaires des pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord) sont employés en tant que professionnels et plus de 11% comme techniciens. Aux États-Unis, près d'un immigré africain sur 6 est un professionnel du secteur de la santé ou de l'éducation, 10 % des immigrés asiatiques sont dans le secteur de l'informatique et 12 % des ressortissants des pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord occupent des responsabilités managériales. Cette observation révèle à la fois l'ampleur de l'émigration dans certaines professions très qualifiées et l'importance des ressources humaines potentiellement mobilisables au travers de politiques ciblées.

Un autre fait saillant concerne l'importance croissante des migrations féminines qui ne s'opèrent plus en priorité dans le cadre du regroupement familial, mais de plus en plus souvent à des fins d'emploi, notamment pour les migrantes qualifiées. Près de 4 millions de femmes diplômées du supérieur se sont installées dans les pays de l'OCDE entre 2000/2001 et 2005/2006, dont

1,7 million étaient originaires de pays moins avancés et plus de 700 000 d'Inde. Dans les flux récents, la proportion de femmes migrantes qualifiées est en fait supérieure à celle observée pour les hommes (33 % vs. 31 %). Au Canada, en Australie, en Irlande et au Royaume-Uni, plus d'une migrante récente sur deux est diplômée du supérieur.

Il est difficile de savoir, sauf à mener une étude plus approfondie, si les migrantes qualifiées sont plus ou moins connectées et enclines à contribuer à leur pays d'origine que leurs homologues masculins, dans la mesure où cela dépend à la fois du contexte dans lequel s'effectue la migration et des conditions qui prévalent pour les femmes sur le marché du travail dans leur pays d'origine. Cela dit, la féminisation des flux de travailleurs qualifiés, doit inciter à s'interroger sur les moyens spécifiques à même de mobiliser cette composante importante et croissante de la diaspora.

Une autre tendance lourde concerne les étudiants étrangers, dont le nombre n'a cessé d'augmenter au cours de la dernière décennie. Selon les

Principales caractéristiques des migrants installés dans les pays de l'OCDE par région d'origine, 2005/2006 (en pourcentages)

Région d'origine		Hommes	Jeunes 15-24 ans	Immigrés récents
Asie et Océanie	Total	47,3	12,5	20,9
	Hautement qualifiés	49,9		23,5
Europe hors OCDE et Asie centrale	Total	47,8	14,6	15,0
	Hautement qualifiés	46,6		20,1
Moyen-Orient et Afrique du Nord	Total	53,8	10,2	17,1
	Hautement qualifiés	58,4		16,8
Pays à haut niveau de revenu de l'OCDE	Total	47,2	9,0	16,8
	Hautement qualifiés	48,7		22,2
Amérique latine et Caraïbes	Total	51,1	14,6	21,3
	Hautement qualifiés	45,9		21,0
Afrique subsaharienne	Total	52,6	14,7	25,8
	Hautement qualifiés	56,7		22,6
Total	Total	49,1	12,4	19,1
	Hautement qualifiés	49,4		21,9

Note : Les personnes hautement qualifiées sont celles qui disposent d'un diplôme du supérieur (CITE 5/6).
Source : DIOC 2005/2006

données de l'Unesco, de l'OCDE et d'Eurostat, parmi les 3 millions d'étrangers, étudiants internationaux, résidant dans les pays de l'OCDE en 2010 (contre 1,6 million en 2000), plus d'un quart sont originaires de Chine ou d'Inde. Les étudiants internationaux sont bien représentés dans tous les principaux domaines d'étude et les différences en termes de spécialisation par rapport à l'ensemble de la population étudiante ne sont généralement pas importantes – du moins au niveau global. Ils sont toutefois surreprésentés dans les domaines des sciences sociales et du commerce, ainsi que dans les domaines scientifiques et techniques.

Les étudiants internationaux représentent en moyenne plus de 6 % de l'ensemble des étudiants dans les pays de l'OCDE et constituent un vivier important de main-d'œuvre immigrée hautement qualifiée pour ces pays. Ces dernières années, la plupart des pays d'accueil ont facilité les changements de statut à la fin des études afin de permettre à cette main-d'œuvre qualifiée de s'établir dans ces pays. Maintenir le lien avec les jeunes poursuivant des études à l'étranger pendant leur formation et au-delà s'avère donc un enjeu de plus en plus crucial pour les pays d'origine. Cette question fait l'objet d'une discussion plus approfondie dans la section suivante.

Il convient également de noter la forte progression des effectifs de descendants d'immigrés (15 ans et plus) dont le total est estimé à plus de 48 millions dans l'ensemble des pays de l'OCDE. 19 millions d'entre eux ont des parents originaires de pays hors de la zone OCDE. Le Mexique compte plus de 8 millions de descendants d'immigrés et ce chiffre atteint plus d'un million pour la Turquie, l'Inde, l'Algérie, les Philippines et le Maroc. Pour des pays plus petits comme le Salvador (680 000), la Jamaïque (450 000) ou Haïti (310 000), les communautés de descendants d'émigrants sont certes plus limitées, mais proportionnellement très importantes. Certains pays comme le Liban ou la Chine ont des diasporas bien plus importantes mais qui sont très dispersées, y compris hors de la zone OCDE, et dont la présence remonte parfois à plusieurs générations⁵. Les enfants d'immigrés ont dans la plupart des pays

un niveau d'instruction plus élevé que celui de leurs parents, arrivés à une époque où les migrations de travail étaient largement composées de travailleurs peu qualifiés employés notamment dans le secteur manufacturier, le bâtiment et l'agriculture.

Les enfants d'immigrés nés dans les pays d'accueil conservent des liens forts avec le pays d'origine de leurs parents⁶. Ils voyagent pour de courts séjours et se mobilisent dans le cadre d'associations non gouvernementales pour participer à des projets spécifiques ou développent des activités productives. Selon les pays d'accueil, un nombre plus ou moins important de ces descendants d'immigrés possèdent la nationalité du pays d'origine de leurs parents ou ont la double nationalité. Le fait d'avoir plusieurs nationalités permet d'ailleurs d'être plus mobile entre les deux pays, et favorise le développement d'une double culture, y compris linguistique, qui facilite les transferts économiques et sociaux. Les comportements au sein des diasporas évoluent rapidement sous l'impulsion des jeunes de la deuxième, voire de la troisième, génération au sein desquelles des talents n'hésitent pas à se mobiliser pour manifester leur intention de contribuer au développement de leur pays d'origine ou de celui de leurs parents, notamment en développant des projets productifs.

Ce bref panorama a permis de donner une première illustration de l'importance des changements en cours en ce qui concerne le profil des migrants et de l'importance grandissante des deuxième et troisième générations. Les deux sections suivantes cherchent à identifier les implications de ces évolutions sur les politiques en distinguant deux axes principaux, à savoir le renforcement de la mobilité internationale des compétences et la mobilisation de la diaspora souvent « enracinée » dans les pays de destination.

5- On évalue la diaspora chinoise entre 35 et 40 millions de personnes dont les trois quarts se trouvent en Asie (Ma Mung, 2009). La diaspora libanaise est quant à elle estimée entre 3 et 4 millions de personnes (Verdeil et al, 2007).

6- L'enquête TEO révèle par exemple qu'en France 9 % des immigrés et 7 % de leurs enfants contribuent à des projets collectifs pour la construction d'équipements dans leur pays d'origine. 13 à 14 % d'entre eux déclarent souhaiter quitter l'hexagone pour aller vivre ailleurs, 88 % des immigrés et 58 % de leurs enfants ont des contacts personnels par courrier, téléphone ou internet hors de métropole, contre seulement 29 % pour les natifs sans ascendance migratoire (Beauchemin, Lagrange et Safi, 2010).

FAVORISER LE TRANSFERT DES COMPÉTENCES ET LA MOBILITÉ

➔ La prévalence d'un sous-emploi massif dans les pays en développement, qui touche notamment les jeunes diplômés, et la persistance de besoins de main-d'œuvre sectoriels à différents niveaux de compétence dans les principaux pays de destination, certes atténués par la grande récession de 2007/2008 mais bientôt attisés par le vieillissement démographique, suggèrent que les migrations de travail vont persister à un niveau relativement élevé dans les décennies à venir. Pour que cette évolution puisse se faire au bénéfice de toutes les parties prenantes, à savoir les pays d'origine, les pays d'accueil et les migrants eux-mêmes, il est primordial d'améliorer l'ajustement entre l'offre et la demande de compétences, tant au moment du départ que lors du retour vers le pays d'origine. C'est là tout l'enjeu d'une plus grande mobilité internationale des compétences.

En pratique, déplacer les compétences de là où elles se trouvent vers là où elles sont recherchées n'est pas un processus simple. Cet objectif nécessite d'améliorer l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi dans les pays de destination ainsi que dans le pays d'origine, mais également d'améliorer l'adéquation entre les compétences des migrants et les emplois disponibles, l'évaluation et la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger et les processus de recrutement. Sur tous ces aspects, les employeurs ont un rôle crucial à jouer.

1. Améliorer l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi

➔ Traditionnellement, l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi à l'étranger se fait soit de manière informelle au travers des réseaux de migrants⁷, soit dans le cadre d'accords bilatéraux de gestion des migrations de travail. Les agences privées de recrutement jouent également un rôle important dans ce domaine même si l'information véhiculée est souvent limitée, voire trompeuse. Pour les travailleurs hautement qualifiés, même si les réseaux jouent également un rôle important, les contacts avec les employeurs se font aussi de manière autonome par Internet et/ou directement dans le pays de destination, notamment à l'occasion de séjours d'étude.

Plusieurs pays ont développé des outils en partenariat avec les pays de destination pour accroître et rationaliser l'information sur les opportunités d'emploi à l'étranger. En Afrique du Nord, c'est le cas par exemple de l'Égypte avec le projet IMIS (*Integration migration information system*), de la Tunisie au travers de l'Agence tunisienne de coopération technique (ATCT) ou du Maroc via l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (Anapec), et du portail web Fincome (www.fincome.ma). En Afrique subsaharienne, on peut mentionner le cas du Bénin, du Cameroun, du Mali et du Sénégal dans le cadre

7- Une étude portant sur les Marocains de retour a montré que les deux tiers des migrants avaient trouvé un emploi à l'étranger grâce à leur réseau personnel et familial (Hamdouch et Wahba, 2012).

du Partenariat pour la gestion des migrations professionnelles soutenu par l'Union européenne et la France (<http://migrationsprofessionnelles.net/>). D'autres pays ont développé des dispositifs similaires⁸, notamment en Asie⁹. Le modèle le plus élaboré est toutefois celui mis en place sous l'égide du ministère du Travail des Philippines, qui permet de recenser, de valider et d'anticiper les besoins de main-d'œuvre à l'étranger (*Philippine overseas employment administration* : www.poea.gov.ph).

La portée de ces initiatives reste toutefois souvent limitée, en raison notamment des difficultés à mettre à jour en permanence l'information disponible, à toucher directement les publics visés, à mobiliser les employeurs dans les pays de destination et à définir précisément les compétences requises¹⁰. La plateforme développée dans le contexte européen avec le système EURES (www.eures.europa.eu) donne un aperçu de la valeur ajoutée potentielle de ces instruments mais permet également d'identifier certaines limites¹¹. L'implication directe des employeurs, en tant que contributeurs et utilisateurs de ces instruments, est une condition *sine qua non* de leur réussite.

Construire de tels projets avec des pays d'origine hors de la zone OCDE nécessiterait une coopération directe et accrue entre les agences nationales pour l'emploi mais également une très nette amélioration des moyens et du fonctionnement des institutions partenaires dans les pays d'origine. Dans les programmes visant à faciliter la migration de travail légale, il convient donc de mettre l'accent sur le renforcement des capacités et la mise en réseau des acteurs, sur le développement des compétences ainsi que sur la soutenabilité des projets une fois le financement extérieur terminé.

L'accès à l'information sur les opportunités d'emploi dans leur pays d'origine pour ceux qui sont déjà

installés à l'étranger est également primordial pour s'assurer que la mobilité internationale des compétences ne se fasse pas à sens unique. Les travailleurs migrants, notamment ceux qui disposent de compétences techniques, souvent très recherchées, n'ont en règle générale aucun moyen tangible d'identifier les métiers en tension et les offres d'emploi dans leur pays ou région d'origine. De même, les étudiants étrangers fraîchement diplômés dans les pays de l'OCDE ne sont pas suffisamment informés des opportunités existant dans leur pays d'origine, dans leur domaine de compétences, dans les secteurs public et privé.

Le Club Maroc France, créé à l'initiative de l'ambassade de France au Maroc et de la Chambre française de commerce et d'industrie du Maroc, vise justement à combler cette lacune en établissant un lien dans le web 2.0 entre les étudiants et diplômés marocains de l'enseignement supérieur français et les acteurs économiques au Maroc (www.clubfrancemaroc.com). Même s'il est difficile d'évaluer la portée de ce projet, il n'en constitue pas moins une initiative originale et pertinente. Dans la même perspective, les associations d'étudiants dans les principales universités et centres de formation supérieure à l'étranger constituent des relais utiles pour toucher spécifiquement les jeunes diplômés expatriés ou les descendants d'immigrés. Plus généralement, une communication ciblée sur les médias nationaux les plus suivis à l'étranger, y compris sur le web, est nécessaire pour transmettre l'information en temps réel.

Cet effort nécessite toutefois, non seulement d'avoir une connaissance fine de la diaspora pour mieux la cibler, mais aussi de pouvoir identifier les offres d'emploi disponibles. Ce dernier point constitue malheureusement un obstacle majeur pour de nombreux pays en développement où l'information sur la situation du marché

8- On peut citer par exemple le projet AfricaRecruit qui a été développé conjointement par le CBC (Commonwealth business council) et le Nepad (Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique) (www.africarecruit.com).

9- On peut citer notamment le programme AENEAS, soutenu par la Commission européenne, qui est destiné aux États membres du Processus de Colombo. Ce programme vise à faciliter l'immigration légale en permettant aux pays d'origine de développer des capacités opérationnelles dans les pays d'origine pour mieux identifier et répondre aux besoins de main-d'œuvre dans les principaux pays de destination (www.iom.int/jahia/Jahia/facilitating-legal-labour-migration-between-asia-and-the-european-union).

10- Le développement d'outils tels que le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) permettrait par exemple aux candidats de mieux appréhender les compétences, qualifications et conditions d'exercice requises pour chaque type de métier et de mieux adapter leur profil à leur projet migratoire.

11- Le portail virtuel EURES recense les offres d'emploi gérées par les agences nationales pour l'emploi et couvre 30 à 40 % de l'ensemble des offres disponibles sur le marché du travail européen. Environ 70 % des employeurs reconnaissent qu'ils ne publient que des « offres d'emploi spécifiques » sur ce portail (EPEC 2010 ; EC 2012).

du travail formel est souvent rudimentaire, voire inexistante. Une meilleure connaissance de la diaspora constitue donc un préalable nécessaire si les pays d'origine souhaitent vraiment attirer les talents expatriés.

2. Améliorer l'adéquation entre les compétences et l'emploi

➔ La question de l'adéquation entre les compétences et l'emploi se pose pour les immigrants de manière aiguë dans de nombreux pays d'accueil où l'on observe des taux de déclassement importants. Les travaux de l'OCDE dans ce domaine¹² montrent qu'il y a là, non seulement

une sous-utilisation du capital humain des immigrants, mais aussi une reconnaissance insuffisante de leurs qualifications et de leurs diplômes, alors même que les pays d'immigration recherchent activement de la main-d'œuvre qualifiée. Cette inadéquation entre les besoins et les disponibilités est illustrée par le fait que dans 23 pays de l'OCDE, pour lesquels des données sont disponibles, 36 % des immigrants possédant un diplôme universitaire (CITE 5/6) occupent des emplois peu ou moyennement qualifiés (CITP-88 niveau 3 et supérieur) contre 29 % pour les personnes nées dans le pays. C'est l'écart plus que le niveau qui signale ici l'importance du problème. L'écart est particulièrement conséquent avec les personnes nées et formées dans le pays pour les migrants originaires d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient, mais également pour ceux originaires de pays à faible niveau de revenu (voir tableau ci-dessous).

Taux de déclassement des immigrants dans les pays de l'OCDE par région d'origine (pourcentage de personnes diplômées du supérieur occupant un emploi peu ou moyennement qualifié), 2005/2006

	Hommes	Femmes	Total
Asie et Océanie	32,2	37,0	34,4
Europe hors OCDE et Asie centrale	46,1	47,1	46,6
Moyen-Orient et Afrique du Nord	46,1	47,1	33,1
Amérique latine et Caraïbes	49,0	46,7	47,8
Afrique subsaharienne	34,0	33,5	33,8
Personnes nées à l'étranger			36,1
Personnes nées dans le pays de résidence			29,2
Pays à haut niveau de revenu : OCDE			27,2
Pays à haut niveau de revenu : non OCDE			31,8
Pays à revenus intermédiaires de la tranche supérieure			42,7
Pays à revenus intermédiaires de la tranche inférieure			42,5
Pays à faible niveau de revenu			35,7

Source : DIOC 2005/2006

12- Voir notamment OCDE (2007a, Partie II) et OCDE (2012a).

L'inadéquation entre les compétences et l'emploi des immigrés dans les pays de destination a également des implications sur le montant des transferts et sur l'obsolescence de leurs qualifications. Si les migrants bien intégrés sur le marché du travail acquièrent de nouvelles compétences techniques, linguistiques et professionnelles, ceux qui sont occupés dans des emplois qui ne correspondent pas à leur qualification risquent au contraire de subir une perte durable de capital humain.

La transférabilité internationale des diplômes n'est certes pas sans poser de problèmes, compte tenu des différences entre pays en termes de contenu et de qualité des enseignements, et de l'importance du lien avec les compétences linguistiques, mais cette question mérite toutefois une attention accrue de la part des pays de destination, où les dispositifs permettant l'évaluation et la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger ne sont pas toujours suffisants et où les employeurs sont peu sensibilisés à ce problème. Plus généralement, les pays de destination pourraient investir plus massivement pour promouvoir les apprentissages linguistiques dans les pays d'origine et de destination afin de faciliter la mobilité et le transfert des compétences dans les deux sens. Les programmes de formation avant le départ dans les pays d'origine devraient par ailleurs être recentrés sur la formation professionnelle en fonction des besoins du marché du travail aux deux bouts de la chaîne migratoire, plutôt que sur l'orientation. Ces programmes de formation devraient être élaborés en fonction des besoins des employeurs, avec leur coopération et leur soutien.

La question de l'adéquation n'est toutefois pas l'apanage des pays de destination. Même si peu de données sont disponibles pour évaluer précisément l'ampleur du phénomène dans les pays d'origine, il est clair que le sous-emploi de la main-d'œuvre qualifiée est l'un des facteurs à l'origine de l'émigration des compétences. Cette question se pose également au moment du retour dans la mesure où les compétences acquises à l'étranger ne sont pas toujours reconnues et valorisées par les employeurs, y compris dans le secteur public. Elle doit être mieux prise en compte par les autorités des pays d'origine, en particulier pour les professions les plus demandées, ce qui

n'est malheureusement pas le cas, y compris dans les pays qui se sont dotés des dispositifs de réintégration les plus élaborés.

3. Faciliter les processus de recrutement et lever les obstacles au retour

→ Les agences de recrutement constituent un acteur souvent incontournable dans le processus migratoire, notamment en Asie. Les abus sont fréquents et l'information transmise aux candidats à l'émigration sur les conditions de travail et d'emploi souvent imparfaite, voire erronée. L'exemple du système de permis de travail coréen (EPS) montre toutefois que lorsque le processus de recrutement est bien encadré et organisé en concertation avec les pays d'origine, il est possible de réduire les rentes captées par ces intermédiaires et d'améliorer la protection des travailleurs migrants ainsi que le transfert des compétences¹³. Dans ce domaine, le cas des Philippines, souvent cité en exemple, est également riche d'enseignements. On peut souligner en particulier l'efficacité des dispositifs à guichet unique qui permettent de centraliser sur un même lieu tous les services, publics et privés, et qui offrent ainsi aux migrants la possibilité d'accéder à toutes les informations nécessaires, y compris en ce qui concerne la reconnaissance des qualifications à l'étranger.

Le portail européen sur l'immigration (<http://ec.europa.eu/immigration/>), lancé en novembre 2011 par la Direction générale des affaires intérieures de la Commission européenne, vise à fournir un ensemble d'informations aux étrangers souhaitant s'installer et travailler au sein de l'Union européenne. Le portail suédois (www.sweden.se/work), qui contient des informations mises à jour sur les pénuries de compétences et les offres d'emploi par région, un instrument de formation linguistique en ligne, des informations sur les professions régulées et la reconnaissance des qualifications ainsi que la possibilité de déposer une demande de permis de travail en ligne, le tout disponible dans de multiples langues, apparaît comme l'un des exemples les plus complets de guichet unique virtuel. Dans

13- Voir OCDE (2012b, Partie III) pour une analyse détaillée du système de permis de travail coréen et plus généralement de l'évolution du rôle de l'Asie dans les migrations internationales.

les pays en développement, des « centres de ressources pour les migrants » ont été développés dans de nombreux pays, notamment en Inde (Kerala), en Géorgie, au Congo, au Mali et aux Philippines.¹⁴

Les employeurs jouent un rôle clé dans le processus de sélection, mais ne sont pas toujours directement impliqués dans les échanges bilatéraux sur les migrations de travail entre les pays d'origine et d'accueil. Plusieurs pays organisent toutefois avec les employeurs des campagnes de recrutement dans des pays cibles pour identifier les candidats potentiels et leur fournir l'ensemble des informations dont ils ont besoin pour mettre en œuvre leur projet migratoire. Ces bourses à l'emploi sont régulièrement organisées dans les pays de l'OCDE par d'autres pays membres, mais certains pays d'origine ont également développé des initiatives similaires dans les principaux pays de destination pour permettre à leurs ressortissants, et plus généralement à leur diaspora, d'entrer en contact avec des employeurs potentiels dans leur pays d'origine. C'est le cas, par exemple, de la Roumanie où le ministère du Travail a organisé plusieurs rencontres de ce type en Espagne et en Italie ces dernières années. Même si l'importance des différentiels de salaire avec ceux qui sont pratiqués dans les pays de destination demeure souvent un obstacle majeur, ces initiatives ont le mérite d'offrir l'opportunité aux membres de la diaspora de réévaluer l'option du retour. Cela doit toutefois s'appuyer sur une connaissance approfondie de la disponibilité et de la localisation des compétences de la diaspora et reste conditionné par la possibilité de mobiliser des employeurs du secteur formel dans le pays d'origine.

Plus généralement, mettre l'accent sur les transferts de compétences oblige à penser le retour sous l'angle du développement des pays d'origine. L'existence d'opportunités d'emploi correspondant aux compétences des migrants expatriés apparaît en effet comme une condition *sine qua non* au retour. Trop souvent, la perspective du retour est réduite aux activités entrepreneuriales, or il est clair que tous les migrants ne disposent pas des compétences managériales et des moyens

financiers nécessaires à ce type de projet¹⁵. Par ailleurs, même dans ce cas, les conditions économiques et le climat général des affaires conditionnent la décision d'investir. Parce que le projet de retour est souvent familial et pas seulement individuel, les conditions d'emploi du conjoint et plus encore d'accès à des systèmes de formation de qualité pour les enfants sont des conditions indispensables.

Cela dit, si ces pays souhaitent mobiliser une partie de leurs ressortissants ayant émigré à l'étranger et les inciter à transférer, sous une forme ou une autre, leurs compétences pour contribuer au développement de leur pays d'origine, ils devront également identifier et lever les obstacles aux retours pour les rendre plus nombreux et plus « productifs » qu'ils ne le sont aujourd'hui. Certains de ces obstacles sont d'ordre administratif, d'autres tiennent aux procédures de recrutement, aux conditions de travail et aux niveaux des rémunérations. Les obstacles institutionnels sont relativement faciles à identifier et à contrecarrer même s'ils relèvent souvent de la responsabilité conjointe des pays d'origine et de destination. Les critères définissant les conditions dans lesquelles les migrants peuvent pérenniser leur statut jouent par exemple un rôle important sur la mobilité (double nationalité, période d'absence autorisée, titre de séjour à entrées multiples, portabilité des droits sociaux et des retraites). En cas d'échec du retour, les migrants ne disposent en effet pas tous de titres de séjour qui leur permettent de « revenir » dans le pays d'accueil. Or cette possibilité permettrait de lever un des obstacles majeurs au retour des migrants, comme le montre l'exemple récent de la Pologne (voir encadré en page 17).

D'autres obstacles institutionnels au retour se situent dans le pays d'origine. Ils ont trait par exemple aux conditions de taxation sur les transferts des avoirs financiers, aux droits de propriété (notamment pour ceux qui ont des projets dans le secteur agricole), ou à l'accès au logement, à l'éducation et à la santé, y compris pour les membres de la famille qui n'ont pas toujours la nationalité du pays concerné. Une politique publique visant à favoriser le retour des migrants ou des membres de la diaspora devrait donc

14- Voir Tacon et Warn (2009) pour une évaluation détaillée de ces dispositifs.

15- Même s'il existe des programmes d'accompagnement à la création d'entreprise pour les migrants de retour, l'efficacité de ces dispositifs n'est pas toujours satisfaisante et il n'en reste pas moins que tous les migrants n'ont pas vocation à devenir des entrepreneurs.

prendre la mesure de ces difficultés et chercher à y remédier. En revanche, l'expérience montre que les programmes d'aide au retour, instruments souvent mobilisés en vue de faciliter la réinsertion des migrants sur le marché du travail, sont souvent coûteux et relativement peu efficaces, notamment lorsque le retour est vécu comme contraint ou comme un échec du projet migratoire¹⁶.

De nombreux pays d'origine ont aussi, dans une approche plus volontariste, mis en œuvre des politiques spécifiques pour attirer les migrants de retour (exemptions fiscales, accès au logement, avantages sociaux, etc.).¹⁷ Ces mesures incitatives ne peuvent toutefois porter leurs fruits que si les conditions économiques et sociales sont suffisamment attractives parce qu'elles ne constituent pas, en elles-mêmes, un motif de retour. En outre, elles peuvent avoir un effet ambigu en encourageant les individus à émigrer pour bénéficier des mesures d'aide au retour. Elles peuvent également constituer des effets d'aubaine pour les migrants qui avaient de toute façon planifié leur retour. Enfin, elles peuvent alimenter un sentiment négatif chez ceux restés au pays et compliquer ainsi le processus de réintégration des migrants de retour.

Il apparaît en effet souhaitable de privilégier les politiques publiques qui s'appliquent sans discrimination pour ne pas offrir aux migrants des avantages qui les distingueraient et les opposeraient aux non-migrants. Dans cette perspective, on devrait chercher à augmenter l'attractivité des territoires pour l'ensemble des acteurs, d'abord pour ses habitants (pour freiner l'exode rural quand il s'agit de territoires ruraux), puis pour les migrants, de l'intérieur et de l'extérieur. Identifier et faire connaître largement les opportunités locales d'investissements pourrait par exemple permettre de combiner des facteurs d'attraction (*pull factor* : identification des opportunités d'investissement) avec des facteurs de répulsion (*push factor* : repérage et soutien des candidats à l'investissement parmi les migrants) pour favoriser le développement des territoires.

16- Voir OCDE (2008, Partie III) et Matrix insight (2012) pour un bilan complet des programmes d'aide au retour et de réintégration.

17- On peut citer par exemple le cas du programme colombien "*Colombia Nos Une*" qui a été lancé en 2005. Ce programme inclut des mesures spécifiques pour faciliter la réintégration des migrants de retour (depuis 2008-09). Dans cette perspective, des centres d'accueil ont été créés au niveau local (*Centros de Referencia y Oportunidades para los Retornados del Exterior*) et plus récemment en 2001 et 2012 des changements législatifs ont introduits de nouvelles incitations, notamment fiscales, pour les migrants de retour. La Chine a également développé plusieurs programmes depuis le milieu des années 90 pour attirer les Chinois formés à l'étranger et les membres de la diaspora. Le nombre de migrants de retour ne cesse d'ailleurs d'augmenter depuis le début des années 2000 (OCDE 2012b).

Tirer les leçons des expériences de retours de travailleurs qualifiés à partir du cas de la Pologne

Dans le cadre de la libre circulation au sein des pays de l'Union européenne, la Pologne a connu des vagues d'émigration importantes au cours de la dernière décennie. Les migrants, dans l'ensemble, avaient des qualifications plus élevées, notamment les jeunes, comparées à celles des Polonais restés au pays. Même si une grande partie de ces émigrés ont occupé à l'étranger des emplois en-dessous de leurs qualifications, il n'en reste pas moins qu'ils ont pu améliorer le niveau de leurs connaissances en matière d'organisation et d'environnement du travail, augmenter leur productivité, développer leur esprit d'entreprise et parfois créer ou contribuer à la création d'entreprise, sans parler des rémunérations qu'ils ont obtenues et qui se situent à des niveaux supérieurs à ceux en vigueur en Pologne. Jusqu'en 2008, l'attractivité des pays plus développés de l'Espace économique européen était telle que la Pologne enregistrait des pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Après cette date, la crise financière et économique a touché particulièrement les émigrés polonais, et certains d'entre eux se sont retrouvés au chômage. De fait, les retours en Pologne ont augmenté, d'autant que le niveau de croissance économique dans le pays était au-dessus de la moyenne des autres pays européens de l'OCDE.

La Pologne a alors décidé de mettre en œuvre des mesures à même de faciliter le retour d'un nombre important de Polonais qualifiés résidant à l'étranger. Cinq grandes mesures ont permis de créer les conditions d'une incitation au retour de ceux qui le souhaitaient. Elles portent sur la mise en place de services aux migrants couvrant les domaines de la formation professionnelle et

des conseils en matière d'investissements et d'activités commerciales. Plusieurs autres barrières au retour ont été levées : certaines taxes ont été abolies, les qualifications acquises à l'étranger sont mieux reconnues, et d'autres facilités sont accordées en matière familiale et pour l'éducation des enfants. Une formation spéciale a été dispensée aux fonctionnaires de certaines administrations pour les sensibiliser aux migrants de retour. Enfin, des informations générales sur les activités économiques de la Pologne ont été mises à la disposition des migrants intéressés par le retour.

Des enquêtes ont été menées tant en Pologne qu'au sein des familles de migrants polonais installés dans les autres pays de l'Union européenne, pour mieux connaître les exigences des candidats au retour. Les premiers résultats de ces enquêtes montrent que, de manière générale, les conditions économiques prévalant en Pologne sont déterminantes. Ceux qui souhaitent y retourner manifestent aussi leur intention d'occuper des emplois stables et bien rémunérés et, à cet égard, la déqualification à l'étranger fait que les attentes au retour sont plus exigeantes. Par ailleurs, les taux de retour les plus importants ne se produisent pas dans les régions où les taux d'émigration étaient les plus élevés, et si la part des migrants de retour dans les professions indépendantes est en augmentation, elle est supérieure dans certaines régions à celle des Polonais n'ayant pas émigré (Anacka et Fihel, 2012).

Source : Kaczmarczyk (2012)

MOBILISER LES COMPÉTENCES DE LA DIASPORA

➔ Tous les migrants ne se projettent pas dans une perspective de mobilité, notamment ceux qui disposent de titres de séjour permanents dans les pays de destination ou *a fortiori* ceux qui en ont acquis la nationalité ou qui y sont nés. Cela ne s'oppose toutefois pas à la prévalence d'un lien fort avec le pays d'origine et à l'expression d'une volonté d'y jouer un rôle actif. Ce rôle peut prendre selon les cas la forme d'un engagement associatif ou politique mais peut également être lié à une activité professionnelle ou entrepreneuriale. Dans les années 1990, cette mobilisation s'est traduite notamment par le développement de réseaux professionnels et d'experts en lien avec la diaspora.

Au milieu des années 2000, on comptait plusieurs centaines de ces réseaux, en majorité sous la forme d'associations officielles de professionnels expatriés et visibles par le biais de leurs sites Internet renvoyant à des pays d'origine en Asie, en Afrique et en Amérique latine. Les réseaux de chercheurs et d'ingénieurs ont proliféré aux États-Unis dès les années 1990, indépendamment de liens formels et directs avec des programmes gouvernementaux précis. Dans le cas de l'Inde, ce n'est que bien plus tard que les autorités indiennes ont apporté leur soutien à ces réseaux, dans le courant des années 2000, suite au rapport de la Commission à la diaspora, qui a débouché sur la création du MOIA (*Ministry of Overseas Indian Affairs*).

La politique chinoise du *wei guo fuwu* (associations à distance) a entériné l'expatriation massive d'étudiants au début des années 1990 et encouragé leur « reconnexion » de manière volontaire avec leur pays. De multiples entités ont participé à l'animation de ce lien avec les diasporas (divers ministères, associations, universités, gouvernements locaux, entreprises, etc.).

Cette partie émergée de la diaspora, souvent qualifiée et revendiquant sa volonté d'œuvrer avec et pour son pays d'origine, a attisé l'intérêt des responsables politiques et plusieurs programmes gouvernementaux ont été mis en place : Red Caldas de Colciencias (Colombie), Talven (Talentos para Venezuela), SANSA (South African Network of Skills Abroad), Philippines brain gain network, ou plus récemment le programme sénégalais (Senexpert), etc. Ces programmes ont permis d'identifier (voire parfois de générer) de nouveaux réseaux et d'entrer en contact avec les diasporas. Les services offerts par ces réseaux sont assez variés et incluent l'échange d'informations entre les experts qualifiés de la diaspora et du pays d'origine, des étudiants et les officiels gouvernementaux, et éventuellement des offres de formation par la diaspora aux experts locaux, le soutien à des projets d'investissement dans le pays d'origine et des aides à la recherche d'emploi. Maintenir et rendre ces programmes viables à long terme reste toutefois un défi. La question de la pérennisation du financement se pose en effet souvent comme celle de l'appropriation par la diaspora de ces réseaux construits sous l'égide des autorités des pays d'origine.

Pour autant, des besoins apparaissent dans de nouveaux secteurs et dans les pays émergents où la croissance économique requiert un afflux de compétences et où l'appel à la diaspora se fait plus pressant et plus précis par le biais de réseaux scientifiques et techniques spécialisés. Le développement par le ministère en charge des Marocains résidant à l'étranger de réseaux de compétences thématiques s'inscrit, par exemple, dans cette démarche.

Parallèlement, plusieurs programmes internationaux ont cherché à mobiliser, dans le cadre de missions de courte durée, les compétences de la diaspora. Le programme Tokten (Transfert des compétences par l'intermédiaire des expatriés),

mis en œuvre sous l'égide du PNUD depuis 1977, s'inscrit dans ce cadre. Ce programme permet aux expatriés de contribuer à des projets dans leur pays d'origine en y retournant pour une période de moins de trois mois. Au cours des 20 premières années d'exercice, environ 5000 personnes ont participé à des projets dans près de 50 pays en développement. De même, l'OIM a développé un programme ciblé sur l'Afrique (Migration Développement en Afrique – MIDA ; anciennement Programme de Retour et Réintégration des Africains Qualifiés – RQAN). Entre 1983 et 1999, plus de 2 000 Africains hautement qualifiés ont participé à ce programme. D'autres programmes ont plutôt

ciblé les États fragiles où les besoins sont massifs mais les obstacles au retour plus nombreux (encadré ci-dessous). Les résultats sont néanmoins modestes, vu le faible nombre de personnes mobilisées, avec des effets de long terme incertains, compte tenu des efforts et des moyens déployés.

La diaspora est hybride : elle est partiellement de l'origine mais aussi de l'étranger, et parfois beaucoup de ce dernier. Ce ne sont pas des administrés qui peuvent être gouvernés comme une extension extra-territoriale de la population nationale. C'est au contraire une société civile avec plusieurs allégeances et qui nécessite de ce fait

Le rôle des diasporas dans les pays d'origine instables et en situation de post-conflit

Les diasporas sont souvent sollicitées par les gouvernements de leurs pays d'origine pour contribuer à la stabilisation post-conflit et au développement d'États instables, en participant au rétablissement des structures gouvernementales, en promouvant l'état de droit et en exerçant des postes de gestion, techniques et administratifs dans des secteurs clés, tels que la santé, l'éducation et celui des banques. Même si les diasporas ont les compétences, l'expérience et les réseaux nécessaires pour contribuer au développement et à la mise en place de services publics de base, leur retour, surtout lorsqu'il est envisagé sur le long terme ou définitivement, peut être très problématique dans les pays en situation de post-crise.

Identifier les besoins de base et évaluer les pénuries auxquelles la main-d'œuvre domestique ne peut répondre est primordial. Toutefois, dans ces situations critiques, la capacité du secteur public à évaluer ces besoins et les pénuries de main-d'œuvre est souvent limitée. En outre, les moyens dont disposent les membres de la diaspora pour accéder à des informations fiables, à jour et objectives sont restreints. L'environnement, les insuffisances des structures administratives et des infrastructures peuvent limiter la capacité des rapatriés à transférer vers leur pays d'origine leurs compétences, leur savoir-faire et les ressources acquises à l'étranger.

Attirer les membres de la diaspora peut s'avérer particulièrement difficile en raison de la situation politique, sociale et économique qui prévaut, des conditions de travail défavorables, en particulier l'insuffisance des moyens technologiques disponibles et des niveaux de salaire, et enfin en raison des relations potentiellement difficiles avec

le personnel en place. La mise en place de procédures de recrutement transparentes et justes, de pratiques d'emploi applicables tant aux membres de la diaspora qu'au personnel local, devrait être prioritaire pour permettre le renforcement des capacités des États instables et en situation de post-conflit, tout en minimisant le ressentiment du personnel local. De manière générale, il est important de trouver le juste équilibre entre l'apport de nouvelles compétences et d'expériences par les rapatriés et la contribution du personnel local qui tend à avoir un meilleur réseau et une compréhension plus nuancée du contexte politique national.

Même si le retour permanent et durable des membres de la diaspora est nécessaire pour occuper des postes clés dans certains secteurs, il peut également être envisagé d'affecter ces personnes sur des postes à court terme ou temporaire pour répondre à des missions précises dans des délais stricts. L'offre de missions à court terme peut s'avérer intéressante pour les personnes qui souhaitent soutenir leur pays d'origine, mais qui doivent également prendre en compte la situation et les préférences des membres de leur famille. En outre, l'intégration, qui est souvent compliquée pour les rapatriés, encore plus dans les pays instables en situation post-crise, est souvent plus aisée dans le cadre d'un retour temporaire. Enfin, lorsqu'une migration dans le pays n'est pas envisageable, d'autres options, telles qu'une contribution par le biais de réseaux de connaissances, peuvent être également utiles pour les pays fragiles et en situation post-crise.

Source : OCDE (2010)¹⁸

18- Sur le même sujet, voir également par exemple Horst et al. (2010).

une gouvernance particulière (Meyer, 2012). Les vellétés de mobilisation des pays d'origine ou d'accueil se sont souvent heurtées à cet état de la diaspora : dispersée, diffuse, non représentée, largement invisible. Une vision programmatique administrative peut donc facilement entrer en collision avec cette réalité, nuire à la confiance et ruiner des tentatives d'association au développement. Bien des expériences menées au cours des deux dernières décennies, notamment parmi celles citées précédemment, reflètent ces difficultés.

En outre, au cours d'une vie de migrant, ce sentiment d'appartenance peut s'estomper, quand toute l'énergie est consacrée à l'intégration dans le pays d'accueil... puis renaître puissamment une fois cette intégration réalisée. L'intégration n'est donc absolument pas un obstacle à la mobilisation de la diaspora, bien au contraire. Le lien avec le pays d'origine doit être appréhendé dans une dynamique complexe qui dépend à la fois du parcours personnel et de l'évolution de la situation économique, sociale et politique dans les pays d'accueil et de destination.

Les actions de sensibilisation et de mobilisation de la diaspora doivent donc prendre toute la mesure des changements en cours, en particulier en ce qui concerne le profil, la situation, ainsi que les aspirations des migrants. Des approches différenciées en fonction des catégories (femmes, étudiants, descendants d'immigrés, etc.) doivent être développées en évitant de présenter la question du retour

comme un préalable et en reconnaissant la nature souvent hybride du lien qui les lie au pays d'origine et la diversité des contributions qu'ils peuvent apporter (voir encadré ci-dessous).

De manière générale, il est possible de mieux tirer parti des nouvelles technologies pour maintenir le lien et susciter des apports de la diaspora via des transferts de compétences virtuels ou matériels. Les migrants sont de plus en plus connectés (Diminescu et Pasquier 2010) et les nouvelles technologies ouvrent en effet des perspectives très prometteuses, ne serait-ce que pour repérer les compétences, connecter les réseaux, mais également identifier les besoins des pays d'émigration dans le cadre de leurs projets de développement. Plutôt que des bases de données, dont la mise à jour s'avère difficile et qui ne nourrissent pas réellement le sentiment d'appartenance à une communauté dynamique, condition souvent nécessaire à une implication personnelle et professionnelle, l'avenir se tourne vers les réseaux plus diffus tels qu'on peut les trouver dans la blogosphère et sur le web 2.0. Le projet e-Diaspora, qui a recensé plus de 8 000 sites web se référant à une trentaine de diasporas dans le monde, montre clairement la richesse et la vitalité de ce nouvel univers aujourd'hui pleinement investi par les migrants (www.e-diasporas.fr). Un univers qu'il convient de mieux comprendre, non pas en vue de le contrôler, mais pour pouvoir l'alimenter avec l'information dont il a besoin pour se développer et pour produire *in fine* l'impact escompté sur le développement des pays d'origine.

Migration et transferts sociaux et de normes

Plus que le transfert de compétences, c'est le transfert de modèles culturels qui pèse sur l'évolution des sociétés, via les nouveaux moyens de communication et notamment les chaînes satellites. Les migrants, notamment ceux établis durablement dans les pays de destination, jouent également un rôle actif dans ces transferts de normes, même si ce rôle est souvent invisible et insuffisamment étudié. Les transferts sociaux non monétaires contribuent à promouvoir des processus d'apprentissage porteurs de changements aux niveaux familial, collectif et citoyen. D'une façon implicite, les migrants peuvent jouer un rôle de « passeur de modernité » en influençant les idées, les comportements et le capital social dans leurs pays d'origine.

La valorisation de la scolarisation des enfants ou la diffusion des approches modernes de la médecine sont des exemples concrets de l'influence de la diaspora sur le changement des comportements dans le pays d'origine. Des études montrent

également que la diaspora peut influencer l'utilisation des méthodes contraceptives et par conséquent le taux de natalité dans les pays d'origine à travers des transferts d'informations sur les habitudes des pays d'accueil (Beine, Docquier et Schiff 2012).

La vie politique et citoyenne peut aussi être influencée par la diaspora et les migrants qui retournent dans leur pays d'origine. Plusieurs travaux récents montrent, par exemple, que les migrants jouent potentiellement un rôle important dans le changement politique mesuré par l'alternance au gouvernement, le niveau de démocratisation, la formalisation et la dépersonnalisation des institutions et peuvent aussi renforcer les exigences vis-à-vis des autorités locales, notamment en matière de respect des droits élémentaires. Enfin, ils influencent la demande d'un mode de gouvernement plus responsable et transparent.

Source : Chauvet, Dedieu, Gubert et Mesplé-Somps (2012)

RENFORCER LA COOPÉRATION ET LA COORDINATION ENTRE LES ACTEURS

→ Il existe une multiplicité d'acteurs susceptibles d'être impliqués dans les transferts de compétences parmi lesquels les migrants et leurs représentants, les pouvoirs publics nationaux et locaux dans les pays d'origine et de destination, les agences d'aide, les institutions en charge de la formation et de la reconnaissance des qualifications et, bien sûr, les employeurs des secteurs public et privé. Ces acteurs poursuivent généralement des objectifs divers, qui s'inscrivent dans des temps d'action différents avec des moyens très variables. Réconcilier les différentes approches et accroître la coordination des acteurs est toutefois nécessaire.

Dans les pays d'origine, les institutions qui représentent leurs ressortissants à l'étranger se sont multipliées ces dernières années. Vingt-six pays ont établi une représentation au niveau ministériel dont certains, comme le Mali ou le Maroc, depuis de nombreuses années, et d'autres, à l'instar de l'Inde ou du Benin, beaucoup plus récemment (voir Agunias and Newland 2012). De nombreux pays ont mis en place des structures de niveau inférieur ou des institutions autonomes éventuellement directement rattachées aux plus hautes autorités de l'État, comme c'est le cas par exemple aux Philippines. Ces développements institutionnels s'accompagnent d'une prise de conscience progressive de l'importance du potentiel économique que représentent ces réseaux des diasporas. Les velléités de contrôle de la diaspora, autrefois perçue comme une entité

politique menaçante, semblent s'estomper pour laisser place à des relations plus participatives et transversales, notamment en intégrant la migration dans la planification du développement (GMG 2010).¹⁹

Cela dit, les institutions censées représenter les intérêts de la diaspora dans le pays d'origine ont souvent des moyens et un poids politique limités, à l'exception de certains grands pays d'émigration. Les migrants, quant à eux, restent parfois méfiants à l'égard de ces institutions qui peuvent être marquées par leur propre histoire ou, à l'inverse, trop récentes pour inspirer pleinement confiance. De ce point de vue, il est essentiel d'associer les migrants à la définition des objectifs et des projets des institutions concernées.

Même s'il ne faut pas surestimer leur rôle, les associations de migrants sont également des acteurs importants²⁰. Elles constituent souvent des interlocuteurs privilégiés pour les pays de destination qui ont des liens directs avec ces organisations par ailleurs structurées. Les associations ne poursuivent cependant pas toutes les mêmes objectifs. Certaines cherchent avant tout à porter la voix des migrants auprès des autorités des pays d'accueil, alors que d'autres ont pour vocation principale de déployer des actions de développement, souvent au niveau local ou régional, c'est le cas par exemple au Maroc de l'ONG Migrations et développement

19- À cet égard, on peut citer la réflexion en cours au Maroc sur les possibilités de mobiliser la diaspora en amont dans la définition des politiques publiques de développement (voir Latreche et Benhaim 2009).

20- On estime, par exemple, qu'au Mali seulement 5 % des projets de développement menés à bien dans les communes rurales entre 2004 et 2011 ont été totalement ou partiellement financés par des associations de migrants (12 % dans la région de Kayes) (Enquête modulaire et permanente auprès des ménages -EMOP 2011).

(voir Ould Aoudia, 2012 et www.migdev.org). Par ailleurs, se pose la question de la représentativité de ces associations et des possibles effets de sélection en faveur de certains groupes sociaux, ethniques ou religieux.

À l'échelle européenne, le réseau Eunomad (Réseau européen sur les migrations et le développement), ou en France le Forim (Forum des organisations de solidarité internationale issues des migrations) sont des tentatives de synthèse de cette diversité. D'autres types de regroupement se développent par région (p. ex. Migrant Forum in Asia), confession (p. ex. International Catholic Migration Commission), pays d'origine (p. ex. Plateforme euro-marocaine migration, développement, citoyenneté et démocratie), ou région d'origine. Ces initiatives donnent en règle générale une plus grande visibilité à l'action associative et facilitent les interactions avec les gouvernements concernés, mais elles ne produisent pas toujours les synergies escomptées en raison de la diversité des approches et des moyens d'action, et du manque de coordination.

Les associations de migrants axées sur le développement du pays (ou de la région) d'origine de ses membres manifestent souvent un besoin de formation et de renforcement des capacités quand leur fonctionnement se pérennise²¹. Au-delà des premières actions qui ont le plus souvent une dimension humanitaire et ponctuelle, la conduite de projets plus élaborés nécessite des compétences que les migrants n'ont pas toujours nécessairement. L'implication croissante des descendants de migrants, souvent plus qualifiés que leurs parents et bien intégrés dans les sociétés d'accueil, permet l'apport de nouvelles compétences mais pose parfois des problèmes de *leadership*. D'un point de vue général, il est important d'accompagner ces changements et de soutenir l'action des associations par des programmes d'appui et de formation ciblés en fonction des besoins.

Les pouvoirs locaux ont également un rôle important à jouer qui pourrait être développé plus avant avec l'appui de la coopération décentralisée. Celle-ci peut en effet offrir un terrain privilégié pour le soutien public aux actions des membres de la diaspora en faveur du développement, en s'appuyant sur la proximité possible

entre autorités locales et associations présentes sur le territoire de leur collectivité. Les difficultés de ces politiques décentralisées tiennent au fait que les collectivités publiques du Sud disposent de peu d'autonomie et de peu de moyens financiers. En outre, la migration provient largement de zones rurales où les collectivités locales, au Sud comme au Nord, sont de taille souvent insuffisante pour pouvoir mener des coopérations significatives avec l'étranger. Enfin, on ne peut pas écarter un risque d'éviction, lorsque les autorités centrales voient que des moyens extérieurs répondent pour partie aux besoins dans une région donnée où les migrants sont actifs et concentrés.

Reste les grands absents des discussions, c'est-à-dire les employeurs. Cela tient pour partie au fait que le rôle potentiel de la diaspora reste trop souvent centré sur l'apport financier et la création d'entreprises. Plus généralement, il est vrai que les entreprises du secteur formel susceptibles de recruter à l'étranger sont insuffisamment consultées et impliquées. L'objectif visant à favoriser la mobilité des compétences appelle à créer des passerelles avec les employeurs, de sorte qu'ils puissent faire part de leurs besoins et des contraintes auxquelles ils font face pour mobiliser les talents expatriés. Le secteur public, en particulier dans les domaines de l'éducation et de la santé, doit aussi être partie prenante dans ces discussions.

21- L'Agence Française de Développement a récemment mis en œuvre un programme d'action dans ce domaine.

CONCLUSION

➔ L'évolution des migrations internationales vers les pays de l'OCDE se poursuit, voire s'accélère. Les migrants sont de plus en plus qualifiés, notamment les femmes qui sont également plus fréquemment primo-migrantes. Les étudiants étrangers constituent une population en expansion et donc une ressource potentielle non négligeable pour les pays d'origine et de destination. C'est également le cas pour les enfants de migrants dont l'effectif est très important et en constante augmentation pour plusieurs pays ou régions d'origine. Dans bien des cas toutefois, les compétences des migrants ne sont pas utilisées au maximum de leurs possibilités et on observe un phénomène important de déclassement, alors même que la compétition s'accroît entre les pays de destination pour attirer et retenir les talents. Les qualifications des migrants ne correspondent pas non plus nécessairement aux besoins des pays dont ils sont originaires et la question de l'adéquation des compétences se pose en fait également de manière prépondérante en cas de retour.

L'apport de la diaspora ne doit pas seulement se mesurer à l'aune de sa contribution financière et de son apport en main-d'œuvre qualifiée, mais plus généralement dans sa capacité à dresser des ponts entre les pays d'origine et de destination par lesquels transitent à la fois des échanges économiques, mais également des transferts sociaux ou de normes. En ce sens, les migrants et leur descendants sont susceptibles d'agir en tant qu'acteurs du changement y compris sur les aspects sociaux, politiques et environnementaux.

Sur la base de ces constats, plusieurs pistes stratégiques peuvent être tracées pour recentrer l'apport migratoire et celui de la diaspora sur le développement et les dynamiques internes des sociétés d'origine. Ces pistes s'articulent autour d'**un objectif central, qui vise à mieux identifier les besoins et les potentialités pour cibler plus efficacement l'action des politiques publiques dans les pays d'origine et de destination**, et de trois axes qui consistent à (i) améliorer l'accès à l'information, (ii) soutenir les initiatives des membres de la diaspora et (iii) impliquer plus largement les collectivités locales et les employeurs.

- Poursuivre les efforts de collecte statistique sur les compétences des migrants et la diaspora afin de prendre la mesure des changements à l'œuvre dans les flux migratoires récents et les attentes des migrants, notamment de ceux qui s'installent durablement dans les pays d'accueil.
- Collecter plus systématiquement des informations sur les déterminants des migrations de retour et les processus de réintégration.
- Impliquer plus directement les employeurs, publics et privés, afin de mieux identifier la nature des besoins de compétences et recentrer les programmes de formation avant le départ et les programmes de réinsertion dans les pays d'origine en fonction de ces besoins.
- Renforcer le soutien aux initiatives des associations de migrants centrées sur le développement, en particulier au niveau local, et appuyer l'essor des réseaux sociaux de migrants, notamment professionnels.

- Utiliser les nouveaux moyens technologiques pour faciliter l'échange d'informations au sein de la diaspora et avec le pays d'origine, en privilégiant l'appui aux initiatives innovantes des migrants (du bas vers le haut : *bottom-up*), plutôt qu'en développant *ex-nihilo* des bases de données sur les compétences expatriées (du haut vers le bas : *top-down*).
- Renforcer les moyens d'action de la coopération décentralisée et favoriser les échanges entre les différents types d'acteurs et les différents niveaux d'intervention.
- Faciliter les échanges d'information entre les institutions des pays d'origine et de destination en ce qui concerne les besoins de main-d'œuvre et la reconnaissance des qualifications et des compétences professionnelles.
- Améliorer l'accès à l'information pour les étudiants étrangers sur les opportunités d'emploi dans leur pays d'origine et développer, avec les employeurs, des actions de recrutement dans les principaux pays de destination dans les secteurs où la demande est importante et les conditions de recrutement suffisamment attractives.
- Identifier et lever les obstacles au retour, y compris le retour temporaire, dans le but de favoriser la mobilité. Limiter les incitations directes au retour susceptibles d'avoir des effets ambigus sur l'émigration et réévaluer le rapport coût-efficacité des programmes d'aide au retour.
- Reconnaître et valoriser l'apport des migrants dans les sociétés des pays d'accueil et d'origine de façon à encourager une fertilisation croisée.

Contacts

Pour plus d'information sur cette étude,
 contacter **Jean-Christophe Dumont** (jean-christophe.dumont@oecd.org, OCDE)
 ou **Pierre Robion** (pierre.robion@diplomatie.gouv.fr, ministère des Affaires étrangères).

BIBLIOGRAPHIE

Agunias D.R. et K. Newland (2012), *Developing a Road Map for Engaging Diasporas in Development. A Handbook for Policymakers and Practitioners in Home and Host Countries*, IOM/MPI.

Anacka Marta et Agnieszka Fihel (2012), *Return migration to Poland in the post-accession period*, in: Leschke J., Galgoczi B., Watt A. (eds) *Migration and Labour Markets in Troubled Times* (à paraître).

Beauchemin C., H. Lagrange et M. Safi (2010), *Entre ici et là-bas : un aperçu des pratiques transnationales de la population vivant en France métropolitaine (chapitre 3)*, in *Trajectoires et origines – Enquêtes sur la diversité des populations en France*, Document de travail INED 168.

Beine M., F. Docquier et M. Schiff (2012 à paraître), *International migration, transfer of norms and home country fertility*, *Canadian Journal of Economics*.

Beine M., C. Oden-Defoort et F. Docquier (2011), *A Panel data analysis of the brain gain*, *World Development*, 39 (4), 523-532.

Chauvet L., JP. Dedieu, F. Gubert et S. Mesplé-Somps (2012), *The migrants as vector of new social and political norms: A review of existing evidence with a focus on Mali and Senegal*, DIAL, document de travail non publié.

DIOC 2005/06, Base de données sur les immigrés dans les pays de l'OCDE www.oecd.org/migration/dioc.

Diminescu D. et D. Pasquier (dossier coordonné par), (2010) *Les migrants connectés. T.I.C. Mobilités et Migrations*, La Découverte, février-mars 2010.

Dumont, J.C., G. Spielvogel et S. Widmaier (2010), *International Migrants in Developed, Emerging and Developing Countries: An Extended Profile*, OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 114, OECD Publishing, Paris.

Dumont, J.C., J.P. Martin et G. Spielvogel (2007). *Women on the Move: The Neglected Gender Dimension of the Brain Drain*, IZA Discussion Paper No. 2920, Bonn.

EPEC (2010), *Ex-post evaluation of the Eures programme covering the period 2006-2008*.

Commission Européenne (2012), *Reforming Eures to meet the goals of Europe 2020*, SWD(2012)100.

Global Migration Group -GMG (2010), *Mainstreaming migration into development planning. A handbook for policy-makers and practitioners*, IOM.

Hamdouch B. et J. Wahba (2012), *Return Migration and Entrepreneurship in Morocco*. ERF working paper 666, ERF.

Horst C., R. Ezzati, M. Guglielmo, P. Mezzetti, P. Pirkkalainen, V. Saggiomo, G. Sinatti and A. Warnecke (2010), *Participation of Diasporas in peace building and development. A Handbook for practitioners and policymakers*, PRIO report n°02/2010.

JMDI (2001), *Migration for development: a bottom-up approach. A handbook for practitioners and policymakers*, EC-UN Joint Migration and Development Initiative

Kaczmarczyk P. (2012), *Return migration and transfer of competencies – the case of Poland*, document de travail non publié.

Kuznetsov Y. (ed.) (2006), *Diaspora Networks and the International Migration of Skills*, Banque mondiale, Washington D.C.

Latreche A. et R. Benhaim (2009), *Étude sur la contribution des Marocains résidant à l'étranger au développement économique et social du Maroc*, Ministère Chargé de la Communauté Marocaine Résidant à l'Étranger, Royaume du Maroc.

Lucas R. E.B. (2012), "The International Mobility of Skills: The Case of Africa", document de travail non publié.

Ma Mung E. (2009), Le prolétaire, le commerçant et la diaspora. *Revue européenne des migrations internationales*, vol.25, n°1, pp. 97-118.

Matrix insight (2012), *Comparative Study on best practices to interlink pre-departure reintegration measures carried out by Member States with short and long-term reintegration measures in the countries of return*, Final Report, JLS/2009/RF/CA 103.

Mereuta C. (2012), "International mobility of skills: Romania", document de travail non publié.

Meyer J-B, (2012), *Diaspora, connaissances et développement: comment cultiver le lien créatif ?*, document de travail non publié.

Newland K. (2010), *Diasporas. New Partners in Global Development Policy*, USAID-MPI.

OCDE (2007a Partie II), *Adéquation entre formation et emploi : un défi pour les immigrés et les pays d'accueil*, in Perspectives des migrations internationales, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2007b), *La cohérence des politiques au service du développement : migrations et pays en développement*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2007c), *Faire des migrations un atout : Pour un nouveau système de mobilité*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2008, Partie III), *Les migrations de retour : un nouveau regard* (JC. Dumont et G. Spielvogel), in Perspectives des migrations internationales, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2008), *A Profile of Immigrant Populations in the 21st Century: Data from OECD Countries*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2010), *The Contribution of Diaspora Return to Post-Conflict and Fragile Countries. Key findings and recommendations*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2012a), *Des compétences meilleures pour des emplois meilleurs et une vie meilleure. Panorama de la stratégie de l'OCDE sur les compétences*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2012b, Partie III), *L'évolution du rôle de l'Asie dans les migrations internationales* (J. Chaloff), Perspectives des migrations internationales, Éditions OCDE, Paris.

OCDE/AFD (2012), *Connecting with Emigrants. A global profil of Diasporas*, Éditions OCDE, Paris.

Ould Aoudia, J, (2012), *La migration, une pratique sociale d'une infinie diversité sur laquelle les politiques publiques peinent à intervenir*, document de travail non publié.

Plaza S. et D. Ratha (2011), *Diaspora for Development in Africa*, Banque mondiale.

Raunet M., (2012), « Les transferts de compétences », document de travail non publié.

Skeldon R. (2012), "The International Mobility of Skills: A Note on Matching Supply and Demand", document de travail non publié.

Tacon P. et E. Warn (2009), *Migrant Resources Centres: An initial assessment*, IOM migration Research series n°40.

UNDP (2012), *Migrants by origin and destination : the role of South-South migration*, Population facts n°2012/3.

Verdeil E., G. Faour et S. Velut (2007), *Atlas du Liban: territoires et société*. Beyrouth : Institut français du Proche-Orient / Conseil national de la recherche scientifique – Liban.

Wahba J. (2012), "International Mobility of Skills in MENA: Policy Perspective", document de travail non publié.

Widmaier S. et JC. Dumont (2011), *Are Recent Immigrants Different? A New Profile of Immigrants in the OECD (DIOC 2005/2006)*, OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 126, Éditions OCDE, Paris.

ANNEXE

Distribution des employés par profession, selon la région d'origine, personnes âgées de 15 ans et plus résidant dans un pays de l'OCDE sauf les États-Unis, 2005/2006

	Asie et Océanie	Europe non OCDE	Afrique du Nord et Moyen-Orient	OCDE	Amérique latine et Caraïbes	Afrique subsaharienne	Toutes les régions
Membres de l'exécutif et des corps législatifs, fonctionnaires	384 062	106 001	204 170	1 090 605	111 082	171 990	2 067 910
Professions intellectuelles et scientifiques	581 585	243 853	302 906	1 577 663	223 639	293 624	3 223 270
Spécialistes des sciences de la vie et de la santé	87 883	28 440	61 108	166 499	33 621	52 326	429 877
Spécialistes de l'enseignement	53 658	36 349	62 605	351 351	39 259	62 400	605 622
Techniciens et professionnels associés	412 202	351 228	260 568	1 397 249	228 290	252 843	2 902 380
Employés de type administratif	424 628	223 123	181 211	949 609	205 099	196 838	2 180 508
Personnel des services et vendeurs de magasins et de marchés	583 491	520 093	315 508	1 276 318	491 672	213 469	3 400 551
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	80 175	55 249	40 420	222 168	47 783	68 212	514 007
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	296 000	796 966	353 258	1 385 133	366 050	187 957	3 385 364
Conducteurs d'install./machines, ouvriers de l'assemblage	390 376	448 194	245 029	907 017	163 436	138 206	2 292 258
Ouvriers et employés non qualifiés	497 239	874 793	435 140	1 232 968	718 726	336 026	4 094 892
Total	3 649 758	3 619 500	2 338 210	10 038 730	2 555 777	1 859 165	24 061 140

Distribution des employés par profession, selon la région d'origine, personnes âgées de 15 ans et plus résidant aux États-Unis, 2005/2006

	Asie et Océanie	Europe non OCDE	Afrique du Nord et Moyen-Orient	OCDE	Amérique latine et Caraïbes	Afrique subsaharienne	Toutes les régions
Gestionnaires	415 164	64 033	69 372	685 050	349 403	41 543	1 624 565
Professions liées aux opérations commerciales et financières	276 719	38 722	24 556	236 340	171 210	27 549	775 096
Professions des sciences mathématiques et de l'informatique	441 230	49 784	20 973	139 433	75 807	19 802	747 029
Métiers de l'architecture et de l'ingénierie	211 851	25 323	24 231	131 660	66 953	13 566	473 584
Professions des sciences biologiques, physiques et sociales	113 363	14 677	8 755	80 553	30 268	7 532	255 148
Professions des services sociaux et communautaires	37 243	7 697	5 701	77 024	79 224	18 010	224 899
Juristes	24 743	7 251	5 037	50 844	33 392	4 665	125 932
Enseignants, formateurs et bibliothécaires	204 125	38 816	31 476	330 489	205 588	30 506	841 000
Professions artistiques, du design, du divertissement, sportives et des médias	60 202	20 605	11 603	151 681	75 934	7 723	327 748
Professionnels et techniciens de la santé	438 406	47 792	46 815	232 477	221 008	67 184	1 053 682
Soins et services aux personnes	103 977	29 713	7 165	128 429	253 326	50 861	573 471
Professions de la protection sociale	37 544	7 462	6 274	84 880	103 730	17 561	257 451
Cuisiniers et serveurs	296 445	37 803	27 182	902 912	406 960	19 760	1 691 062
Entretien et propreté des bâtiments et des jardins	113 818	39 748	9 808	1 015 370	650 089	22 511	1 851 344
Auxiliaires de santé	250 534	41 770	20 419	284 509	266 292	30 162	893 686
Vendeurs et assimilés	468 439	74 719	111 678	768 998	534 136	61 214	2 019 184
Métiers de bureau et d'appui administratif	507 413	79 711	50 478	832 964	697 711	60 543	2 228 820
Métiers de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	9 323	1 063	159	390 315	35 142	930	436 932
Métiers de la construction et de l'extraction	71 570	47 108	13 239	1 488 649	597 107	8 148	2 225 821
Métiers liés à l'install., la maintenance et la réparation	96 492	25 821	14 733	334 458	219 646	10 385	701 535
Métiers de la production	386 665	60 743	26 722	1 129 321	493 068	31 736	2 128 255
Transporteurs	170 630	52 257	35 066	780 606	506 052	50 234	1 594 845
Total	4 735 896	812 618	571 442	10 256 962	6 072 046	602 125	23 051 089

Source : DIOC 2005/2006

Les flux migratoires sont aujourd'hui plus qualifiés, plus féminins, et ils se dirigent vers un nombre plus important de pays. De nombreux migrants sont à la fois enracinés dans les pays de destination mais également mieux connectés avec leur pays d'origine, en raison des facilités de transport et des nouveaux outils de communication. Certains groupes de migrants sont, à l'inverse, dans des formes d'hyper-mobilité, par exemple au sein des zones de libre circulation ou des multinationales. Les formes de migration de travail temporaire plus « traditionnelles » persistent, voire se développent, mais là encore les attentes des migrants par rapport aux liens qu'ils entretiennent avec leur pays d'origine ont changé, ainsi que leur façon d'envisager et de concrétiser leur engagement vis-à-vis de leur communauté d'origine.

Tenant compte des changements à l'œuvre en ce qui concerne les flux migratoires, l'objectif de cette synthèse est de proposer des pistes de réflexion pour la formulation de nouvelles politiques publiques visant à mieux valoriser les compétences de la diaspora au service du développement des pays d'origine. Ces pistes s'articulent autour d'un objectif central, qui vise à mieux identifier les besoins et les compétences disponibles pour cibler plus efficacement l'action des politiques publiques dans les pays d'origine et de destination, et de trois axes qui consistent à (i) améliorer l'accès à l'information, (ii) soutenir les initiatives des membres de la diaspora et (iii) impliquer plus largement les collectivités locales et les employeurs.

La Direction générale de la mondialisation, du développement et des partenariats du ministère des Affaires étrangères

Les missions du ministère des Affaires étrangères sont :

- la synthèse et la mise en perspective de l'information sur l'évolution de la conjoncture internationale ainsi que la préparation des décisions de politique étrangère des autorités françaises ;
- la conception de la politique extérieure de la France ;
- la coordination des relations internationales de la France ;
- la protection des intérêts français à l'étranger et l'assistance aux ressortissants français hors du territoire.

La Direction générale de la mondialisation, du développement et des partenariats (DGM), créée en avril 2009 dans le cadre de la réorganisation du MAE, permet à la diplomatie française de mieux anticiper, identifier et répondre aux défis de la mondialisation.

Confronté à des enjeux globaux qui ont un impact direct sur la vie de nos concitoyens, ainsi qu'à une multiplication des acteurs, le MAE entend mettre ainsi l'accent sur le nécessaire traitement de ces enjeux planétaires, convaincu que chacune des grandes questions économiques, culturelles et sociétales appelle une action collective avec davantage d'ouverture et de partenariats, d'anticipation, de coordination interministérielle, de réactivité, d'interdisciplinarité et une approche résolument européenne.



Direction de la communication et de la presse

www.diplomatie.gouv.fr