

**PROJET**  
**Document de travail**  
**FMMD TR 1.1 Réduire les coûts liés à la migration**

**Objectif**

La table ronde offrira un cadre de discussion permettant d'identifier et d'attirer l'attention sur:

- les coûts sociaux et économiques de la migration ;
- les nouvelles initiatives existantes et futures initiatives visant à réduire ces coûts;
- les moyens de mise en œuvre ; et
- le rôle des gouvernements, des organisations internationales, du secteur privé, des syndicats, des organisations de la société civile et d'autres acteurs concernés, y compris les migrants eux-mêmes.

**Introduction**

Il est aujourd'hui largement démontré que la migration et les envois de fonds dans les pays d'origine ont permis dans une très large mesure et de manière palpable à des millions de personnes de sortir de la pauvreté, en particulier dans certains des pays les plus pauvres du monde qui n'ont pas encore bénéficié de la mondialisation. Grâce à la migration, des millions de travailleurs ont multiplié leur productivité et leurs capacités de gain, et l'argent envoyé à leurs familles a contribué à la stabilité macroéconomique de leur pays, amortissant les chocs extérieurs ainsi que les effets économiques des catastrophes naturelles. Mais ces bénéfices n'ont pas été obtenus sans coûts. La migration est un voyage d'espoir qui exige souvent d'énormes investissements et des sacrifices, en particulier pour les pauvres et ceux dont les qualifications sont faibles.

Obtenir l'accès dans un autre pays, surtout un pays plus riche n'est presque jamais facile ni bon marché, mais ceux qui n'ont pas d'autres choix dans leur pays n'hésitent souvent pas à engager des frais considérables et à prendre des risques élevés pour y parvenir. Les coûts liés au recrutement dans certains couloirs de migration sont particulièrement élevés non seulement en raison de la complexité de la traversée des frontières nationales, mais aussi de l'impossibilité aux deux extrémités de la « chaîne migratoire » d'établir des conditions susceptibles de protéger les migrants et de garantir le respect de leurs droits fondamentaux. Malgré les avancées technologiques qui pourraient faciliter les flux des envois de fonds, les

migrants sont toujours confrontés aux coûts très élevés liés à l'envoi à leurs familles des économies qu'ils ont durement gagnées et aux restrictions touchant à leur utilisation.<sup>1</sup>

Ce document de travail présente un bref aperçu des données disponibles sur la nature et les divers aspects des coûts liés à la migration, en particulier pour les migrants peu qualifiés,<sup>2</sup> et des exemples de réduction de ces coûts dans certains pays, notamment en ce qui concerne les coûts liés au recrutement et aux transferts de fonds ; il passe en revue les études entreprises à ce jour visant à estimer les coûts liés à la migration et formule des recommandations sur les politiques et les stratégies qui, permettant de réduire ces coûts, reconnaissent la portée et les limites de la réglementation ; et il fournit quelques exemples d'initiatives internationales récentes prises par divers acteurs en vue de parvenir à une réduction de leur montant.

## **A. Définir les coûts liés à la migration**

**Quels sont les coûts liés à la migration?** Une définition complète des coûts liés à la migration doit prendre en compte non seulement les coûts associés à la préparation du périple, à la sortie du pays et à l'entrée dans un autre, le coût lié à la recherche d'un emploi ou d'une source de subsistance et les frais d'envoi de fonds aux familles restées dans le pays d'origine, mais aussi les coûts des privations ou blessures subies dans le pays de destination, qui peuvent être dues à la discrimination, au déni des droits fondamentaux et au harcèlement, et les coûts induits par la perte pour les migrants de leur capacité de gain en raison de l'impossibilité pour eux d'exercer leur profession dans un autre pays. Beaucoup de ces coûts peuvent être évalués d'un point de vue financier, y compris les revenus auxquels les migrants ont dû renoncer (coûts d'opportunité), mais certains ne sont clairement pas mesurables, notamment ceux liés à la rupture de la vie familiale ou au non-respect du droit des migrants à pratiquer leur religion. Les tentatives visant à estimer ces coûts ont naturellement porté sur les éléments quantifiables du point de vue financier, mais ceux-ci sous-estiment clairement le coût total que représente la migration.

**Le montant considérable des coûts liés à la migration fait que les migrants peuvent se retrouver piégés et soumis à une servitude pour dettes** à laquelle il est difficile d'échapper. Le poids que représente cette dette dépend de la capacité des migrants à générer des revenus et à la rembourser. Souvent de longs mois de travail pénibles sont nécessaires pour permettre aux migrants peu qualifiés et mal payés de se libérer de leurs obligations financières. Bien qu'il incombe à l'employeur de prendre en charge les frais de recrutement, dans certains cas, ceux-ci exigent des migrants qu'ils les remboursent. Les conditions d'obtention de leur permis de travail le rendent souvent impossible pour eux de quitter leur employeur, ce qui aboutit à une servitude de fait. Les conditions de travail et de salaire induits auxquels ils sont confrontés, le prix exorbitant qu'ils doivent payer pour occuper un logement insalubre et se nourrir et le harcèlement physique et psychologique dont ils sont

souvent victimes sont autant de facteurs qui accroissent le coût de l'investissement réalisé par les migrants pour accéder au pays de destination.

**Les « coûts sociaux »** de la migration, autrement dit les coûts liés au fait que la migration peut entraîner des « externalités négatives » **sont tout aussi difficiles à mesurer**. Elles résident dans les pertes subies par d'autres en raison de la migration. Par exemple, l'émigration d'un artisan hautement qualifié peut entraîner une baisse de la productivité dans la communauté source ou une perturbation des processus normaux par lesquels les compétences sont transférées de père en fils, de mère en fille ou de maître à apprenti. Nelson Mandela s'était plaint en son temps de l'exode des personnels de soin de l'Afrique, qui ont retardé les programmes de santé dans plusieurs pays. Les longues absences d'un parent peuvent avoir des conséquences à long terme sur la santé psychologique de ses enfants. Dans la communauté d'accueil, l'entrée d'un grand nombre de migrants peut également contribuer à reléguer les travailleurs nationaux peu qualifiés sur le marché du travail, en particulier les travailleurs âgés, ou à accroître son engorgement et le coût global du logement.

**Certains coûts sont inhérents à la recherche d'un emploi**, que ce soit dans le pays d'origine ou à l'étranger. Il s'agit notamment des « coûts d'opportunité » qui n'impliquent pas de versement d'argent, mais qui représentent néanmoins des coûts. Si un travailleur a déjà un emploi productif mais cherche un meilleur emploi, le temps passé à ne pas travailler pendant la recherche d'un nouveau travail et la négociation du contrat correspond entraîne une perte de revenus. Dans le cas d'une recherche d'emploi à l'étranger, les pertes de revenus peuvent être considérables en raison des nombreuses incertitudes qui accompagnent les processus migratoires, obligeant les migrants à cesser de travailler dans leur pays. L'asymétrie dans les informations, qui fait qu'il est difficile pour un employeur d'évaluer les aptitudes d'un travailleur et pour le travailleur de savoir ce que le travail implique, favorise le recours à des recruteurs. Dans certains pays, l'État offre des bourses d'emploi publiques gratuites pour compenser l'asymétrie des informations, mais il subsiste souvent des lacunes qui créent des opportunités pour le recrutement à des fins lucratives. Les agences de placement (dites « chasseuses de têtes ») offrent aux travailleurs des emplois en fonction de leurs compétences professionnelles moyennant des honoraires imposés tant aux employeurs qu'aux travailleurs.<sup>3</sup> Les employeurs qui recherchent des travailleurs hautement qualifiés mais souvent rares seraient plus susceptibles de prendre en charge les coûts liés à la recherche de travailleurs qui répondent le mieux aux profils de poste mais sont moins disposés à le faire si les emplois nécessitent des compétences moindres pour lesquelles beaucoup de personnes peuvent être qualifiées.

**Les frontières augmentent les coûts liés à la recherche d'emploi.** Naturellement l'asymétrie dans les informations est plus marquée lorsqu'il s'agit de faire correspondre l'offre et la demande d'emploi au-delà des frontières nationales. Le manque de familiarisation avec les canaux de recherche d'emploi ou de travailleurs intéressés, l'absence d'une langue commune et les différences concernant les

systèmes éducatifs et professionnels et les normes ajoutent encore à la difficulté, qui reste souvent la même selon que le recrutement concerne des travailleurs domestiques à bas salaires ou des professionnels. Ce sont les raisons pour lesquelles les employeurs d'un pays qui cherchent des travailleurs étrangers dans un autre pays ont tendance à recourir à des intermédiaires de recrutement ou à des recruteurs. Pour les travailleurs, en particulier ceux qui ont un bas niveau de formation scolaire, le manque d'information est tel qu'ils en viennent à accepter des offres d'emploi sans comprendre ce qu'ils signent et acceptent ce qui leur est promis par des intermédiaires qui peuvent aussi être des parents, des amis ou des personnes de leur communauté locale qu'ils connaissent ou en lesquels ils ont confiance.

**L'adoption de réglementations bien intentionnées augmente souvent les coûts.** L'asymétrie des informations n'est pas la seule raison qui explique le niveau très élevé des coûts liés à la migration. Ainsi lorsque les contrats de travail sont régis par de nombreuses réglementations gouvernementales plutôt que par des services subventionnés, il en résulte des coûts de transaction très élevés dans le cadre du processus de recrutement. L'obtention d'un passeport ou un contrôle médical, qui peuvent apparaître comme une simple exigence de documentation, nécessitent parfois des jours d'attente à faire la queue dans des bureaux situés dans des lieux différents ou rendent indispensable le recours aux services de « facilitateurs ». Pour les personnes pauvres vivant dans les zones rurales, le voyage vers la capitale afin d'obtenir ces documents officiels peut entraîner des dépenses considérables.

Faute d'être appliquées avec suffisamment de souplesse pour s'adapter à diverses circonstances, les politiques et réglementations visant à protéger les travailleurs ne font qu'accroître les coûts liés à la migration. Par exemple, certains gouvernements de pays de destination exigent parfois des candidats d'un pays étranger intéressés à la migration qu'ils suivent une formation coûteuse dans des établissements désignés afin d'obtenir un emploi ne nécessitant que peu de compétences. Des problèmes similaires se sont posés dans le cas où l'obligation est faite aux candidats à un emploi de se soumettre à un examen médical. Dans de nombreux pays, la crainte que les aspirants migrants ne soient victimes d'offres d'emploi frauduleuses provenant d'escrocs étrangers sans scrupules a conduit à l'adoption de lois interdisant purement et simplement aux employeurs étrangers de recruter directement leurs ressortissants pour des emplois à l'étranger. Tout recrutement doit dès lors passer par des agences de recrutement agréées ou par des services publics de l'emploi qui souvent n'ont pas de bons antécédents dans le placement de personnel à l'étranger. En conséquence, la plupart des aspirants migrants passent par des recruteurs privés, alors même qu'un recrutement direct est possible à un coût moindre. Dans de nombreux cas, l'objectif visant à prévenir les abus contre les femmes migrantes travaillant pour des employeurs étrangers a conduit à l'interdiction pure et simple de leur migration, mais ces politiques, en plus d'être discriminatoires, sont impopulaires parmi les migrants car elles sont perçues comme bloquant les possibilités d'emploi pour des femmes dont les perspectives sont faibles dans leur pays. Une conséquence involontaire est d'amener certaines à

émigrer de façon irrégulière, de sorte qu'elles risquent de tomber dans les griffes de syndicats du crime, de trafiquants d'êtres humains et de passeurs.

**Dans certains couloirs de migration, le coût élevé lié à la migration est dû au « commerce de visas ».** Souvent, le principal facteur responsable du niveau élevé des coûts liée à la migration est le montant élevé demandé pour obtenir l'autorisation de travailler dans un autre pays. Ce coût a peu de rapport avec les frais officiels et est déterminé dans certains couloirs de migration par des pratiques illégales telles que le « commerce de visas ». Compte tenu de leur relative rareté, les employeurs ou ceux qui parrainent les travailleurs, qui les obtiennent auprès des autorités nationales, peuvent alors les mettre en vente au plus offrant, à l'instar des trafics de billets qui ont lieu lors de manifestations sportives populaires ou de spectacles. Ils sont achetés par des particuliers dont l'objectif est de réaliser un profit en les revendant aux travailleurs ou aux agences de recrutement dans les pays d'origine. Comme indiqué ci-dessous, les frais de visa peuvent représenter jusqu'à quatre cinquièmes des sommes investies par les travailleurs migrants dans leur migration.

**Frais encourus après l'entrée dans le pays de destination.** Une fois arrivés dans les pays de destination, les migrants doivent faire face à d'autres « coûts » tout aussi réels pour eux que l'argent qu'ils ont investi pour atteindre leur destination. Certains de ces coûts sont mesurables sur le plan financier, comme les politiques salariales discriminatoires (salaires inférieurs à ceux généralement versés pour le même travail), la non-rémunération des heures supplémentaires, le retard dans le paiement des salaires, la perte de la capacité de gain due aux accidents du travail, la non-prise en charge des accidents du travail et la perte de pensions de vieillesse en raison de la non-transférabilité de la sécurité sociale, mais d'autres sont plus difficiles à évaluer. Il s'agit notamment du déni de certains droits fondamentaux tels que le droit de pratiquer sa religion, le droit à la liberté d'expression ou le droit à la liberté syndicale, qui englobe le droit d'adhérer à un syndicat. Les coûts sont évidemment beaucoup plus élevés pour ceux qui sont en situation de migration irrégulière pour une raison ou une autre puisqu'ils n'ont pas le pouvoir de négociation nécessaire pour exiger un traitement égal.

**Les coûts relatifs aux envois de fonds restent élevés et sont démesurément plus élevés pour les migrants.** Les transferts d'argent effectués par les migrants constituent le lien le plus tangible et peut-être le moins controversé entre migration et développement.<sup>4</sup> La Banque mondiale estime que les envois de fonds provenant de quelque 244 millions de migrants internationaux ont atteint 582 milliards de dollars américains en 2015, dont 432 milliards pour les pays en développement.<sup>5</sup> « Ces envois de fonds constituent une bouée de sauvetage pour des millions de ménages individuels en leur permettant d'élever leur niveau de vie au-dessus des niveaux de subsistance et de vulnérabilité ».<sup>6</sup> La Banque mondiale a estimé que la réduction des coûts relatifs aux envois de fonds à 1% permettrait de réaliser une économie de 30 milliards de dollars américains par an, soit un montant supérieur à l'ensemble du budget bilatéral annuel d'aide à l'Afrique (Ratha, 2007). Les

économies seraient en fait plus importantes parce que les canaux de versement sont également utilisés à des fins d'aide, de commerce et d'investissement.

## **B. Estimation des coûts liés à la migration**

Les journaux et autres médias ont rapporté de nombreuses anecdotes à partir d'entretiens avec des migrants sur les frais souvent énormes qu'ils ont engagés pour se rendre dans les pays de destination. Beaucoup sont des récits de migration irrégulière, souvent de mouvements organisés par des passeurs. Des efforts plus systématiques pour estimer les coûts moyens à l'aide de méthodes statistiquement valables sont cependant rares. Ceux qui ont été déployés sont pour la plupart l'œuvre de chercheurs ayant effectué des enquêtes auprès des migrants dans les pays d'emploi ou de ceux qui sont retournés dans leur pays d'origine. La plupart des études ont porté sur les coûts liés à la migration dans les couloirs asiatiques de migration et presque entièrement sur la migration de main-d'œuvre par des voies régulières. Afin d'évaluer le coût « privé » (par opposition au coût social) de la migration, ces études ont entrepris de définir les coûts liés à la migration en identifiant les divers éléments donnant lieu invariablement à un paiement de la part des migrants pour :

- obtenir des informations sur les possibilités d'emploi dans les pays de destination ;
- obtenir une offre d'emploi auprès d'un employeur étranger ou de son mandataire, y compris pour le recrutement et pour répondre aux exigences spécifiques de formation et test établies par l'employeur ;
- obtenir les documents nécessaires pour se rendre dans le pays de destination ;
- obtenir l'autorisation de quitter leur pays, y compris les coûts liés à l'approbation de leur contrat de travail par une autorité nationale et aux réunions d'information préalables au départ ;
- obtenir l'autorisation (ou le visa) pour entrer dans le pays de destination, y compris les coûts relatifs aux contrôles sanitaires et autorisations de sécurité (police) requis;
- se rendre dans le pays de destination ; et
- entrer dans le pays, y compris en versant des pots-de-vin aux passeurs, aux officiers de la police aux frontières et autres.

**Données issues des études sur le coût de la migration.** En 1996, une enquête menée au Koweït auprès de 800 travailleurs qualifiés et peu qualifiés de quatre pays<sup>7</sup> d'Asie du Sud a révélé que les bangladais payaient environ deux fois ce que les autres payaient. Du fait qu'ils recevaient des salaires plus bas, il leur fallait en moyenne 11,2 mois pour récupérer ce qu'ils avaient payé, contre trois mois seulement pour les Indiens et deux mois pour les Pakistanais. Au Kerala (Inde), les données de l'étude sur les migrations à partir du Kerala de 2008 ont révélé un résultat surprenant : les travailleurs indiens ont payé en moyenne 1 660 dollars

américains pour migrer vers l'Arabie Saoudite, 1 257 dollars américains pour migrer au Royaume-Uni et seulement 935 dollars américains pour migrer aux États-Unis.<sup>8</sup> Des données plus récentes provenant d'enquêtes auprès des ménages réalisées depuis 1998 au Kerala par le Centre d'études sur le développement ont montré que les dépenses effectuées par les ménages pour permettre à un de leurs membres de travailler dans le Golfe ont diminué depuis le début des années 1980, passant de 4°200 dollars américains à 1 126 dollars américains en 2013.<sup>9</sup> Les coûts varient selon le pays de destination, passant de 853 dollars américains pour les emplois à Oman à 1 412 dollars américains pour ceux situés en Arabie Saoudite.

Peu d'estimations sont disponibles concernant les coûts liés à la migration dans d'autres régions. Une étude de cas sur la migration en provenance de l'Équateur donne une estimation approximative du coût de la migration de l'Équateur vers les États-Unis à l'aide de *coyotes* (passeurs) En raison des restrictions accrues en matière d'immigration aux États-Unis, le coût de la migration de l'Équateur vers les États-Unis à l'aide de ces passeurs a été multiplié par quatre entre le début des années 1980 et 2002, passant de 1 500 à 3 000 dollars américains à 8°500 à 12°000 dollars américains.<sup>10</sup>

#### **Études sur les coûts liés à la migration réalisées par le KNOMAD et l'OIT.**

Depuis 2014, le Partenariat mondial pour les connaissances sur les migrations et le développement (KNOMAD) de la Banque mondiale et l'OIT collaborent à des enquêtes sur les travailleurs migrants peu qualifiés dans les principaux couloirs de migration dans le but d'évaluer les coûts engagés par eux pour migrer.<sup>11</sup> Ces enquêtes sont allées plus loin que les autres en compilant des informations sur la durée de la recherche d'emploi, sur les types d'emplois occupés par les migrants dans leur pays et à l'étranger, sur les salaires promis, sur les éventuelles déductions qui leur étaient appliquées et le montant effectivement reçu, sur les éventuels retards de paiement, le nombre d'heures travaillées, la question de savoir si les migrants ont souffert de maladies et d'accidents liés au travail et s'ils ont été privés de leurs droits fondamentaux tels que la liberté syndicale. Les résultats préliminaires qui concernent uniquement les coûts de recrutement engagés par les migrants (à l'exclusion des pertes de revenus lors de la recherche d'emploi et des coûts non monétaires induits par le travail) sont présentés dans le tableau 2. Le tableau compare ensuite ces coûts de recrutement avec les revenus mensuels moyens obtenus à l'étranger pour montrer combien de mois étaient nécessaires pour récupérer les montants engagés. Les principaux résultats issus des enquêtes sont les suivants :

- ***Le couloir de migration est le facteur déterminant le plus important des coûts liés à la migration payés par les travailleurs.*** Dans certains couloirs de migration, les coûts sont équivalents à seulement quelques jours de travail (par exemple, pour les travailleurs bulgares en Espagne), tandis que dans d'autres couloirs ils équivalent à 10,6 mois de travail (par exemple pour les travailleurs pakistanais en Arabie Saoudite).

- Les écarts de coûts entre les individus *à l'intérieur d'un couloir de migration* sont élevés, mais généralement inférieurs à la moyenne entre les couloirs.
- Les travailleurs *mieux formés ou entretenant des liens plus étroits avec les réseaux sociaux ou ayant eu une expérience professionnelle antérieure à l'étranger et les femmes, paient moins* que les migrants de sexe masculin qui migrent pour la première fois et qui n'ont pas de lien avec les réseaux de migration. Les femmes qui, pour la plupart, sont employées à des tâches domestiques font face à des coûts de migration beaucoup plus faibles que les hommes, mais elles gagnent beaucoup moins et subissent des coûts plus élevés en termes de longues heures de travail et d'autres privations.
- *Le recours à des recruteurs augmente les coûts payés par les travailleurs, mais pas les revenus étrangers.* La plupart des travailleurs comptent sur des recruteurs privés et les paient pour obtenir des offres d'emploi, mais tandis que les honoraires payés augmentent les coûts, ils ne permettent pas d'obtenir de meilleurs emplois ou salaires dans le pays de destination.
- Les *emprunts* destinés à financer la migration, consentis à un *taux d'intérêt très bas*, proviennent surtout de membres de la famille et de parents et sont remboursés avec des revenus étrangers. Les taux d'intérêt les plus élevés ont été payés sur les prêts consentis par des prêteurs.

***Les écarts importants observés entre les couloirs de migration suggèrent qu'il existe des facteurs structurels qui déterminent les coûts.*** Des vecteurs économiques puissants tels que les écarts importants de revenus et de salaires entre les pays d'origine et les pays de destination, l'existence d'accords d'État à État sur la libre circulation des travailleurs, l'existence de réseaux sociaux et l'adoption de politiques et d'une gouvernance efficace dans les pays d'origine et de destination constituent les facteurs essentiels dans la détermination des coûts. Dans certains couloirs où existent des accords de libre circulation des travailleurs, comme ceux des États membres de l'Union européenne (UE), le coût de la migration liée au travail ne dépasse pas le coût d'un voyage effectué par voie terrestre, maritime ou aérienne. Cela est particulièrement important étant donné que les écarts salariaux entre les États membres de l'UE restent très importants, en particulier entre les 15 principaux pays membres de l'UE et les nouveaux États membres comme la Bulgarie et la Roumanie. En revanche, les coûts sont significativement plus élevés dans les couloirs de migration en Asie, bien qu'il y ait des différences significatives entre eux.

**L'excédent du nombre de demandeurs d'emploi par rapport aux emplois disponibles est un frein à la réduction des coûts.** Réduire les coûts élevés de la migration dans certains couloirs pose des défis énormes aux décideurs et aux gestionnaires. Lorsqu'il y a beaucoup plus de travailleurs à la recherche d'un emploi que d'emplois disponibles, la conséquence normale est que les demandeurs d'emploi s'accommodent de salaires plus bas, ce qui représente un coût de migration *implicite* comme le montre le nombre élevé de substitutions de contrat, voire payer pour « éviter la file d'attente ». Lorsqu'il existe des écarts salariaux

substantiels entre le pays d'origine et le pays de destination, la différence est souvent empochée par les intermédiaires qui facturent (certains observateurs parlent « d'extorsion ») des honoraires élevés aux travailleurs. C'est le défi auquel sont confrontés les gouvernements des pays d'origine qui essaient de limiter les honoraires liés à des pratiques de recrutement basées sur l'exploitation et de fixer des salaires minimums pour des contrats de travail acceptables, mais le résultat dépend aussi de la présence d'institutions à même de protéger l'emploi dans les pays de destination.

**Les données concernant l'endettement sont mitigées.** Les niveaux élevés d'endettement, qui dans certains cas peuvent aller jusqu'à la servitude pour dettes, ont longtemps été associés à la migration parce que ceux qui souhaitent émigrer sont souvent trop pauvres pour financer leur projet ou ont peu d'actifs qui seront acceptés en garantie par les banques, ce qui les conduit à recourir à des prêteurs informels qui leur facturent des taux d'intérêt usuraires ou à demander à leurs employeurs étrangers d'avancer l'argent, étant entendu que le remboursement sera effectué par des déductions sur les salaires, ce qui a pour conséquence d'enchaîner le travailleur à son employeur. Une étude réalisée en 2009 par l'OIT au Bangladesh sur la base d'une enquête auprès de 60 migrants hommes et femmes a permis de montrer que la plupart avait emprunté de l'argent à leur famille et à leurs amis, mais qu'un tiers d'entre eux avaient dû recourir à des prêteurs informels facturant des taux usuraires. Les cinq femmes qui avaient emprunté de l'argent auprès d'eux ont dû rembourser un taux d'intérêt extrêmement élevé de 10 pour cent par mois.<sup>12</sup> Les enquêtes menées par le KNOMAD et l'OIT ont également révélé qu'une proportion importante des migrants contractait des emprunts pour financer leur migration, mais peu d'entre eux déclaraient payer des intérêts. Au Pakistan, plus de la moitié (54%) des travailleurs de retour dans leur pays ont déclaré avoir emprunter principalement à leur famille ou à leurs amis des montants allant de 75 à 6°150 dollars américains, la moyenne étant de 610 dollars américains. Au Népal, près des deux tiers des migrants ont emprunté de l'argent pour financer leur migration vers le Qatar, dont un quart qui a emprunté à des prêteurs à un taux d'intérêt moyen de plus de 30 pour cent, les trois quarts ayant emprunté auprès de leur famille et de parents l'ont fait à un faible taux d'intérêt voire sans intérêt. Parmi les travailleurs vietnamiens vivant en Malaisie, environ 1 sur 3 a dû hypothéquer ses terres ou d'autres biens pour financer sa migration, contrairement à d'autres enquêtes qui montrent que seulement quelques-uns ont déclaré avoir eu à proposer des garanties pour leurs prêts. Soixante-dix pour cent de ces travailleurs vietnamiens avaient demandé à leurs employeurs de payer pour qu'ils viennent en Malaisie, et la plupart remboursaient ce montant par des déductions de salaire. Comme indiqué précédemment, la dette dont ils sont redevables a pour conséquence qu'ils ne sont pas libres de changer d'emploi.

**Les bas salaires et des conditions de travail proches de l'exploitation représentent des coûts implicites de la migration.** Les coûts supportés par les travailleurs migrants pendant leur période d'emploi résultent des discriminations salariales et autres conditions de travail qui leur sont appliquées. Ces coûts n'ont

pas lieu d'être dans les régimes de migration de main-d'œuvre propice au développement et fondé sur le respect des droits fondamentaux et sont notamment associés à certains couloirs de migration. Les enquêtes menées par le KNOMAD et l'OIT ont identifié certains de ces coûts, notamment l'absence de contrat écrit ou l'existence de substitution de contrat, les différences entre les salaires promis et les salaires réels, les écarts de salaires entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants pour le même type de travail, les retards dans le paiement des salaires, les déductions illégales sur les salaires, la non-indemnisation des accidents du travail, ainsi que les longues heures de travail.<sup>13</sup>

**Les femmes migrantes sont confrontées à des coûts implicites plus élevés en raison de leurs conditions de travail.** Les enquêtes révèlent que les conditions de travail diffèrent selon le type de métiers (en fonction du sexe), la nationalité des travailleurs et le pays de destination. Par exemple, les femmes éthiopiennes ayant travaillé en Arabie Saoudite à des tâches domestiques ont déclaré avoir travaillé en moyenne 120 heures par semaine, contre 70 heures pour les hommes éthiopiens qui travaillaient comme ouvriers dans le secteur de la construction. Environ la moitié des travailleurs n'avaient pas bénéficié d'un jour de congé par semaine.

Environ 20% des travailleurs ont déclaré avoir été subi un accident du travail et seulement la moitié de ceux qui avaient été blessés étaient payés lorsqu'ils ne pouvaient pas travailler. Environ 60% des Éthiopiens étaient entrés en Arabie Saoudite sans visa de travail et beaucoup travaillaient illégalement. Les travailleurs népalais et pakistanais qui étaient pour la plupart des hommes employés dans la construction ont déclaré en moyenne 68 heures de travail par semaine et beaucoup se plaignaient d'accidents au travail et de la confiscation de leur passeport par leurs employeurs. Les migrants indiens et philippins employés au Qatar ont déclaré une moyenne d'heures de travail semblable et ont également indiqué que leur passeport avaient été confisqué par leurs employeurs ou parrains, mais seuls quelques-uns se plaignaient d'accidents subis au travail.

**Les coûts relatifs aux transferts de fonds restent trop élevés.** Les migrants percevant des salaires bas qui envoient régulièrement de petites quantités d'argent et ceux qui sont situés dans les couloirs à faible volume sont les plus touchés par le coût élevé des transferts de fonds. Par le biais de la base de données sur les coûts relatifs aux transferts de fonds dans le monde (Remittance Prices Worldwide, RPW), la Banque mondiale dispose d'informations concernant les coûts des envois de fonds dans 300 couloirs couvrant 35 pays d'origine et 99 pays de destination. Il ressort de la base de données RPW que le coût moyen global lié à l'envoi de 200 dollars (y compris les commissions et redevances) était de 7,4 pour cent au troisième trimestre de 2016, ce qui est nettement supérieur à l'objectif fixé par les Objectifs de développement durable (ODD cible 10.c) (voir tableau 1). L'Afrique subsaharienne, avec un coût moyen de 9,5 pour cent reste la région dans laquelle les coûts sont les plus élevés. Les mesures visant à lutter contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme ont rendu encore plus difficile l'abaissement du montant des frais d'envoi. Les stratégies de réduction du niveau de risque qui sont

aujourd'hui mises en œuvre par les banques internationales sont devenues une menace majeure pour les services de transfert de fonds vers des pays fragiles comme la Somalie.

**Tableau 1 - Total des coûts moyens d'envois de fonds par région du monde (%)**

|                          | T3    | T3    | T3    | T3    | T3   | T3   |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|------|------|
|                          | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015 | 2016 |
| <b>EAP</b>               | 9,80  | 8,88  | 9,00  | 7,92  | 7,82 | 8,24 |
| <b>ECA</b>               | 6,86  | 6,54  | 6,88  | 6,17  | 5,89 | 6,36 |
| <b>ECA (hors Russie)</b> | 8,68  | 8,21  | 8,41  | 7,67  | 7,10 | 7,49 |
| <b>LAC</b>               | 7,68  | 7,65  | 7,26  | 6,02  | 6,29 | 6,17 |
| <b>MNA</b>               | 8,15  | 7,85  | 7,61  | 8,25  | 8,37 | 7,02 |
| <b>SA</b>                | 6,15  | 6,54  | 7,12  | 5,97  | 5,73 | 5,41 |
| <b>SSA</b>               | 12,41 | 12,40 | 12,29 | 11,28 | 9,78 | 9,52 |
| <b>Total</b>             | 9,30  | 9,00  | 8,93  | 7,90  | 7,52 | 7,42 |

Source: Banque mondiale, *Remittance Prices Worldwide*, Edition No. 19, septembre 2016, p. 13 (Tableau 6).

Sigles: EAP - Asie de l'Est et Pacifique; ECA - Europe et Asie centrale; LAC - Amérique latine et Caraïbes; MNA- Moyen-Orient et Afrique du Nord; SA - Asie du Sud; SSA - Afrique sub-saharienne.

### **C. Politiques visant à réduire les coûts liés à la migration**

Dans un système de migration équitable, sûre et ordonnée où les migrants sont traités de la même façon que les ressortissants nationaux et où l'intermédiation dans le recrutement a pour seul but de minimiser les frais destinés à garantir une bonne adéquation entre les travailleurs et les emplois disponibles, les coûts liés à la migration peuvent être réduits au minimum. Les migrants bénéficieront alors de tous les avantages qu'ils sont en droit d'attendre après avoir franchi les frontières en quête de meilleures conditions de vie ou de revenus, tandis que les employeurs gagneront en productivité en employant des travailleurs disposant des compétences et aptitudes nécessaires. Il n'y aura pas de remplacement des travailleurs nationaux par des migrants à bas salaire à même de causer du ressentiment et de la xénophobie, l'augmentation des envois de fonds permettant par ailleurs d'atténuer la pauvreté et d'améliorer le développement des pays d'origine. La création de telles conditions est bien sûr un énorme défi pour les autorités nationales des deux côtés de la frontière, mais pas impossible, car des exemples existent dans lesquels ces conditions sont en passe d'être réunies. Les travailleurs migrants qui traversent les frontières de l'UE ne sont pas confrontés à des dépenses importantes pour trouver un emploi dans un autre État membre. De même, les ressortissants des étatsmembres de la communauté andine peuvent franchir les frontières avec une relative facilité en vue de trouver un emploi. Au sein de l'ASEAN, un accord de reconnaissance mutuelle est entré en vigueur au début de 2016 qui permet de libéraliser les mouvements de certaines catégories de travailleurs professionnels à travers leurs frontières nationales,<sup>14</sup> un objectif qui pourrait bientôt être réalisé pour certaines catégories de professionnels. Les Canadiens et les Américains ont traversé leur frontière commune pendant de nombreuses décennies sans trop de

difficultés ou de coûts. Reste que les travailleurs originaires de pays situés en dehors des zones de libre circulation continuent de verser des sommes considérables pour y entrer, à l'instar de nombre de migrants provenant d'Afrique et d'Asie désireux d'entrer dans l'UE.

**Le dilemme de l'attribution des emplois rares.** Lorsque l'accès à un territoire est limité et que des restrictions sont imposées, le droit d'y accéder devient un bien rare mais précieux qui peut être accordé par le biais du marché ou décidé par une autorité en particulier. Le coût élevé de la migration est largement attribué au fait que l'attribution des rares droits d'accès qui existent est laissée au marché, par exemple lorsque des représentants d'employeurs et d'intermédiaires « vendent » des visas aux plus offrants. Les travailleurs se voient ainsi privés de certains des avantages de la migration et les employeurs de la possibilité de recruter les travailleurs les plus qualifiés pour leurs emplois. En revanche, confier l'attribution de ces droits à des bureaucraties gouvernementales suscite également de sérieuses inquiétudes quant à d'éventuelles pratiques de corruption ou simplement à l'utilisation de critères de sélection sans rapport avec les besoins des employeurs (par exemple, l'attribution de postes de travail aux minorités défavorisées ou de quotas pour chaque district politique). Certains pays d'origine ont expérimenté des systèmes visant à remédier à ces faiblesses, notamment en créant des entreprises publiques de recrutement offrant des services gratuits aux travailleurs en concurrence avec les recruteurs privés, mais ces dernières se sont révélées inefficaces.<sup>15</sup>

**La fixation d'un plafond concernant les honoraires de recrutement n'a pas fonctionné.** La plupart des pays d'origine tentent d'influer sur le prix facturé par les agences de recrutement en réglementant l'accès à la profession par l'octroi de licences et en fixant un plafond aux honoraires qu'ils peuvent facturer aux travailleurs malgré l'interdiction faite aux agences de placement privées de facturer des honoraires ou des frais aux travailleurs en vertu de la Convention No 181 de l'OIT. Des sanctions sont imposées aux contrevenants qui peuvent aller jusqu'à la suspension, voire l'annulation de leur licence. Dans certains pays, les violations peuvent donner lieu non seulement à une procédure civile, mais également à une procédure pénale qui peut déboucher sur un emprisonnement en cas de condamnation. Néanmoins, ces mesures n'ont pas encore permis de contrecarrer les puissantes forces du marché qui sont à l'œuvre, les aspirants migrants n'hésitant pas à verser des sommes supérieures au plafond fixé si c'est pour eux la seule façon d'obtenir un emploi. Lorsque certains honoraires sont autorisés, il incombe aux autorités de prouver que les intermédiaires ne respectent pas les règles, ce qui n'est pas aisé et rend l'interdiction pure et simple préférable puisque la seule preuve d'un paiement est susceptible de prouver l'infraction. Par ailleurs, les gouvernements des pays d'origine sont impuissants à appliquer leurs normes lorsque les coûts dont il est question se présentent sous la forme de déductions salariales appliquées aux migrants qui travaillent déjà à l'étranger. Il est évident que l'application effective de ces mesures dépend beaucoup des conditions dans le pays de destination et de la coopération de ses autorités nationales. Certains pays, comme les Émirats arabes

unis, interdisent les déductions salariales et exigent que les salaires soient versés directement sur le compte bancaire du travailleur, une façon de fournir une trace écrite de la somme exacte qui a été versée.

**Conditions nécessaires pour réduire les coûts liés à la migration.** Peut-être n'existe-t-il aucun moyen sûr de faire en sorte que les coûts liés à la migration ne soient plus connectés à l'excédent de main d'œuvre sur le marché, mais les différences observées s'agissant des coûts subis par les travailleurs dans les divers couloirs et un examen des résultats issus des politiques mises en œuvre pour contenir les abus suggèrent que la mise en place de certaines conditions peuvent permettre de minimiser ces coûts. Elles doivent notamment viser à :

- ramener les honoraires et coûts de recrutement à zéro pour les travailleurs ;
- garantir une égalité de traitement pour les travailleurs étrangers et la protection de leurs droits dans les pays de destination ;
- favoriser la coopération entre les pays d'origine et les pays de destination, notamment par le biais d'accords bilatéraux, afin de protéger les contrats de travail de l'influence des parties qui seraient tentées de faire des profits indus en interférant dans le processus ;
- favoriser l'engagement actif des gouvernements des pays d'origine et de destination dans le recrutement afin d'encourager une meilleure adéquation entre les compétences du travailleur et l'emploi offert et de minimiser l'inefficacité et aux défaillances du marché ;
- donner plus de possibilités au recrutement direct de travailleurs par les employeurs, y compris par le biais d'offres de services et d'installations gratuits et l'utilisation de sites internet parrainés par le gouvernement ;
- adopter des règles exigeant la transparence des transactions, notamment en ce qui concerne les paiements des travailleurs et des employeurs ;
- réduire au minimum les doublons et les formalités administratives en établissant une base de données commune pour tous les organismes de réglementation et en facilitant l'accès aux services gouvernementaux (guichet unique), en particulier dans les régions éloignées ;
- adopter des mesures sanctionnant sévèrement la vente de visas.

**L'égalité de traitement et la protection des droits sont essentielles à la réduction des coûts liés à la migration.** La garantie de l'égalité de traitement et de la protection des droits de l'homme, y compris les droits du travail, est évidemment une condition sine qua non de tout effort visant à réduire les coûts liés à la migration, en particulier parce qu'un grand nombre de ces coûts peuvent être attribués aux discriminations salariales et autres conditions de travail, aux accidents du travail, au harcèlement physique et à l'exclusion des prestations sociales. Bien que ces garanties soient indispensables, elles ne suffiront toutefois pas à moins que les migrants n'aient accès à des recours efficaces auprès des autorités compétentes, recours que les États Membres de l'OIT sont tenus de fournir selon les conventions de l'OIT, en particulier la convention n°97 de 1949 (révisée) sur les travailleurs

migrants et le protocole de 2014 à la Convention n°29 de 1930 sur le travail forcé. L'accès aux procédures de recours peut être difficile en raison des barrières linguistiques ainsi que des tabous culturels interdisant aux femmes célibataires, par exemple, de se présenter dans un espace public sans être accompagnée de parents masculins. C'est la raison pour laquelle la création de centres d'aide aux migrants fournissant des services multilingues a été jugée nécessaire et utile dans certains pays.<sup>16</sup> Il est tout aussi important de mettre en place des mécanismes permettant aux migrants eux-mêmes d'informer les autorités sur les coûts liés à la migration qu'ils ont engagés et de suggérer des moyens d'améliorer les règlements et les procédures.

**Élargir les possibilités de recrutement direct.** Les enquêtes menées par le KNOMAD et l'OIT ont révélé que les migrants recrutés directement par leurs employeurs percevaient un salaire bien plus élevé que ceux qui recouraient à des intermédiaires. Dans la plupart des cas, les employeurs avaient réglé tous les frais relatifs à l'obtention des autorisations d'émigration requises pour certains travailleurs migrants et de leur visa de travail, voire leurs frais de voyage. Les Émirats arabes unis et l'Arabie Saoudite sont en train d'expérimenter l'utilisation prometteuse des technologies de communication modernes pour mettre en relation les employeurs et les personnes dans les pays d'origine intéressées par un emploi, à l'exemple de la plateforme internet « Musaned », un système de recrutement de travailleurs domestiques provenant du Bangladesh par des employeurs d'Arabie Saoudite.<sup>17</sup> Le recrutement direct n'étant pas nécessairement la voie utilisée par la grande majorité des employeurs, des alternatives doivent être développées. Un système permettant de « protéger » le processus de recrutement des divers moyens utilisés pour soutirer de l'argent aux demandeurs d'emploi devra être élaboré en tirant les enseignements de l'expérience de certains pays comme l'Allemagne (ancien programme de « travailleurs invités »), le Canada (programme des travailleurs agricoles saisonniers), la Nouvelle-Zélande (programme agricole saisonnier) et la République de Corée (système de permis de travail).

**La compréhension de l'activité de recrutement est essentielle à la conception de politiques judicieuses.** Dans les pays d'origine, l'adoption d'une réglementation efficace concernant les recruteurs privés a été freinée par des politiques incohérentes et par les conditions propres aux marchés du travail dans les pays en développement. La durée limitée, pas plus d'un an le plus souvent, des licences accordées dans certains pays aux agences de recrutement, contrairement à d'autres entreprises qui bénéficient de licences à durée indéterminée est un exemple clair de cette incohérence politique. Dans de telles conditions, aucune entreprise n'est motivée à investir des sommes importantes dans l'activité de recrutement, et des entreprises bien établies disposant de ressources financières suffisantes pour développer des opérations internationales ont tendance à se tenir à l'écart. Malgré une augmentation exponentielle de la migration de main-d'œuvre dans de nombreux pays, aucune société équivalente à la multinationale Manpower, Inc. n'a émergé. Étant donné que l'activité de recrutement entraîne peu de coûts d'investissement fixes, la logique économique de l'activité fait que la tentation est

grande pour les cadres des entreprises du secteur de s'installer en tant qu'opérateurs indépendants une fois qu'ils ont acquis un client à l'étranger. L'adoption de politiques judicieuses passe par la compréhension de ce que serait le meilleur « modèle commercial » pour les entreprises du secteur. L'expérience montre que les grandes entreprises sont les mieux placées pour maintenir une relation de confiance avec les bons employeurs à l'étranger qu'elles fonctionnent avec succès en facturant des honoraires uniquement aux employeurs et non pas aux travailleurs, et que souvent elles initient l'adoption de codes de bonnes pratiques pour l'ensemble du secteur. Elles ont également davantage de pouvoir pour choisir les employeurs qu'elles entendent représenter, tandis que les petits opérateurs ont tendance à répondre à tout employeur étranger même si les conditions offertes pour les emplois sont inférieures à la norme requise.<sup>18</sup>

**Limites à la réglementation sur le recrutement informel.** Une grande partie de la migration reste organisée par des individus qui sont en contact direct avec les aspirants migrants vivant dans des villages reculés. La plupart d'entre eux font du recrutement informel à temps partiel en proposant des travailleurs, souvent des amis et des relations, à des agences de recrutement agréées situées dans les villes.<sup>19</sup> Du fait que ces recruteurs informels sont généralement bien intégrés dans les communautés locales, les agences agréées dans les centres métropolitains ont tendance à compter sur eux pour trouver et mobiliser des travailleurs. Cependant, réglementer leurs activités pour enrayer les abus a toujours posé un défi aux autorités nationales dans la mesure où l'octroi de licences serait peu pratique et les efforts nécessaires pour une surveillance dépasseraient presque toujours les capacités des ministères nationaux. Les autorités des pays d'origine devraient envisager des moyens permettant de les atteindre par le biais des recruteurs agréés qui les utilisent pour recruter des travailleurs (c'est-à-dire les rendre également coupables d'abus commis par leurs sous-agents). Toute aussi importante est la nécessité de mettre sur pied un programme afin d'impliquer les communautés locales et de les informer des risques liés aux offres d'emploi frauduleuses, des réalités de la migration et des alternatives plus sûres qui sont disponibles. Les Philippines offrent depuis de nombreuses années ces programmes et en récolte peut-être déjà les fruits en termes de réduction de la fraude et des coûts.

**Subventionner la migration pour parvenir à un coût nul pour les migrants, y compris par le biais d'accords bilatéraux et régionaux.** Les coûts économiques réels de la migration sont largement supportés par les travailleurs peu qualifiés, que ce soit au titre des paiements directs effectués pour des services d'intermédiaires et leur voyage ou au titre des salaires et conditions d'emploi moins favorables qu'ils subissent, mais il arrive également qu'ils soient pris en charge par les États sous la forme de subventions. Afin de donner aux ressortissants des États membres un accès facile aux emplois disponibles, l'Union européenne a mis en place le portail EURES, un portail européen sur la mobilité de l'emploi.<sup>20</sup> De son côté, la République de Corée a élaboré un système de permis de travail permettant d'éliminer les intermédiaires privés. Elle a conclu des accords bilatéraux avec plusieurs pays d'origine asiatiques dont l'objectif est de mettre sur pied, en collaboration avec ces

pays, des épreuves de test en langue coréenne et des mécanismes de vérification des qualifications des travailleurs. Les personnes admissibles sont inscrites dans la banque de données HRDKorea qui reçoit également des offres d'emploi destinées aux travailleurs étrangers et passe au crible les qualifications des employeurs. Les travailleurs étrangers bénéficient d'un salaire égal à celui des travailleurs coréens et de nombreux efforts ont été déployés pour s'assurer qu'aucune information susceptible d'être utilisée par certaines personnes pour extorquer de l'argent aux travailleurs ne soit divulguée.<sup>21</sup>

L'accord portant création de l'Union économique eurasiennne (UEE) a permis de franchir un nouveau palier dans la coopération entre les États membres sur la question de la gestion de la migration en vue de réduire les coûts. Il prévoit la mise en place d'un système uniforme de départ, d'admission et de séjour des travailleurs des États membres, l'harmonisation des politiques et des règlements pour la détermination de leur statut juridique et la réglementation de leur emploi. Dans la Fédération de Russie, les privilèges en matière d'emploi et de résidence dont jouissent les travailleurs migrants et les membres de leur famille en provenance d'autres États membres de l'UEE sont parmi les plus élevés possibles à l'heure actuelle. Aucune disposition similaire n'est prévue dans les accords bilatéraux conclus entre les États de la CEI et d'autres pays. L'extension de la réciprocité de ces droits aux ressortissants des autres États membres entraînera une intégration plus rapide de la région eurasiennne.

**Recrutement payé par l'employeur.** Certains secteurs ont réussi à mettre en œuvre une politique d'honoraires zéro. Les gens de mer ne sont pas tenus de payer des frais de placement aux Philippines et, dans le cas des artistes interprètes et des professionnels du spectacle recrutés pour un spectacle au Japon (qui a signé la Convention no 181 de l'OIT), les honoraires sont payés par l'employeur. Dans le cadre des programmes de travailleurs saisonniers mis sur pied par la Nouvelle-Zélande et l'Australie avec les pays insulaires du Pacifique, les employeurs supportent les coûts de recrutement et paient la moitié du prix du billet d'avion du travailleur. Cependant, même si quelques pays de destination importants pour les travailleurs migrants asiatiques ont imposé par leur législation le principe du coût zéro pour les travailleurs (Arabie Saoudite, Émirats Arabes Unis et le Qatar, par exemple), en pratique certains travailleurs paient encore des frais élevés. Des initiatives menées par le secteur privé existent également, à l'instar du « Groupe de haut niveau pour un recrutement responsable » et de la « Coalition de la citoyenneté dans l'industrie électronique »,<sup>22</sup> qui offrent des moyens permettant de favoriser un recrutement équitable et éthique en cherchant à modifier les pratiques commerciales existantes.

**Clarifier la responsabilité de l'employeur en cas de sous-traitance.** L'utilisation de sous-traitants, en particulier dans la construction, figure parmi les mécanismes commerciaux ayant permis certaines des formes les plus flagrantes d'exploitation des travailleurs. Lorsque la loi est imprécise concernant le véritable employeur, les autorités négligent souvent de prendre des mesures correctives dans le cas où les

travailleurs se plaignent de salaires inférieurs à la norme, de non-paiement ou de paiement retardé de leur salaire, ou de ne pas être nourris ou logés correctement. Les règlements et les lignes directrices relatifs à l'attribution de contrats à des sous-traitants devraient préciser les conditions d'emploi des travailleurs et à qui incombe l'ultime responsabilité en tant qu'employeur.

**Promouvoir l'inclusion financière pour permettre aux migrants de recouvrer les coûts liés à la migration.** Pour protéger les migrants et maximiser les avantages potentiels de la migration, il faut non seulement réduire les coûts, y compris le coût relatif aux transferts de fonds dans leur pays d'origine, mais aussi faire en sorte que les migrants puissent, grâce à leurs revenus, assurer leur subsistance et leur réinsertion une fois de retour dans leur pays. Diverses stratégies ont été identifiées comme essentielles par le rapport conjoint élaboré par le FIDA et la Banque mondiale sur les transferts de fonds et l'inclusion financière. Elles consistent notamment à:<sup>23</sup>

- Élaborer des campagnes d'éducation financière visant à améliorer la littératie financière et à assurer une protection adéquate des personnes qui transfèrent de l'argent et des bénéficiaires grâce à des services et à des produits financiers dûment réglementés. Donner aux femmes les moyens d'avoir une plus grande influence sur l'affectation des fonds reçus, par le biais de formations et d'autres méthodes.<sup>24</sup> Ces formations doivent accorder une plus grande attention aux différences de comportement liées au sexe.
- Développer des produits adaptés aux besoins des migrants et des familles de migrants vivant à l'étranger.
- Élaborer des approches intersectorielles de collaboration entre les gouvernements, les organismes de réglementation et les grands établissements bancaires afin de veiller à ce que les petits opérateurs puissent agir dans un large éventail de couloirs d'envois de fonds.
- Encourager la recherche, le plaidoyer et le dialogue aux niveaux international et bilatéral.
- Créer des incitations pour que les travailleurs migrants soient des agents de changement grâce à des mécanismes d'investissement fiables et attrayants. Orienter les investissements directs ou indirects dans les micro-, petites et moyennes entreprises (MPME) et/ou dans les instruments financiers peut être un moyen très efficace de créer des emplois et de générer des revenus qui seront disponibles une fois de retour chez eux.
- Promouvoir des cadres juridiques et réglementaires sains, prévisibles, non discriminatoires et adaptés au niveau de risque, tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination. Il est également important de veiller à ce que la concurrence soit renforcée en encourageant davantage d'acteurs à entrer sur le marché, en élargissant les types de réseaux de paiement ou en abandonnant les accords d'exclusivité lorsqu'ils entravent la concurrence.

Les envois de fonds peuvent jouer un rôle très important dans le financement du développement. Ils peuvent servir de garantie, grâce à la titrisation de flux futurs,

pour faciliter les emprunts internationaux à des taux d'intérêt plus faibles et à des échéances plus longues. En améliorant les notations souveraines et la viabilité de la dette des pays bénéficiaires, ils facilitent de fait l'accès aux marchés de capitaux internationaux pour les pays en développement qui pourraient autrement avoir de grandes difficultés à y accéder. Bien sûr, une façon plus directe consiste à exploiter les économies de la diaspora en utilisant les « obligations diaspora » et d'autres instruments similaires pour lever des fonds qui seront investis dans les pays d'origine. Ces fonds doivent être distingués des envois de fonds dans la mesure où les expéditeurs et les bénéficiaires doivent pouvoir décider librement de l'utilisation de leurs économies.

Pour de nombreux ménages pauvres et migrants, les envois de fonds sont le seul point de contact avec le secteur financier formel. En fournissant des services d'envoi de fonds, les banques et autres établissements financiers peuvent attirer des clients potentiels pour leurs produits de dépôt et de prêt » (Ratha, 2007). Ces produits peuvent être adaptés aux besoins particuliers des petites et moyennes entreprises créées par les migrants et leurs familles.<sup>25</sup> Les investissements directs et indirects de la diaspora peuvent générer de réelles opportunités permettant aux migrants de retourner dans leur pays ou de soutenir la création d'emplois et plus largement le développement de leurs communautés d'origine.

En 2015, le FIDA a proclamé le 16 juin **Journée internationale des envois de fonds à la famille**, en reconnaissance de la contribution fondamentale des travailleurs migrants à leurs familles et à leurs communautés, ainsi qu'au développement durable de leurs pays d'origine. Jusqu'à présent, plus de 80 sociétés d'envois de fonds et le réseau mondial représentant plus de 800 opérateurs de téléphonie mobile dans le monde entier l'ont approuvé et se sont engagés à prendre des mesures concrètes pour s'assurer que chaque dollar durement gagné qui est envoyé pèse davantage.<sup>26</sup>

Le coût des envois de fonds dans la zone de la Communauté des États indépendants (CEI) est parmi les plus bas au monde. Selon la Banque centrale de la Fédération de Russie, les commissions sur les transferts de fonds sont maintenant inférieures à 2 pour cent, contre une moyenne mondiale de 7 pour cent estimée par la Banque mondiale (voir le tableau 1). En 2015, l'Ouzbékistan (2,37 milliards de dollars), le Tadjikistan (1,28 milliard de dollars), la République kirghize (1 milliard de dollars) et l'Ukraine (988 millions de dollars) ont été les principaux bénéficiaires des transferts de fonds de la Fédération de Russie).

#### **D. Initiatives multilatérales visant à réduire les coûts liés à la migration**

Bien qu'il soit invraisemblable qu'un accord mondial sur la libre circulation des personnes, à la différence de la libre circulation des marchandises, puisse être conclu dans un proche avenir, il existe déjà un large soutien à la mise en place d'une action concrète aux niveaux national et mondial pour réduire les coûts liés à la migration et aux transferts de fonds. Le Programme de développement durable à

l'horizon 2030, tel qu'il est exprimé dans les Objectifs de développement durable et le Plan d'action d'Addis-Abeba, invite l'ensemble des États membres des Nations Unies à prendre des mesures pour réduire les coûts relatifs aux transferts de fonds à moins de 3% des montants transférés, à donner aux migrants et à leur famille restée au pays un meilleur accès aux services financiers, à adopter des technologies modernes pour faciliter le transfert de fonds et à supprimer les obstacles à la mise en œuvre de mécanismes de transfert non bancaires.

Les Objectifs de développement durable fixent des cibles permettant de garantir une migration sûre, ordonnée et régulière limitant l'exploitation et l'abus des migrants ; la réduction du coût du recrutement et des transferts de fonds et le renforcement des données existantes étant des engagements explicites du Programme d'action d'Addis-Abeba. Dans l'optique d'établir finalement des critères de référence pour réduire les coûts liés à la migration, la Banque mondiale et l'OIT travaillent conjointement à l'élaboration d'une méthode d'estimation de ces coûts et sont aussi les garants de l'indicateur 10.7.1 des Objectifs de développement durable sur le coût du recrutement.

Au-delà de sa mission de protection des droits des travailleurs migrants, consacrés par plusieurs conventions de l'OIT (par exemple les conventions nos 97, 143, 181, 189), l'OIT a lancé en 2014 une initiative multipartite pour un recrutement équitable fondée sur quatre volets : (i) renforcer les connaissances mondiales sur les pratiques de recrutement aux niveaux national et international ; (ii) Améliorer la législation, les politiques et les mécanismes d'application afin de promouvoir des pratiques de recrutement équitables ; (iii) promouvoir des pratiques commerciales équitables ; et iv) autonomiser et protéger les travailleurs grâce au dialogue social.<sup>27</sup> En ce qui concerne le deuxième volet, l'OIT a organisé, en septembre 2016, une réunion tripartite d'experts chargée d'élaborer un ensemble de principes et de directives opérationnelles concernant le recrutement équitable.<sup>28</sup> Ces principes et directives couvrent un large champ d'application qui inclut le recrutement de l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient des nationaux ou des migrants, et s'adressent aux acteurs clés du processus de recrutement, à savoir les gouvernements de tous les pays (origine, transit et destination), les employeurs et les recruteurs. Les principes et lignes directrices opérationnelles seront examinés par le Conseil d'administration de l'OIT en novembre 2016 en vue de leur approbation, publication et diffusion.

De même, l'Organisation internationale pour les migrations, en collaboration avec une coalition de partenaires, a créé un système international d'intégrité du recrutement (IRIS), un processus volontaire de certification multipartite destiné aux intermédiaires du recrutement. IRIS vise à apporter des changements transformateurs au secteur du recrutement en identifiant les intermédiaires qui se sont engagés à respecter les principes éthiques du recrutement, permettant ainsi aux employeurs de prendre des décisions de recrutement mieux informées.

Parmi les initiatives internationales visant à réduire les coûts relatifs aux transferts de fonds figurent :

- L'approbation par les pays du G8 lors du sommet de juillet 2009 tenu à L'Aquila, en Italie, de l'objectif proposé par le Groupe de la Banque mondiale de réduire le coût des services de transfert de fonds de cinq points en cinq ans (l'objectif 5x5). Cet engagement a ensuite également été adopté par le G20 lors du Sommet de Cannes en France en 2011. Au Sommet UE-UA de la Valette il a été convenu d'atteindre cet objectif d'ici à 2020.
- Les travaux menés par le FIDA et son mécanisme de financement pour l'envoi de fonds (MFEF/FFR),<sup>29</sup> qui se concentrent sur deux domaines essentiels afin de tirer parti de l'impact des envois de fonds dans les zones rurales : l'inclusion financière et les investissements de la diaspora.
- Les accords de mobilité régionale, tels que l'accord de libre circulation entre les États membres de l'UE, entre les pays du Pacte andin, l'ALENA, la SADC et d'autres, qui ont permis de réduire les coûts liés à la migration ;
- Les partenariats conclus entre l'OIM et des institutions spécialisées telles que l'Union internationale des télécommunications (UIT) concernant les technologies mobiles et l'Union postale universelle (UPU) s'agissant des services postaux visant à promouvoir le développement de réseaux alternatifs de transfert d'argent en permettant aux expéditeurs de ces envois et à leurs destinataires de bénéficier d'un choix plus large et donc de réduire les coûts.<sup>30</sup>

## **E. Questions directrices pour les débats lors de la table ronde**

1. Quelles initiatives sont en cours et pourraient être conçues pour faire face aux coûts financiers et sociaux élevés de la migration ? Quelles sont les bonnes pratiques en matière de réglementation gouvernementale concernant les recruteurs de main-d'œuvre, y compris les intermédiaires de recrutement, et les modèles récents ayant démontré leur application efficace ? Quels aspects de ces initiatives peuvent convenir pour une éventuelle adoption par d'autres pays, en particulier dans les couloirs de migration à coût élevé ?
2. Comment réduire au minimum les coûts de migration grâce à une collaboration et à des accords plus étroits entre les pays, aux niveaux bilatéral et multilatéral, en vue d'aider les pays à mieux anticiper les besoins futurs ?
3. Quels sont les efforts déployés récemment avec succès par le secteur privé pour garantir une diligence raisonnable en matière de recrutement équitable et éthique dans la chaîne d'approvisionnement de main-d'œuvre ? Quels rôles devraient jouer les employeurs, les recruteurs, les organisations d'employeurs, les syndicats, les associations de migrants et d'autres organisations de la société civile ? Des conséquences imprévues ont-elles découlé de ces initiatives ?

4. Quelles institutions et processus pourraient faciliter la réduction des coûts de recrutement et des transferts de fonds, et promouvoir la littératie financière, l'inclusion et la mise en place de services ?
5. Comment ces initiatives pourraient-elles aider les pays à mettre en œuvre l'Agenda pour le développement durable à l'horizon 2030 et le Programme d'action d'Addis-Abeba ?

## **F. Recommandations préliminaires**

1. Les pays d'origine et de destination doivent coopérer pour réduire au minimum les coûts de recrutement payés par les travailleurs, notamment en améliorant l'accès des travailleurs et des employeurs à l'information sur les compétences et les possibilités d'emploi et en protégeant les contrats de travail de l'influence des parties qui seraient susceptibles d'en tirer profit de manière indue en interférant dans le processus.
2. Les pays d'emploi doivent garantir l'égalité de traitement des travailleurs étrangers dans leur législation nationale et prendre les mesures nécessaires pour les faire respecter afin de réduire au minimum les coûts implicites liés à la migration et d'éviter le remplacement des travailleurs nationaux.
3. Les pays d'origine et de destination doivent promouvoir des pratiques de recrutement équitables et éthiques de la part des employeurs et des recruteurs de main-d'œuvre, lutter contre la vente de visas, exiger une plus grande transparence des opérations de recrutement et offrir davantage de possibilités de recrutement direct par les employeurs, y compris par le biais de services et de mécanismes gratuits et l'utilisation de sites internet parrainés par le gouvernement.
4. Tous les pays doivent encourager les innovations dans les mécanismes de transfert de fonds susceptibles d'abaisser le coût des envois de fonds jusqu'aux niveaux cibles, conformément aux engagements pris dans l'Agenda de 2030.
5. Les gouvernements doivent encourager la participation de toutes les parties prenantes (y compris les employeurs, les recruteurs, les syndicats, les acteurs de la société civile et les migrants eux-mêmes) dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques visant à réduire les coûts liés à la migration.

**Tableau 2 - Combien de temps faut-il pour recouvrer les coûts liés à la migration ?**

| Destination       | Origine     | Total coûts de recrutement |   | Revenu mensuel moyen dans le pays de destination (en dollars) |
|-------------------|-------------|----------------------------|---|---|
|                   |             | Coût moyen (en dollars)    | En mois de revenus perçus dans le pays de destination (moyenne) |   |
| Arabie Saoudite   | Pakistan    | 4 395                      | 10,6  | 469   |
|                   | Éthiopie    | 991                        | 3,6   | 340   |
| Qatar             | Inde        | 1 149                      | 2,0   | 592   |
|                   | Philippines | 480                        | 1,1   | 469   |
|                   | Népal       | 1 054                      | 3,3   | 339   |
| Koweït            | Bangladesh  | 3 136                      | 9,0   | 347   |
|                   | Inde        | 1 248                      | 2,5   | 494   |
|                   | Sri Lanka   | 319                        | 0,9   | 339   |
| États arabes unis | Pakistan    | 2 351                      | 7,2   | 394   |
| Espagne           | Bulgarie    | 201                        | 0,2   | 1 300   |
|                   | Équateur    | 1 032                      | 0,8   | 1 300   |
|                   | Maroc       | 333                        | 0,3   | 1 300   |
| Corée, Rép.       | Indonésie   | 1 506                      | 1,3   | 1 200   |
|                   | Thaïlande   | 1 466                      | 1,2   | 1 200   |
|                   | Viet Nam    | 1 582                      | 1,3   | 1 200   |
| Malaisie          | Viet Nam    | 1 382                      | 4,2   | 353   |

Source: Études menées par le KNOMAD et l'OIT en 2015

**Tableau 3 - Comparaison du coût de recrutement payés par les travailleurs migrants dans les différents couloirs de migration (en dollars américains)**

|                         | Travailleurs vietnamiens en Malaisie |        | Travailleurs éthiopiens en Arabie Saoudite |        | Travailleurs philippins au Qatar |        | Travailleurs indiens au Qatar |        | Travailleurs népalais au Qatar |        | Travailleurs pakistanais en Arabie Saoudite et aux États arabes unis |        |
|-------------------------|--------------------------------------|--------|--|--------|----------------------------------|--------|-------------------------------|--------|--------------------------------|--------|--|--------|
|                         | Moyen                                | Médian | Moyen                                      | Médian | Moyen                            | Médian | Moyen                         | Médian | Moyen                          | Médian | Moyen  | Médian |
| Recruteur               | 1 248                                | 1 260  | 553  | 441    | 492                              | 443    | 551                           | 559    | 874                            | 877    |  |        |
| Transport terrestre     | 69                                   | 40     | 128  | 106    | 106                              | 69     | 70                            | 71     | 108                            | 66     | 73   | 55     |
| Transport international | 88                                   | 88     | 281  | 233    | (a)                              | (a)    | 296                           | 297    | 402                            | 302    | 411  | 386    |
| Examen médical          | 28                                   | 25     | 37   | 31     | 67                               | 66     | 52                            | 52     | 34                             | 29     | 59   | 55     |
| Passeport               | 18                                   | 10     | 19   | 17     | 29                               | 24     | 46                            | 45     | 75                             | 60     | 46   | 45     |
| Autorisations           | 2,5                                  | 1      | 1  | 1      | 5                                | 4      |                               |        |                                |        | 74   | 73     |
| Informations            |                                      |        |  |        | 4                                | 2      | 24                            | 25     | 9                              | 8      |  |        |
| Test de compétences     |                                      |        |  |        |                                  |        | 11                            | 11     |                                |        |  |        |

|            |     |     |     |     |    |    |   |   |     |     |       |       |
|------------|-----|-----|-----|-----|----|----|---|---|-----|-----|-------|-------|
| Assurances | 13  | 13  |     |     | 40 | 34 | 7 | 6 | 37  | 35  | 32    | 30    |
| Visa (b)   | 307 | 377 |     |     |    |    |   |   | 319 | 170 | 2 859 | 2 432 |
| Autre (c)  | 30  | 36  | 604 | 354 |    |    |   |   |     |     | 44    | 30    |

A) Déplacement international payé dans la plupart des cas par les employeurs.

(B) Reflète le prix des visas vendus, et non les frais officiels.

(C) D'autres coûts incluent les honoraires versés aux passeurs et les pots-de-vin.

Source : études menées par le KNOMAD et l'OIT en 2015.

## NOTES DE FIN

<sup>1</sup> Le plan d'action d'Addis-Abeba de la troisième conférence internationale sur le financement du développement (A/CONF.227/L.1) reconnaît explicitement ce problème et appelle tous les États de faire baisser les coûts relatifs aux transferts de fonds à moins de 3 pour cent (para. 40).

<sup>2</sup> Le présent document emploie le terme « peu qualifié » en référence aux compétences liées à un emploi plutôt qu'à une personne. De nombreux emplois dans l'agriculture, la construction et les services tombent dans cette catégorie.

<sup>3</sup> L'article 7 de la Convention de l'OIT de 1997 sur les agences d'emploi privées (No. 181) interdit de facturer directement ou indirectement, en tout ou partie, des honoraires ou des coûts de recrutement à des travailleurs mais autorise des exceptions s'il en va de l'intérêt des travailleurs concernés et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

<sup>4</sup> Ratha, Dilip, *Leveraging Remittances for Development*. Policy Brief. MPI, juin 2007.

<sup>5</sup> Banque mondiale, *Migration and Development Brief 26*, avril 2016; UNDESA (2016) *International Migration Report 2015: Highlights*, Nations Unies, New York.

<sup>6</sup> Fonds international de développement agricole (FIDA) et Banque mondiale, « Utilisation des transferts de fonds et inclusion financière », FIDA / Banque mondiale, septembre 2015.

<sup>7</sup> Échantillon de 200 travailleurs qualifiés et peu qualifiés de chacun des pays suivants : le Bangladesh, l'Inde, le Pakistan et le Sri Lanka. Voir Shah, N. (1996) "The role of social networks in Migration to Kuwait Among South Asian Males" article non publié cité dans Abella, M. (2004) "Role of Recruiters in Labor Migration" in *International Migration Prospects and Policies in a Global Market*, D. Massey et J. Edward Taylor (eds) Oxford University Press. D'autres estimations des coûts de recrutement incluent celles de Siddiqui, Tasneem "Recruitment cost in Bangladesh: Challenges of Governing Migration in Countries of Origin", qui rapporte que les travailleurs qualifiés paient 30 pour cent de moins par rapport aux travailleurs non qualifiés. Le soi-disant « visa gratuit » délivré par un *kafil* coûte 2 264 dollars américain alors qu'un visa pour un contrat de travail fixe coûte 1 450 dollars américains. Selon Tasneem Siddiqui, les migrants de sexe masculin ont payé entre 4 000 et 5 400 dollars américains en Arabie saoudite et entre 2 700 et 3 400 dollars américains aux Émirats arabes unis, à Oman et en Libye, soit beaucoup plus que les femmes, qui ont versé entre 270 et 950 dollars américains aux Émirats arabes, entre 400 et 1000 dollars américains au Liban et 140 dollars américains en Jordanie. Dans une autre étude, Afsar, R (2009) Afsar, R (2009) "Unravelling the Vicious Cycle of Recruitment: Labour Migration from Bangladesh to the Gulf States", Document de travail 63, OIT Genève, a estimé le coût pour les migrants bangladais à 144 584 takas. Une étude réalisée par l'OIM sur les envois de fonds réalisés par un membre de la famille (2009) a révélé qu'en moyenne, les migrants au Moyen-Orient ont dépensé 199 844 takas. Voir *The Bangladesh Household Remittance Survey 2009: Summary Report*. Mitra and Associate, OIM et UKAid, Dhaka, Bangladesh.

<sup>8</sup> Les moyennes relativement faibles enregistrées aux États-Unis et au Royaume-Uni tiennent probablement au fait que la plupart des migrants qui se rendent dans ces pays sont hautement qualifiés. Voir le Tableau 5.10 dans Irudaya Rajan, S. et Prakash, B.A. "Migration and Development Linkages Re-examined in the Context of the Global Economic Crisis" dans *India Migration Report 2012*. Irudaya Rajan, S. (ed) Routledge, New Delhi, 2012.

<sup>9</sup> Seshan a utilisé les données de l'étude sur les vagues de migration au Kerala du Centre d'études du développement (10 793 observations ont été tirées de ces études en 1998, 2007, 2008 et 2013/14) pour déterminer si les réseaux sociaux font une différence dans les coûts? Seshan a constaté que l'expansion des réseaux contribue à réduire les coûts de migration. Cependant, le lien n'est pas une fonction monotone. Au-delà d'un niveau critique, la densité croissante des réseaux entraîne des coûts plus élevés parce que plus les coûts diminuent, plus les gens sont tentés de migrer et au-delà d'un

---

certain point, la densité croissante des réseaux sociaux tend à renchérir le coût des emplois à l'étranger. Seshan, G. (2016) "Migrant Networks and the Financial Cost of Migration: Evidence from South India", article non publié, Georgetown University School of Foreign Service, Qatar.

<sup>10</sup> Escobar Garcia, A. et A. Velasco, "Family and School Reconfiguration: The Case of Ecuadorian Highland Migration to Spain" in Cortina, J. et Ocho-Reza, E. (2013) *New perspectives on International Migration and Development*, Columbia University Press.

<sup>11</sup> Les enquêtes portaient sur les travailleurs peu qualifiés dans l'agriculture, la construction et le travail domestique. De petites enquêtes pilotes ont d'abord été menées auprès des travailleurs migrants au Koweït, en Espagne et en République de Corée, suivies par des enquêtes par sondage plus grandes en Inde, au Népal et aux Philippines de travailleurs de retour du Qatar, de travailleurs éthiopiens de retour d'Arabie saoudite et de travailleurs pakistanais de retour d'Arabie Saoudite et des États arabes unis. Pour des études plus récentes, voir les publications de la KNOMAD, dont celle de Abella, M., Martin, P et Soonhwa Yi (2016) "Why are migration costs so high for low-skilled migrants?"

<sup>12</sup> Afsar (2009) cite le récit fait par un migrant bangladais concernant le processus. «... ils achetaient des visas en versant pour chacun 2 000 à 6 000 Riyals à ces sociétés / individus, en fonction de la nature de l'emploi, de la durée du contrat, du type de droits, etc. Puis ils les ont revendus aux Bangladais ou aux agences de recrutement au Bangladesh en conservant un bénéfice compris entre 500 et 2 000 Riyals par visa. Si un expatrié bangladais achetait un visa, il l'envoyait alors aux membres de sa famille ou à ses proches avec l'aide d'une agence de recrutement dans la mesure où en vertu des lois en vigueur au Bangladesh, seules les organismes agréés peuvent acheter et vendre des visas. Si une agence achetait le visa, elle recrutait [les travailleurs] par son propre réseau de sous-traitants ou par le biais de publicités dans les quotidiens. »

<sup>13</sup> Elles ont été incluses dans les enquêtes menées par le KNOMAD et l'OIT en Inde, au Pakistan, au Népal, aux Philippines, en Éthiopie et en Malaisie, mais pas dans les «enquêtes pilotes» conduites en Espagne, au Koweït et en Corée en 2013-2014.

<sup>14</sup> Le cadre de référence des qualifications de l'ASEAN a été approuvé par les ministres de l'économie et de l'éducation de l'ASEAN en septembre 2014 et sa structure de gouvernance a été adoptée par les ministres de l'éducation en mai 2016. Les processus de référencement seront mis à l'essai en 2016 et devraient être achevés en 2018 selon l'organisation. Voir <http://asean.org/asean-enhances-mobility-of-skilled-labour-through-qualifications-reference-framework/>.

<sup>15</sup> En Inde, certains États comme le Kerala et le Mahārāshtra ont créé des sociétés d'emploi à l'étranger, et les gouvernements du Bangladesh et du Pakistan ont créé respectivement le Bangladesh Overseas Employment Services Ltd. et la Pakistan Overseas Employment Corporation. Les Philippines ont mis sur pied au début des années 1970 un conseil de développement de l'emploi à l'étranger (Overseas Employment Development Board) qui a disparu au bout de quelques années. Malheureusement, ces entreprises, bien qu'elles reçoivent des subventions publiques, n'ont pas réussi à représenter plus d'une proportion infime du total des emplois à l'étranger. Leur échec à concurrencer les agences privées a une explication claire. Elles facturent des honoraires aux employeurs étrangers qui peuvent obtenir les mêmes services gratuitement des agences privées désireuses de les représenter et qui savent qu'elles peuvent répercuter le coût aux travailleurs.

<sup>16</sup> La République de Corée a mis sur pied des centres de migrants qui offrent des services multilingues de consultation et une assistance pour relayer les questions liées à l'emploi aux autorités compétentes.

<sup>17</sup> Voir <https://www.musaned.gov.sa/en>.

<sup>18</sup> Le KNOMAD a entrepris une «analyse de la chaîne de valeur» des processus de recrutement afin d'évaluer quels sont les éléments de la réglementation qui entraîne des coûts plus élevés.

<sup>19</sup> En Asie du Sud, la majeure partie des recrutements de travailleurs pour des employeurs situés à l'étranger se fait avec l'aide de recruteurs informels connus sous le nom de «*dalals*» qui ont leur équivalent dans d'autres régions.

<sup>20</sup> Voir <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>.

<sup>21</sup> La faiblesse du système tient cependant au fait que pour chaque travailleur qui obtient un emploi en République de Corée, nombreux sont ceux qui doivent payer pour apprendre la langue coréenne sans être embauchés.

---

<sup>22</sup> Voir respectivement <https://www.ihrb.org/news-events/news-events/the-leadership-group-responsible-recruitment> et <http://www.eiccoalition.org/>.

<sup>23</sup> Voir FIDA / Banque mondiale. *Transfert d'argent et inclusion financière*, 2015. Rapport présenté au sommet du G20 à Antalya, Turquie.

<sup>24</sup> Certaines études ont montré que les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'allouer le revenu supplémentaire aux besoins essentiels de la famille.

<sup>25</sup> Dans le même temps, les gouvernements qui utilisent des comptes bancaires pour transférer des prestations et des rémunérations peuvent également encourager l'adoption de modèles favorisant l'inclusion financière en répartissant les paiements à travers le système.

<sup>26</sup> Voir la page web de la FIDA : <https://www.ifad.org/topic/remittances/idfr/tags/25237915> et la liste officielle des journées internationales célébrées par les Nations Unies : <http://www.un.org/en/sections/observances/international-days/>.

<sup>27</sup> Voir <http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--fr/index.htm>.

<sup>28</sup> Voir le rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur les principes et directives opérationnels concernant le recrutement équitable (Genève, 5-7 septembre 2016) : [http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS\\_508966/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_508966/lang--en/index.htm).

<sup>29</sup> Voir <https://www.ifad.org/documents/10180/e5b2381d-52dc-43c6-a95b-02fa8423d6e5>.

<sup>30</sup> Les initiatives comprennent également le développement de canaux d'information qui fournissent des informations exactes et à jour sur les coûts relatifs aux envois de fonds réalisés par les migrants, comme le site internet innovant de comparaison des coûts liés au transfert de fonds créé par Tawipay, ainsi que son observatoire mondial des transferts de fonds.