



La migration des personnes hautement qualifiées : équilibrer les intérêts et les responsabilités et lutter contre la fuite des cerveaux

Par Aderanti Adepoju

Human Resources Development Center, Nigeria

1. Introduction : situer le problème avec une question clé

La migration des travailleurs qualifiés dans le but de favoriser le développement constitue un problème mondial qui concerne tant les pays riches que les pays pauvres, même si leurs points de vue sont opposés. Il s'agit aussi d'une question controversée de par la diversité des acteurs et des groupes d'intérêts concernés dont, qui plus est, les priorités ne coïncident pas. Les pays riches ont besoin de travailleurs hautement qualifiés pour des activités économiques à haute intensité de connaissances et, à cause des pénuries au plan local, ces personnes doivent être recrutées dans les pays pauvres et à économies de marché émergentes. Pour les pays pauvres – en particulier d'Afrique et d'Asie – la perte de spécialistes en TI, ingénierie et médecine a eu des conséquences dont l'ampleur dépasse largement ce que les chiffres pourraient laisser supposer. Ce processus de fuite des cerveaux prive les régions les plus pauvres d'une utilisation optimale des compétences des personnes qui ont émigré.

Les spécialistes dans les domaines des nouvelles technologies, de l'ingénierie, de la médecine et des soins de santé ne forment qu'une petite proportion des émigrants originaires d'Afrique subsaharienne, par exemple, mais leur départ cause à la région des torts multiples et qui dépassent largement les données chiffrées, ne serait-ce qu'à cause de l'opportunité manquée de former les cohortes suivantes : les institutions d'enseignement supérieur manquent de leaders expérimentés pour former toute une série de professionnels nécessaires au développement et pour entreprendre des activités de recherche pour le développement. L'exode massif des médecins a eu un impact négatif sur la formation des nouveaux médecins, sur la qualité

des services de santé et sur la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement. Un scénario très semblable se déroule dans le secteur de l'enseignement et d'autres priorités de développement dans les pays pauvres se trouvent compromises par l'émigration d'une main-d'oeuvre qualifiée déjà peu abondante. Les pays d'origine se trouvent aujourd'hui confrontés à un double défi : comment attirer de nouveau les nationaux qualifiés vivant dans les pays de l'OCDE et comment utiliser efficacement pour le développement national les compétences peu nombreuses de ceux qui sont restés au pays.

Le présent article offre une base de discussion sur la manière d'assurer que la migration de travailleurs hautement qualifiés profite à la fois aux pays de destination, en termes d'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, et aux pays d'origine, en termes de développement. Quel type d'approche conjointe entre le secteur public et le secteur privé peut contribuer à assurer un meilleur équilibre des intérêts et de meilleurs résultats ? Quelles sont les mesures proposées par les organisations de la société civile (OSC) pour faire face au phénomène de la fuite des cerveaux ?

2. Les questions essentielles : l'ampleur du 'problème'

Dans les pays riches comme dans les pays pauvres, des facteurs économiques et démographiques sous-tendent aujourd'hui le débat et la politique en matière d'émigration des travailleurs hautement qualifiés. Pour prendre l'exemple de l'Afrique, plus de 100.000 personnes provenant d'Afrique sub-saharienne et vivant en Europe et en Amérique du Nord sont des professionnels qualifiés. L'ironie veut que ce nombre corresponde à celui de leurs homologues expatriés, employés par des organisations d'aide dans le cadre de l'aide dans son ensemble – à un coût pour la région de quelque 4 milliards de \$ⁱ.

L'ampleur et les conséquences de la fuite des cerveaux sont mises en évidence dans un rapport des Nations unies qui estime par exemple qu'au cours de la prochaine décennie « l'Afrique subsaharienne devra former un million de nouveaux professionnels des soins de santé » et qui conclut que « les responsables doivent trouver des moyens de retenir un plus grand nombre des médecins, infirmiers, pharmaciens et techniciens de laboratoire qui sont formés actuellement ». Le rapport accuse les pays riches de contribuer à la crise en créant un « flux fatal » des professionnels de la santé en provenance de cette régionⁱⁱ.

Les politiques des pays d'origine et les perceptions des migrants potentiels contribuent souvent à cette crise. Aux Philippines, par exemple, où le gouvernement et le secteur privé ont chacun joué un rôle clé dans le processus d'exportation de main-d'œuvre, les demandes du marché international du travail se sont inextricablement mêlées aux aspirations des Philippins en matière de formation et de travail. En anticipant la demande future d'infirmières, les écoles de soins infirmiers ont ainsi connu une expansion spectaculaire, avec une augmentation sensible des étudiants suivant les formations en soins infirmiers au cours de ces dernières années. On voit même des médecins suivre ces études pour augmenter leurs chances d'aller travailler à l'étranger.ⁱⁱⁱ

Au niveau micro-économique, les professionnels de haut niveau qui émigrent sont en mesure d'améliorer leurs compétences, leur revenu et leur niveau de vie ainsi que ceux de leurs proches, mais beaucoup d'entre eux

sont confrontés à des problèmes de reconnaissance de leur diplôme et subissent souvent une déqualification faute de trouver un emploi approprié, ce qui débouche sur un gaspillage des cerveaux. Les envois d'argent, indépendamment de leur importance ou de leur extrême nécessité, ne compensent donc pas la perte de la contribution que les émigrants qualifiés pourraient apporter par la formation et le transfert d'expertises aux cohortes plus jeunes du pays. La perte au niveau macro-économique a souvent un impact durable sur le développement à la fois dans le pays d'origine et le pays de réception.

3. Les politiques actuelles et leurs faiblesses

La "bataille pour les cerveaux" ou "chasse aux talents" est alimentée par la dynamique des économies de la connaissance et elle s'appuie sur les possibilités offertes par la technologie et la mondialisation des activités économiques. Dans de nombreux pays développés, une main-d'œuvre hautement qualifiée – employée dans des activités à forte intensité de connaissances – est recrutée dans les pays pauvres ou les pays émergents.

Les exemples abondent. Chez les Nigériens et les Zambiens, les travailleurs hautement qualifiés représentent la moitié ou davantage des expatriés vivant dans les pays de l'OCDE. 20% des ressortissants du Bénin, de la Tanzanie, du Zimbabwe, du Cameroun, du Lesotho, du Malawi et de l'Afrique du Sud ayant émigré sont des travailleurs très qualifiés. On trouve davantage de médecins éthiopiens qui exercent à Chicago qu'en Ethiopie. Plus de la moitié des infirmières et des médecins originaires du Malawi ont quitté leur pays et on trouve davantage de médecins malawiens exerçant à Manchester (Royaume-Uni) qu'au Malawi. 550 des 600 médecins zambiens diplômés au cours de ces dix dernières années ont émigré. Le Ghana a perdu 60% de ses médecins partis au Canada, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis. 75% des médecins du Zimbabwe ont émigré depuis le début des années 1990 et la moitié de travailleurs de la santé de ce pays se sont établis à l'étranger depuis 2001. Chaque année, quelque 23 000 diplômés de l'université et 50000 cadres quittent l'Afrique subsaharienne. Plus de 40 000 détenteurs d'un doctorat vivent actuellement hors d'Afrique.^{iv}

Politiques unilatérales : ce type de migration est depuis peu devenu moins problématique pour les travailleurs qualifiés provenant des pays en développement et qui s'installent dans les pays riches ayant adopté des politiques (unilatérales) visant à attirer et/ou à recruter de manière proactive et agressive de tels travailleurs qualifiés. La nouvelle législation allemande sur les migrations facilite le recrutement de spécialistes dans le secteur des technologies en leur offrant une résidence permanente. En France, le nouveau projet de loi sur l'immigration et l'intégration vise les migrants possédant des talents spécifiques. Au Royaume-Uni, le système à points offre aux migrants hautement qualifiés un permis de résidence allant jusqu'à cinq ans. La « politique d'invitation » du gouvernement des Pays-Bas a simplifié l'admission de professionnels de haut niveau provenant des pays en développement, selon un système de points attribués en fonction des talents personnels, de l'âge, de la formation et de l'expérience professionnelle.^v Des Africains possédant des compétences professionnelles, techniques et de gestion ont été attirés par le programme du « visa de la diversité » (ou loterie à la Carte verte) pour venir travailler aux Etats-Unis. Le secteur privé joue également un rôle : de nombreuses sociétés américaines et européennes, par exemple, recrutent des diplômés des meilleures écoles de commerce indiennes qui sont, davantage que leurs homologues locaux, disposés à

entamer leur carrière dans des fonctions plus modestes et qui sont en outre capables de fonctionner dans un contexte multiculturel, la plupart d'entre eux ayant été élevés dans deux langues, voire davantage.

Accords bilatéraux certains accords bilatéraux peuvent aussi contribuer à la fuite des cerveaux. L'accord commercial bilatéral de partenariat économique signé entre le Japon et les Philippines comprend un chapitre basé sur une approche dite « mode 4 de l'AGCS » en matière de libre circulation des personnes physiques qui constitue un exemple d'encouragement à l'émigration de migrants hautement qualifiés.^{vi}

Les travailleurs hautement qualifiés étaient – et continuent d'être – attirés par les salaires relativement élevés et les meilleures conditions de vie dans les pays riches. Les pays riches s'engagent également dans le recrutement direct de travailleurs qualifiés par des pratiques de concurrence déloyale : ils décident du nombre et de l'origine des travailleurs à recruter et sélectionnent les meilleurs travailleurs sur le marché international. Les régions pauvres qui perdent leurs plus brillants éléments supportent le coût de la production de capital humain qui se trouve ensuite utilisé dans les pays riches ; dans le même temps, ils perdent une part significative de la richesse nécessaire pour jeter les bases de leur future croissance.

Politiques et initiatives : cette problématique a enfin commencé à attirer l'attention des décideurs politiques. En 2004, un Code international de pratique du recrutement éthique des travailleurs de la santé a été élaboré par le Royaume-Uni et l'Afrique du Sud, sur la base du code de pratique du Commonwealth. Le Royaume-Uni a été le premier pays à produire des directives sur le recrutement international basées sur des principes éthiques et le premier à élaborer en 2001 un Code de conduite pour les employeurs^{vii}. Le Royaume-Uni a constitué une exception parmi les pays riches en adoptant une politique visant à ne pas chercher activement à recruter des travailleurs des soins de santé dans les pays pauvres pour garnir les rangs du Service national de la santé (National Health Service - NHS). Le Ministère britannique pour le développement international (DFID) et le Ministère de la santé ont dressé une liste de pays, comprenant notamment tous les pays de l'Afrique subsaharienne, pour éviter que le NHS ne « détourne » des médecins et des infirmières qui sont nécessaires ailleurs. En outre, le Ministère de la santé a fait adopter un accord pionnier du genre pour que ce code soit appliqué par de nombreux acteurs privés de l'offre de soins de santé, pour qu'eux non plus ne recrutent pas leur personnel chez les ressortissants des pays les plus pauvres.

Les pays insulaires du Pacifique constituent un autre exemple : entre 5 et 15 % des médecins et des infirmières de cette zone ont émigré entre 2000 et 2004. En 2005, les Ministres de la santé de ces pays – en collaboration avec d'autres ministères, des instituts de formations, les pays de destination, des institutions internationales (dont l'OMS) et des acteurs du développement – ont élaboré un Code de conduite du Pacifique pour le recrutement du personnel de la santé, destiné à mieux gérer les migrations des travailleurs de la santé vers l'Australie, la Nouvelle-Zélande et le bassin du Pacifique.^{viii} Le problème des codes de conduite inspirés par des préoccupations éthiques réside toutefois dans leur mise en œuvre effective. Pour que ces codes soient efficaces, ils doivent au minimum avoir une portée régionale et/ou une incidence globale ; ils supposent aussi des normes et un contrôle au niveau international.^{ix}

Certaines entreprises internationales ont pris, de leur côté, des mesures contre la « fuite des cerveaux ». Par exemple, BP plc à Tbilissi, Géorgie, intègre dans les conventions qui fixent ses exigences opérationnelles dans le cadre de projets, une clause donnant la préférence à la main-d'œuvre locale pour les phases de construction

et d'exploitation. La société a aussi mis en œuvre en 2005 un programme qui assure que tous les travailleurs sous contrat de longue durée bénéficient d'équales opportunités de promotion et elle a élaboré un programme, intitulé « Georgia Leadership Development Programme », qui offre des exposés, des formations, des planifications de carrière et de succession. Un plan de développement a également été mis sur pied pour contribuer à ce qu'en fin de compte, les emplois durables chez BP Georgia soient occupés par des ressortissants géorgiens.^x

Parmi les autres initiatives visant à renforcer l'impact positif des migrations de travailleurs hautement qualifiés, on peut citer le mémorandum de l'Afrique du Sud et du Royaume-Uni intitulé *Memorandum of Understanding on the Reciprocal Educational Exchange of Healthcare Concepts and Personnel* d'octobre 2003, qui a créé une structure d'échanges mutuels de compétences et de connaissances et qui facilite la reconnaissance des qualifications des professionnels sud-africains de la santé. Dans le cadre d'un programme de jumelage, des responsables d'hôpitaux partagent leurs expériences et leurs meilleures pratiques.^{xi} D'autres bonnes pratiques sont les programmes de circulation des compétences organisés par l'OIM via le programme *Migration for Development in Africa* (MIDA) et en association avec le PNUD, le programme TOKTEN *Transfer of Knowledge through Expatriate Nationals*, remplacé ensuite par le programme RQAN (*Return of Qualified African Nationals*). Le projet MIDA encourage les membres de la diaspora africaine vivant dans l'UE à partager leur expertise en médecine, agriculture, etc. et à s'investir pour prendre part au développement de leur pays ; il vise à construire des relations entre les pays d'accueil et les pays d'origine, à développer les effets positifs des migrations au bénéfice des uns et des autres et à limiter l'impact négatif de la fuite des cerveaux dans une optique de co-développement.^{xii}

L'impact négatif des politiques publiques sur l'exode des professionnels qualifiés s'explique également par des facteurs extérieurs. Les politiques budgétaires imposées par les institutions financières internationales (FMI, Banque mondiale) qui limitent les dépenses de santé et d'enseignement dans les pays pauvres ont souvent un impact négatif sur la fuite des cerveaux. C'est le cas au Kenya par exemple, où alors que 5 000 infirmières font défaut dans le secteur hospitalier public, 6 000 infirmières sont au chômage ou travaillent en dehors du secteur de la santé en raison d'un gel des embauches. Il est impératif que les gouvernements améliorent les conditions de travail et la productivité grâce à des rémunérations plus élevées, qu'ils réhabilitent les infrastructures et les équipements délabrés, et promeuvent les droits des travailleurs afin de retenir les travailleurs hautement qualifiés.^{xiii}

Circulation des cerveaux : malgré tout ceci, une autre évolution se dessine. Dans de nombreuses régions du Sud, la fuite des cerveaux se transforme progressivement en une circulation des cerveaux. Des travailleurs très qualifiés, incités à quitter leur pays en raison des conditions économiques difficiles, ont trouvé en Chine, en Inde, à Taiwan, en Afrique du Sud ou au Botswana, des alternatives attirantes à l'Europe, à l'Amérique du Nord et aux États du Golfe. Ils transforment ainsi la traditionnelle fuite des cerveaux hors d'Afrique en une circulation des cerveaux à l'intérieur de l'Afrique ou d'autres régions du Sud. La pénurie aiguë de médecins en Afrique du Sud à la suite de l'émigration de médecins blancs peu avant le passage à la « *majority rule* » en 1994 a contraint le gouvernement à recruter des médecins étrangers, originaires notamment du Zimbabwe, de la République démocratique du Congo (RDC) et de Cuba, ces derniers pour travailler dans les zones rurales

les moins bien desservies sur le plan médical. Au Rwanda et au Burundi, plus d'un quart des enseignants sont originaires de RDC.

Migration de remplacement : le flux des migrations n'est pas unidirectionnel. Les « migrations de remplacement » représentent un autre phénomène notable : au cours des cinq dernières années, le Royaume-Uni et l'Allemagne, en particulier, ont connu un flux de sortie de travailleurs qualifiés, principalement vers l'Irlande, les Etats-Unis et l'Australie. Ces travailleurs fuient ce qu'ils perçoivent comme une dégradation de leurs conditions de vie : des salaires relativement bas et une pression fiscale plus élevée, une inflation à la hausse et des paiements hypothécaires élevés pour les nouveaux propriétaires. Parallèlement, leurs homologues venus d'Europe de l'Est viennent occuper le vide ainsi créé. Les travailleurs polonais de la santé qui ont récemment émigré en grand nombre vers la Suède sont à présent remplacés par des travailleurs moldaves, en déplaçant ainsi le problème de la fuite des cerveaux vers d'autres pays.^{xiv}

4. Les migrations de travailleurs hautement qualifiés et la dimension du genre

La mondialisation a introduit de nouvelles dynamiques sur le marché du travail, notamment une demande de travailleurs de la santé hautement qualifiés. Une augmentation générale des migrations féminines autonomes a été enregistrée : ne se confinant plus aux frontières nationales, des travailleuses qualifiées – célibataires ou mariées – s'engagent à présent dans des migrations internationales. Une proportion significative de ces femmes sont des personnes diplômées qui se déplacent de manière indépendante pour répondre à leurs besoins économiques et qui ne se limitent plus à rejoindre un mari ou un autre membre de leur famille.

Des femmes mariées laissent à présent derrière elles leur mari avec leurs enfants, qui, par un renversement des responsabilités, sont pris en charge par les pères ou d'autres membres féminins de la famille. Les fonds envoyés par ces femmes à leur famille sont une aide essentielle à la subsistance de celle-ci. Ce phénomène de migration féminine autonome constitue un changement important qui peut impliquer un retournement dans la répartition traditionnelle des rôles entre les genres, en créant de nouveaux défis pour les politiques publiques et en offrant un rôle aux OSC en termes de plaidoyer et d'information du public.

Parmi les exemples de migrantes qualifiées, on peut citer les nombreuses infirmières et femmes médecins qui ont été recrutées en Afrique subsaharienne et aux Philippines et qui travaillent au sein du NHS britannique et dans des institutions de soins privées, ou comme domestiques dans les Etats du Golfe. Au Royaume-Uni, les infirmières et sages-femmes sont admises via le Conseil des infirmières et sages-femmes (UK Nursing and Midwifery Council - UKNMC). Depuis les premiers recrutements peu nombreux en 1998/99, leur nombre a progressé fortement, pour atteindre un pic en 2000/2001 et il a continué à progresser régulièrement (suite à des changements dans les codes de recrutement). En outre, une quantité inconnue de travailleuses ont été recrutées par des agences privées pour travailler dans des maisons de repos. Au Mexique également, davantage de femmes émigrent à présent de manière autonome, principalement vers les Etats-Unis, et depuis les années 1990 l'exode des infirmières philippines vers ce pays comme vers le Royaume-Uni s'est intensifié. En 2002/2003, par exemple, 5 593 infirmières et sages-femmes philippines ont été admises via le UKNMC. En 2005/2006, 3 550 de ces travailleuses ont été recrutées en Inde, contre 1 830 en 2002/2003.^{xv}

Toutefois, de manière générale, les migrantes hautement qualifiées sont minoritaires par rapport aux qui dominent les secteurs des TI et des affaires. Les infirmières qualifiées font exception.

5. Le rôle des organisations de la société civile, du secteur privé, des gouvernements et des partenariats

L'absence de droits fondamentaux dans le pays d'accueil et une attitude xénophobe de la part de la population figurent parmi les problèmes qui se posent à tous les migrants – autant à ceux qui sont hautement qualifiés qu'à ceux qui ne sont pas qualifiés –. Le discours public et les sentiments et mythes au sujet des migrations dans le Nord ont des conséquences sur la possibilité pour les migrants de s'intégrer effectivement dans les sociétés plus « ouvertes ». Ils affectent aussi les moyens par lesquels cette intégration peut se réaliser, d'où la nature critique du rôle de la société civile et de ses organisations.

Comme on l'a déjà indiqué, la fuite des compétences hors du pays d'origine représente un problème majeur. Les entreprises, surtout privées, bénéficient d'une main-d'œuvre qualifiée multinationale. Le secteur privé, en tant qu'acteur clé, est en partie la cause de cette fuite des cerveaux et il doit par conséquent développer des approches et des solutions pragmatiques à la problématique des migrations des personnes hautement qualifiées provenant des pays pauvres. La base de données sur les « travailleurs internationaux », un site d'emploi sur Internet du secteur pétrolier et gazier qui facilite la rencontre entre les employeurs et les travailleurs potentiels à l'échelle mondiale, pourrait être replacée dans ce contexte. Il en va de même du *Georgia Leadership Development Programme* de BP aux Etats-Unis, qui propose des formations et des planifications des carrières et des successions pour endiguer la fuite des cerveaux.^{xvi}

Dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), les sociétés privées doivent mettre sur pied des partenariats avec des OSC et les pouvoirs publics afin d'harmoniser l'offre et la demande des compétences et de limiter la fuite des cerveaux, de promouvoir les droits fondamentaux des travailleurs qualifiés fortement mobiles et de contribuer à créer un climat économique favorable à la création d'emplois pour les populations locales et au rapatriement des compétences.^{xvii} Les leçons que l'on a pu tirer de la création des *Overseas Chinese Scholars Pioneering Parks* et de la mise en œuvre du projet TOKTEN (*Transfer of Knowledge through Expatriate Nationals*) de l'OIM pourraient être utiles si l'on veut faire revenir les travailleurs qualifiés ou les dissuader de partir.^{xviii} Des partenariats de ce type peuvent accélérer et faciliter le développement d'initiatives destinées à identifier et à inciter au retour les ingénieurs, médecins, enseignants, chercheurs, spécialistes des technologies de l'information et autres professionnels hautement qualifiés – et promouvoir la mise en place d'environnements qui permettent une utilisation productive de leur expertise pour le développement du pays.

Parmi les actions susceptibles d'être menées tant dans les pays d'origine que dans les pays d'accueil, des OSC devraient organiser des sessions préalables au départ et des ateliers de plaidoyer, vérifier si les migrants disposent des documents adéquats et superviser le travail des agences de recrutement. En matière de recrutement, des ONG peuvent collaborer avec les pouvoirs publics pour établir des procédures et des normes

et offrir des services et des liens entre les pouvoirs publics et les migrants qui soient *nettement* plus corrects, plus économiques, plus fiables et plus responsables que ceux qu'offrent la plupart des agences privées de recrutement. En outre, les agences de recrutement devraient s'assurer que les conditions de travail sur place sont correctes avant d'envoyer des travailleurs vers le pays de destination ; elles devraient aussi mettre sur pied des programmes d'orientation culturelle. Les OSC des pays d'origine devraient collaborer avec les organisations de la diaspora pour rassembler les informations pertinentes sur les conditions qui prévalent dans le pays de destination et elles devraient être impliquées dans des campagnes de sensibilisation.^{xix}

Toutes les stratégies visant à réduire l'impact négatif de la fuite des cerveaux qui sont développées par les pouvoirs publics et les OSC devraient aussi impliquer les migrants eux-mêmes. Dans le domaine des soins de santé tout particulièrement, la mise en œuvre durable et efficace d'une politique des ressources humaines requiert le soutien des travailleurs de la santé, et cela d'autant plus que leur connaissance des conditions locales et des facteurs qui incitent à partir ou rester est essentielle pour définir une politique efficace. Les OSC peuvent aussi encourager les autorités locales à mettre en place des politiques de l'emploi dans les secteurs clé comme la santé et l'enseignement et à appuyer des mesures destinées à persuader les travailleurs qualifiés de rester au pays et de contribuer au développement national.^{xx}

Les responsables politiques devraient entamer un processus de consultation avec les syndicats, dans le cadre d'un dialogue social, pour veiller à ce que les droits humains et syndicaux des migrants soient respectés. Via le modèle tripartite proposé par l'OIT en matière de consultations, en Irlande, par exemple, les partenaires sociaux se sont engagés dans des consultations systématiques au niveau national sur des questions telles que les permis de séjour et de travail ou la rédaction d'un code de bonnes pratiques contre le racisme au travail. Un tel cadre pourrait être utilisé pour promouvoir la responsabilité sociale de l'entreprise et veiller à ce que le secteur privé (employeurs et agences de recrutement) respecte les codes éthiques de bonnes pratiques qui assurent la protection des droits des travailleurs migrants^{xxi}. Des accords pourraient être conclus prévoyant d'étendre aux travailleurs migrants l'affiliation à un syndicat et les protections offertes et d'utiliser le recours à la négociation collective en tant qu'instrument permettant d'assurer l'égalité des droits et l'égalité de traitement entre travailleurs qualifiés nationaux et étrangers.

6. Les questions essentielles concernant les problèmes pour lesquels les acteurs de la société civile peuvent apporter une valeur ajoutée

Les questions relatives aux migrations ne devraient plus être traitées de manière bilatérale : une approche régionale, voire mondiale, qui harmonise les politiques des migrations, est indispensable. Les OSC devraient plaider pour :

- L'ouverture et la transparence et un esprit de coresponsabilité de la part des pays riches pour aider au développement local, réduire la pauvreté et créer des emplois locaux ;
- Le dialogue et la consultation entre les divers acteurs concernés afin de débattre d'approches communes répondant à leurs préoccupations et à leurs intérêts en matière de migrations, d'échanger des idées et d'améliorer l'entente et la coopération dans la gestion des migrations des travailleurs qualifiés ;

- La compensation de la fuite des cerveaux sous la forme d'un soutien à des projets impliquant des travailleurs qualifiés revenant dans leur pays d'origine pour de courts séjours notamment afin d'y travailler dans le cadre de programmes spéciaux en matière de santé ou d'enseignement ; ^{xxii}
- Un recrutement éthique des professionnels hautement qualifiés sur la base d'accords multilatéraux, afin de réduire les conséquences négatives sur le développement des pays d'origine et de s'attaquer à la problématique de l'hémorragie des ressources déjà limitées des pays pauvres en termes de main d'œuvre qualifiée ;
- Des normes internationales et un contrôle des codes du recrutement éthique ; même la stratégie des Philippines en matière d'exportation de main-d'œuvre qualifiée, souvent citée en exemple, a fréquemment conduit à des compromis sur les conditions de travail imposées par les pays d'accueil au détriment des droits des migrants. ^{xxiii}
- Des règles souples en matière de conditions de résidence dans les pays riches afin de permettre aux travailleurs qualifiés une relocalisation virtuelle qui ne leur fasse pas perdre leurs droits en matière de résidence (ce point est également un sujet de discussion dans la session sur les migrations circulaires)
- Le soutien des pays d'accueil pour aider à couvrir les investissements consentis dans les pays d'origine en matière de formation et d'éducation, ainsi que pour la réhabilitation du secteur de la santé, qui pourrait prendre la forme d'une « taxe sur les cerveaux ». Pour limiter l'impact négatif des migrations des travailleurs hautement qualifiés, la première réponse des pouvoirs publics et des donateurs doit être de soutenir les systèmes de santé et la base de ressources humaines des pays en développement.
- Le renforcement des liens avec les communautés de la diaspora outre-mer, en fournissant des infrastructures et des possibilités pour les personnes venues travailler outre-mer d'investir dans leur pays d'origine ; la promotion d'une implication active des communautés locales dans le développement et la mise en œuvre de programmes de réintégration pour les personnes revenues au pays ; l'élargissement des possibilités d'investissement et de création d'entreprises.

Questions à débattre

- Quels sont les impacts des programmes de migration temporaire sur les migrations des travailleurs hautement qualifiés et sur le développement tant au niveau microéconomique que macroéconomique ?
- Les accords bilatéraux / unilatéraux sont-ils un bien ou un mal ? Que faudrait-il améliorer ? Exemples de bonnes (et éventuellement de mauvaises) pratiques.
- Quelles (autres) mesures concrètes les OSC proposent-elles face à la fuite des cerveaux ?
- Quelles formes d'approche conjointe entre secteur public et secteur privé pouvons-nous recommander pour assurer un meilleur équilibre des intérêts et de meilleurs résultats ?

Document revu par:

Nicola Piper (Centre for Migration Policy Research, Royaume Uni), Gemma Adaba, International Trade Union Confederation (ITUC)

Les points de vue présentés ici ne sont pas ceux de la Fondation Roi Baudouin. Ce document a été écrit par Aderanti Adepoju, sur la base d'une note conceptuelle développée par la Fondation Roi Baudouin; il intègre quelques-unes des conclusions des discussions en ligne organisées, du 14 mai au 3 juin 2007, en préparation à la Journée de la Société Civile. Ce document a été revu par les personnes mentionnées ci-dessus. Elles ont veillé à ce que les points de vue des différents acteurs de la société civile soient reflétés. L'objectif est d'informer et de faciliter les discussions de cette première rencontre du Forum Global sur la Migration et le Développement. Il se base sur des sources diverses et ne prétend pas être exhaustif. Toute reproduction, totale ou partielle, de ce document doit obligatoirement en mentionner la source.

La Journée de la Société civile est organisée à la demande et avec le soutien du gouvernement belge. Elle bénéficie également du soutien de la John D. and Catherine T. MacArthur Foundation, de la Fondation Roi Baudouin, du gouvernement norvégien, du gouvernement suédois et de la Ford Foundation.

ⁱ United Nations, 2003 "Reversing Africa's 'brain drain': New initiatives tap skills of African expatriates", *Africa Recovery*, Vol. 17, No. 2, New York.

ⁱⁱ United Nations, 2005 "Africa needs 1 million health professionals" *Africa Renewal*, Vol.18, No 4 (January), New York

ⁱⁱⁱ Asis, Maruja M.B. 2006 "The Philippines' Culture of Migration" *Country Profiles*. Migration Policy Institute. Washington DC, <http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?ID=364>

^{iv} IOM, 2004, *Towards the development of an International Agenda for Migration Management*, Berne Initiative Regional Consultations Resource Document, International Organisation for Migration (IOM), Migration Policy and Research Department.

^v The Netherlands Government, 2006. *Towards a modern migration policy: Memorandum on the review of the policy on managed migration to the Netherlands*. The Hague: Ministry of Justice

^{vi} cf discussions en ligne p 9, plusieurs références aux dangers du Mode 4 de l'AGCS

^{vii} Department of Health, 2001, Code of Practice for NHS Employers involved in the international recruitment of healthcare professionals. London.

^{viii} Pacific Code of Practice for the Recruitment of Health Personnel, www.wpro.who.int/NR/rdonlyres/55261EEF-6512-42B5-AEEA-D8A4A5E6C8F7/0/HRH.pdf

^{ix} cf International Catholic Migration Commission – discussions en ligne p.10

^x GFMD Civil Society Day Cross Cutting business paper, referring to BP (2006) BP in Georgia, Sustainability Report 2005, London.

^{xi} Republic of South Africa, 2004, Department of Health, SA–UK Bilateral Forum Ministerial Meeting, Cape Town, 25 August 2004, www.doh.gov.za/docs/pr/2004/pr0825.html; Republic of South Africa, 2005, Department of Health, Seminar with the UK Health Protection Agency, Pretoria, 21 April 2005, www.info.gov.za/speeches/2005/0504261451002.htm.

-
- ^{xii} IOM, 2004, *Migration for Development in Africa*, General Strategy Paper, June 2004, International Organisation for Migration (IOM), Geneva
- ^{xiii} cf discussions en ligne p 11 (Sightsavers International, United Kingdom); cf discussions en ligne p 12, (Jant Bi, Dakar, Senegal)
- ^{xiv} Communication, Nicola Piper, Swansea, 18 juin 2007
- ^{xv} UKNMC, 2005, *Annual Statistics 2004- 2005: Statistical Analysis of the Register*, 1 April 2004-31 March 2005; UKNMC, 2007 *Annual Statistics 2005- 2006: Statistical Analysis of the Register*, 1 April 2005 – 31 March, 2006 United Kingdom Nursing and Midwifery Council (UKNMC) London. www.nmcuk.org/aDisplayDocument.aspx?DocumentID=2593
- ^{xvi} Cross-cutting business paper, Skeleton draft
- ^{xvii} The Hague Process on Refugees and Migration, 2006. Executive Summary – Global Business and migration Project – “What is the role of business in promoting more effective and humane migration policies and programmes”? Johannesburg, South Africa (March 29, 2006)
- ^{xviii} Van Agtmael, A., 2007. *The emerging markets century: How a new breed of world-class companies is overtaking the world*. New York: Free Press.
- ^{xix} cf discussions en ligne p 14 International Network of Alternative Financial Institutions INAFI Bangladesh; cf discussions en ligne pages 9-10 International Catholic Migration Commission; cf online discussions p 17, Young People We Care – Ghana.
- ^{xx} cf discussions en ligne p12, Sightsavers International (UK); cf discussions en ligne p11: Jonction (Senegal).
- ^{xxi} cf discussions en ligne p 14, International Trade Union Confederation ITUC – US;. ILO Tripartite Framework on Labour Migration, Communication by Gemma Adaba Representative to the United Nations International Trade Union Confederation (ITUC), ITUC United Nations Office, NY.
- ^{xxii} Voir aussi le Companion Document to the Commonwealth Code of Practice for the International Recruitment of Health Workers Adopted at the Pre-WHA Meeting of Commonwealth Health Ministers 2003, Genève, dimanche 18 mai 2003
- ^{xxiii} Baggio, F., 2007 “Migration and Development in the Philippines” in Adepoju, A, T. van Nearsen and A. Zoomers (eds) *International migration and national development in sub-Saharan Africa: Viewpoints and policy initiatives in countries of origin*. Leiden: Afrika-Studiecentrum Series (à paraître)