

**CAHIERS DE MIGRATIONS  
INTERNATIONALES**

**44 F**

**L'émigration de personnes hautement  
qualifiées de pays en développement :  
impact et réponses politiques**

**Rapport de synthèse**

---

**B. Lindsay Lowell  
Allan Findlay**

SECTEUR DE LA PROTECTION SOCIALE  
PROGRAMME DES MIGRATIONS INTERNATIONALES  
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENEVE



## Table des matières

|   |    |
|---|----|
| Préface.....  | v  |
| Résumé analytique.....  | 1  |
| 1. Introduction.....  | 3  |
| 2. Démographie de l'émigration qualifiée.....   | 4  |
| 3. Recherche sur l'impact de l'émigration.....  | 6  |
| 3.1. Effet direct de l'"exode des compétences":<br>croissance économique réduite.....   | 7  |
| 3.2. Effet induit de la mobilité des personnes qualifiées:<br>impulsion donnée à l'éducation nationale.....                               | 8  |
| 3.3. Effets de rétroaction: retour, envois d'argent, diaspora<br>et transferts de technologies.....                                       | 8  |
| 3.4. Processus associés: mondialisation, commerce de services<br>et mobilité des personnes qualifiées.....                                | 12 |
| 3.5. Etudes de cas qui font apparaître divers aspects et la nécessité<br>de procéder à des travaux de recherche.....                      | 13 |
| 4. Tendances de la mobilité dans les principales catégories de qualifications   | 18 |
| 4.1. Répondre aux besoins des sociétés transnationales.....   | 18 |
| 4.2. Aborder le problème des conditions nationales de l'offre.....  | 19 |
| 4.3. Impact d'émigrants qualifiés sur des professions spécifiques.....  | 20 |
| 5. Réponses politiques à la mobilité de personnes hautement qualifiées.....   | 21 |
| 6. Options de politique pour les pays développés.....   | 23 |
| 6.1. Politiques de gestion des migrations qui facilitent la mobilité<br>tout en offrant une protection dans une économie mondialisée..... | 23 |
| 6.2. Les politiques de gestion des migrations contribuent à protéger<br>les intérêts des pays en développement.....                       | 23 |
| 6.3. Politiques de gestion des migrations internationales:<br>Accords bilatéraux et harmonisation.....                                    | 26 |
| 6.4. Options de la diaspora: les expatriés en tant que<br>ressource de développement.....   | 28 |
| 6.5. Politiques qui facilitent le développement économique.....   | 31 |
| 6.6. Priorités pour les travaux de recherche futurs.....  | 34 |
| 7. Conclusions.....   | 36 |



## Préface

Ce rapport fait partie d'une série d'études effectuées sous la direction du Bureau international du Travail dans le cadre du projet parrainé par le DFID sur *"L'émigration de travailleurs qualifiés (l'"exode des compétences") de pays en développement: Analyse de l'impact et aspects politiques."*

L'émigration internationale de personnes qualifiées est devenue de plus en plus importante au cours des dernières années. Elle reflète l'impact de la mondialisation, la reprise de la croissance de l'économie mondiale et l'énorme essor de la technologie informatique et des communications. Un grand nombre de pays développés ont libéralisé leurs politiques pour accepter des personnes ayant des qualifications professionnelles de haut niveau.

Le problème réside dans le fait que cette demande est satisfaite dans une large mesure par des pays en développement, ce qui provoque un exode de travailleurs qualifiés. Bien qu'une certaine mobilité soit évidemment nécessaire si l'on veut que les pays en développement s'intègrent dans l'économie mondialisée, un exode considérable de travailleurs qualifiés fait planer la menace d'un "exode des compétences" qui pourrait avoir un impact négatif sur la croissance et le développement. Il est indéniablement nécessaire d'évaluer les coûts et les avantages des tendances actuelles vers un exode des compétences afin de trouver des solutions permettant d'atténuer l'impact négatif. Le livre blanc publié par le Département pour le développement international (DFID) du gouvernement britannique intitulé *"Eliminating World Poverty: Making Globalisation Work for the Poor"* (*Lutter contre la pauvreté dans le monde: Mesures à prendre pour que la mondialisation profite également aux pauvres*) a relevé à juste titre qu'il est nécessaire que les pays développés accordent une plus grande attention à l'impact de l'exode des compétences sur les pays en développement. C'est dans ce contexte que le Département pour le développement international du Royaume Uni s'est adressé au BIT pour entreprendre une étude sur les sujets susmentionnés.

Le BIT remercie le Department for International Development, du Royaume-Uni, de l'appui financier qu'il a fourni pour la réalisation de ce programme de recherche. Nous voudrions mentionner tout particulièrement l'appui de M. Omar Bargawi, qui a accepté d'être le point focal pour le projet, et M. Jeff Chinnock, qui travaillent tous deux pour le Economic Policy and Research Department. Nous tenons à remercier également Mme Alison Cochrane et Mme Catherine Porter qui ont coordonné les contributions du DFID aux études préliminaires, ce qui a facilité la révision des rapports communs.

M. Piyasiri Wickramasekara, spécialiste principale des migrations du Programme des migrations internationales a assumé les fonctions de coordinateur du projet du BIT et a apporté un appui technique aux études effectuées par une équipe de conseillers internationaux. Le BIT est extrêmement reconnaissant aux deux consultants principaux, MM. les professeurs Allan Findlay et Lindsay Lowell, et à tous les consultants d'étude de pays de leur contribution à ce projet.

Genève, février 2003

Manolo I. Abella  
Chef  
Programme des migrations internationales

## Résumé analytique

Le présent document est un résumé analytique des impacts de l'émigration de personnes hautement qualifiées de pays en développement et des options politiques dont disposent les pays développés. Des documents de base ont été élaborés sur la mobilité des qualifications et les politiques adoptées à cet égard dans le monde entier; sur des processus et politiques spécifiques au Royaume-Uni; et sur des processus et réponses encore plus spécifiques dans huit pays: Argentine, Bulgarie, Inde, Jamaïque, Philippines, Afrique du Sud, Sri Lanka et Uruguay.

### *L'ampleur de l'exode des compétences suscite des préoccupations*

Dans certains cas, l'exode des compétences de pays en développement peut stimuler la croissance économique, mais des "exodes de compétences" considérables suscitent des préoccupations. Pour évaluer cette éventualité, nous n'examinons que les données comparatives établies en pour cent de personnes hautement qualifiées ayant émigré depuis 1990. Ces évaluations font apparaître qu'un petit nombre de pays en développement perdent 10 à 30 pour cent, parfois beaucoup plus, de leurs ressortissants ayant un haut niveau d'éducation. Bien entendu il ne convient pas de se lancer dans des généralisations, mais il ne fait pas de doute que des exodes de compétences aussi considérables peuvent devenir un véritable défi pour certains pays en développement.

### *Les impacts multiples de l'exode des compétences*

Comme c'est le cas pour la plupart des processus sociaux, l'impact net de l'exode des compétences des pays en développement est un mélange d'effets directs et indirects. L'effet le plus direct de l'exode des compétences est la réduction du nombre de travailleurs ayant un bon niveau d'éducation. Ces travailleurs jouent un rôle capital pour la productivité et la croissance économique d'un pays en développement. Leur exode génère toutefois aussi un certain nombre de forces qui peuvent accélérer la croissance économique.

Par exemple, l'exode de compétences peut avoir trois conséquences positives. Les migrants qui retournent au pays reviennent avec leurs qualifications et l'expérience de travail acquise à l'étranger et favorisent ainsi la croissance de l'économie. Les expatriés qui restent à l'étranger envoient de l'argent au pays en transférant une partie de leur salaire de travailleur; et beaucoup d'observateurs affirment que leurs transferts de connaissances ou de technologie aux pays en développement peuvent accroître la productivité et le développement économique.

De même, certains théoriciens de l'économie se concentrent sur les effets directs tandis que d'autres affirment que l'émigration en elle-même peut créer des opportunités. Les modèles néoclassiques estiment qu'un exode des compétences important ralentit la croissance économique et aggrave la pauvreté. Néanmoins, les possibilités d'émigrer en vue d'obtenir des salaires plus élevés peuvent encourager des personnes à acquérir un meilleur niveau d'éducation et cela peut conduire à un relèvement des taux d'inscriptions dans les établissements d'enseignement nationaux. Les qualifications moyennes de la main-d'œuvre s'améliorent et la croissance économique est stimulée – et il se pourrait qu'il y ait "un niveau optimal" d'émigration qualifiée.

Enfin, les "échanges de cerveaux" entre pays caractérisent toutes les économies avancées, et sont une des composantes du flux de biens et d'informations dans une économie mondialisée. Un défi déterminant que les pays en développement devront peut-être relever est de veiller à ce que l'échange de qualifications s'effectue correctement sur le marché de la main-d'œuvre mondialisé. On dispose déjà d'exemples de pays en développement qui tirent profit de leurs migrations internationales pour le commerce de services.

*Les impacts peuvent être spécifiques à certaines professions et à certaines régions*

Si la mobilité internationale de travailleurs hautement qualifiés devait s'accroître, quel serait l'avenir de pays en développement qui enregistrent déjà des pertes considérables? Premièrement, en fonction des facteurs susmentionnés, l'exode des compétences ralentira la croissance l'économie à moyen ou à long terme. Deuxièmement, les effets négatifs de l'exode des compétences peuvent ne concerner que certaines professions dans le pays, et/ou certains groupes de pays qui connaissent le même genre d'exode de compétences.

*Réponses: émigration, diaspora et politiques de développement*

Tant les pays développés que les pays en développement du monde entier mettent en œuvre des politiques pour faire face aux impacts de l'exode des compétences. On trouvera ci-après six réponses, appelées les "six R." Un modèle des années 70 pour *réparer* la perte directe par un "impôt sur l'exode des compétences" a été abandonné depuis longtemps. Trois des "R" sont des variantes de la politique de gestion des migrations, à savoir *retour, restrictions ou recrutement*. Pour ceux qui restent à l'étranger, il y a les politiques dont le but est de *transférer des ressources* au pays ou les "options de diaspora". De vastes politiques de *ré rétention* au moyen de la création d'institutions d'éducation et d'aide au développement économique sont la meilleure réponse à long terme à l'exode des compétences.

*Suggestions de politiques*

Ce rapport suggère les orientations de politique suivantes aux responsables de l'élaboration de politiques dans les pays développés hôtes:

- Les migrations internationales sont dans l'intérêt bien compris des pays en développement. Les politiques d'immigration des pays développés devraient faciliter la mobilité; elles devraient toutefois également comprendre des mécanismes visant à promouvoir la croissance économique des pays en développement.
  - encourager les migrations temporaires et les retours;
  - superviser le recrutement dans des pays présentant des risques;
  - promouvoir l'institution des meilleures pratiques;
  - obtenir le respect de dispositions réglementaires par les agences de recrutement;
  - normaliser les engagements AGCS (Accord général sur le commerce des services).
- Les arrangements de diaspora permettent de réunir un grand nombre de stratégies qui sont principalement mises en œuvre par les pays exportateurs, mais auxquelles les pays hôtes peuvent contribuer. Les organisations d'expatriés et les mécanismes de transfert de

technologie jouent un rôle important, tout comme les dispositions visant à faciliter les envois d'argent ou les investissements.

- L'éducation, la formation professionnelle et un développement économique ciblé peuvent accroître l'émigration de personnes qualifiées à moyen terme, et ce sont les meilleurs moyens de faire face aux pénuries de compétences pour le développement à long terme. La promotion des droits de l'homme peut également jouer un rôle dans ce contexte.

## 1. Introduction

L'émigration de personnes hautement qualifiées de pays en développement vers des pays développés s'est accrue au cours de la dernière décennie.<sup>1</sup> D'une part, il y a eu une accélération de la demande de travailleurs qualifiés dans les économies développées qui ont connu des pénuries de main-d'œuvre. D'autre part, l'amélioration des salaires et conditions d'emploi, des informations, du recrutement, les moyens de transport meilleur marché encouragent les migrants qualifiés à chercher des emplois dans des économies développées. La mondialisation établit des liens entre les marchés du travail et génère des flux de travailleurs entre les grandes villes du monde qui ont des hiérarchies de la demande de travailleurs bien établies.<sup>2</sup> Quelles sont les conséquences pour les pays en développement et qu'elles sont les mesures appropriées que doivent prendre les pays développés pour faire face à ces nouvelles formes de mobilité?

Ce document est un rapport analytique d'un projet de recherche entrepris par le Bureau international du Travail pour le Department for International Development du Royaume-Uni.

Des documents de base ont été préparés sur l'impact de la mobilité de travailleurs hautement qualifiés originaires de pays en développement, sur les mesures de politique générales, sur les processus et mesures spécifiques au Royaume-Uni; ainsi que sur des mesures encore plus spécifiques prises par huit pays dans deux régions: Argentine, Bulgarie, Inde, Jamaïque (et les Caraïbes), Philippines, Afrique du Sud (et Afrique australe), Sri Lanka et Uruguay.<sup>3</sup> Ce rapport résume les points saillants de 12 documents de base et contient des suggestions en ce concerne les principales orientations de politique que les pays développés pourraient adopter pour gérer le flux de travailleurs qualifiés originaires de pays en développement.

Tout d'abord, nous étudions l'aspect démographique fondamental de l'émigration de travailleurs hautement qualifiés d'économies en développement vers des économies développées, en utilisant les données comparatives disponibles. Ensuite, nous passons en revue les travaux de recherche sur la mobilité des travailleurs hautement qualifiés: impacts directs et induits sur la croissance économique dans les pays en développement, effets secondaires de l'exode qui génèrent des emplois, et rôle de ces effets secondaires dans le cadre de la mondialisation et de la croissance des industries de services. Ensuite, nous nous penchons sur l'avenir de la mobilité internationale en tenant compte de différentes catégories de migrants dépendant de divers types de marchés du travail. Enfin, nous présentons les

<sup>1</sup> L'encadré 1 explique la terminologie employée lors des discussions sur les migrations internationales de travailleurs hautement qualifiés.

<sup>2</sup> Castles, 1999.

<sup>3</sup> On trouvera un résumé de ces études de pays dans l'encadré 2.

options de politiques générales que des pays développés pourraient adopter pour faire face aux schémas de la mobilité de travailleurs hautement qualifiés originaires de pays en développement.

## 2. Démographie de l'émigration qualifiée

Aucun système international d'enregistrement de l'émigration qualifiée n'existe. Par conséquent, le terme "qualifié" est souvent interprété dans la littérature en fonction du degré d'éducation. Une seule étude a essayé d'établir une carte, à l'échelle mondiale, des migrations internationales de personnes qualifiées qui ont quitté des pays en voie de développement pour se rendre dans des pays développés en 1990.<sup>4</sup> Cette étude utilise les données de diverses sources pour arriver à des estimations un peu rudimentaires mais fiables de l'émigration de personnes hautement qualifiées de pays en développement vers des pays développés. Dans ce contexte, nous nous concentrons sur l'émigration d'une région donnée vers tous les pays développés, c'est-à-dire que nous n'indiquons le nom d'aucun pays. Les populations des pays de provenance et des pays d'accueil sont réparties en trois groupes: personnes ayant une éducation "primaire" (0-8 ans), personnes ayant une éducation "secondaire" (9-12 ans) et personnes ayant une éducation "tertiaire" (au-delà de 12 ans et "college").

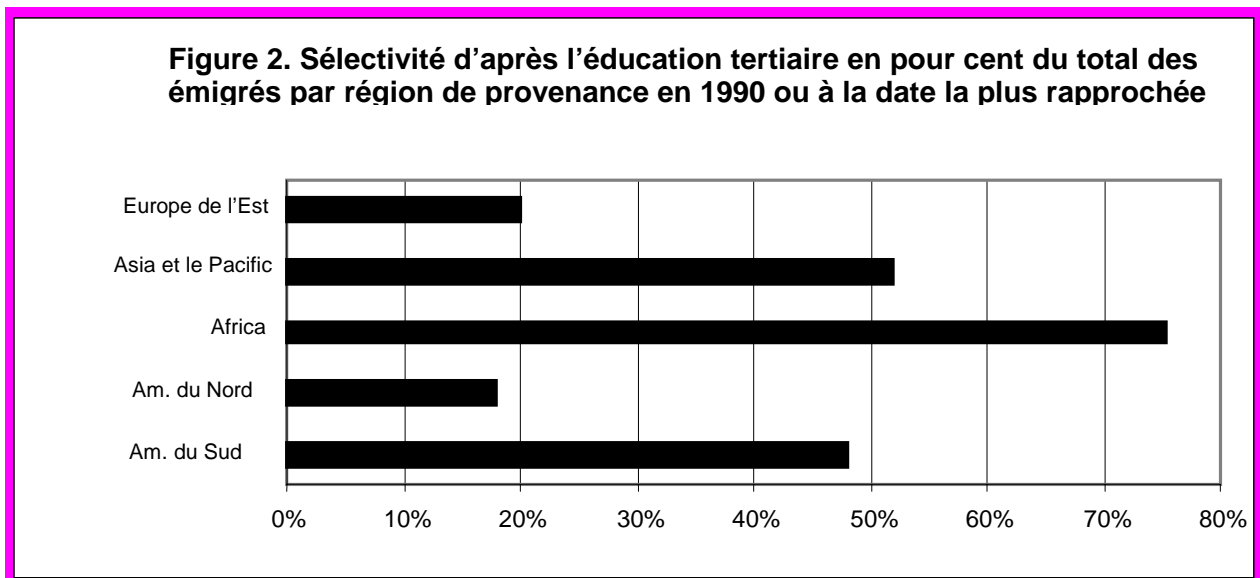
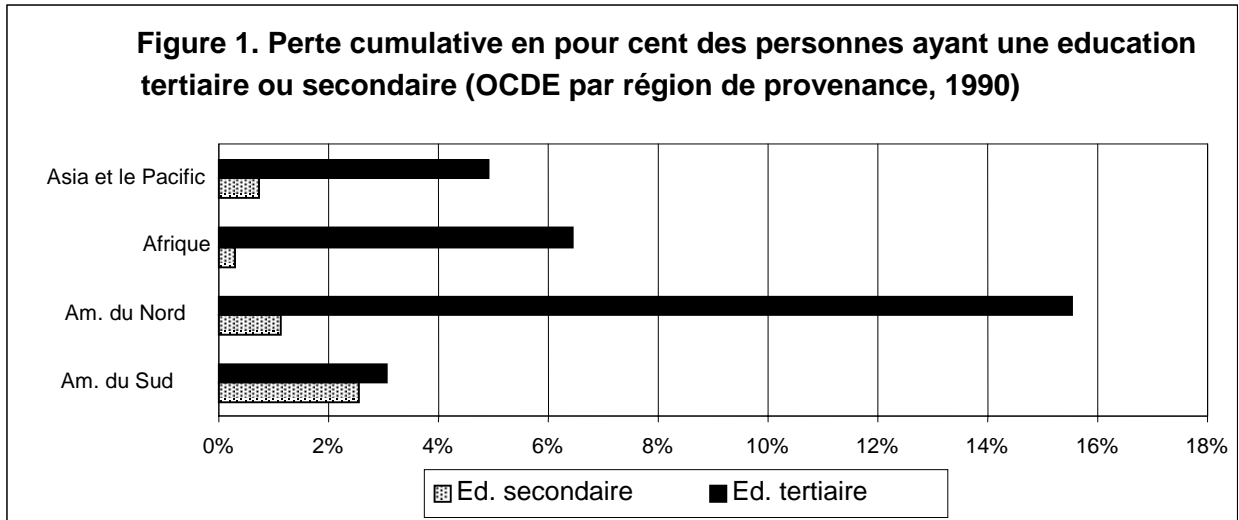
Il y a deux façons fondamentales de mesurer l'émigration de personnes ayant reçu une éducation tertiaire. La "perte cumulative" correspond au pourcentage de toutes les personnes nées dans un pays donné et ayant reçu un certain niveau d'éducation qui vivent maintenant en dehors de ce pays. La figure 2 montre qu'il y a des différences notables d'une région à une autre dans le monde. Les personnes ayant reçu une éducation "tertiaire" et ayant émigré vers l'Amérique du Nord représentent le pourcentage de perte le plus élevé; en 1990, environ 15 pour cent de toutes les personnes hautement qualifiées vivant dans cette région avaient quitté leur pays. Les chiffres montrent que les pertes de population sont sensiblement plus grandes parmi les personnes ayant reçu une éducation tertiaire que parmi celles ayant reçu une éducation secondaire.

"La sélectivité d'après l'éducation" se réfère à la population qui vit à l'étranger; elle ne sert à déterminer que le pourcentage des émigrants qui ont une éducation supérieure. Dans la plupart des pays en développement, elle reflète la mesure dans laquelle l'émigration est une option plus attrayante pour les travailleurs ayant reçu une éducation "tertiaire". La figure 2 montre que dans les cas de l'Amérique du Nord et des pays de l'Europe de l'Est, la sélectivité par rapport à l'éducation tertiaire a été la plus faible comparée aux autres régions, tandis qu'en Afrique elle a été la plus forte. Ailleurs, le schéma de la sélectivité d'après l'éducation est un peu différent de celui de la perte cumulative. Ces variations résultent bien entendu du fait que les deux mesures servent à évaluer des aspects différents du total des émigrants.

Le pourcentage de perte de personnes qualifiées ayant une éducation "tertiaire" est beaucoup plus élevé que celui des personnes ayant une éducation secondaire, tandis que la perte de personnes n'ayant qu'une éducation primaire est très faible (et n'est par conséquent pas représentée). Ceux qui peuvent émigrer sont les personnes qui ont une éducation "tertiaire" et dont les qualifications sont les plus recherchées à l'étranger; ce sont aussi les candidats à qui l'émigration devrait le plus profiter. Beaucoup de pays en développement ont toutefois un

<sup>4</sup> Carrington et Detragiache 1998.

nombre considérable de personnes qui ne possèdent qu'une éducation primaire; il s'ensuit qu'en dépit de possibilités d'émigration plus réduites, ce niveau continuera à générer un grand nombre d'émigrants.



Dire que la "sélectivité" est plus faible pour les personnes ayant une éducation primaire n'est pas en contradiction avec la constatation qu'un grand nombre d'émigrés en situation régulière ou irrégulière ont très peu d'éducation. Il est vrai également que si un pays de provenance compte peu de personnes ayant une éducation tertiaire, même un faible nombre d'émigrants peut avoir des effets négatifs pour la population qui reste au pays.

Il ne fait pas de doute que la perte cumulative peut prendre des proportions considérables quand on établit la moyenne pour l'ensemble des pays en développement. Il y a toutefois de

nombreuses variations entre les diverses économies nationales. Et, ce qui est le plus important, ces évaluations démontrent que la circulation de travailleurs hautement qualifiés n'a un impact significatif que pour un petit nombre de pays en développement. Des pertes de 10 à 30 pour cent – qui peuvent aller jusqu'à 75 pour cent dans quelques cas - du segment de la population ayant une éducation tertiaire sont en apparence significatives. Bien que des généralisations sur l'"exode des compétences" n'apportent pas d'informations sûres, il semblerait que les volumes d'émigrants hautement qualifiés soient assez considérables et constituent un grave défi pour certains pays en développement. Il est intéressant de constater que les pays en développement les plus touchés sont habituellement des pays exportateurs de migrants vers les Etats-Unis. Les autres pays en développement touchés comptent en général moins d'émigrants qui partent aux Etats-Unis. Dans l'ensemble, les pays européens, et notamment le Royaume-Uni, accueillent davantage de migrants qualifiés d'autres parties du tiers-monde.

Des travaux de recherche sur la dernière décennie montrent que les données restent parsemées, comme le font apparaître les études de cas effectuées dans le cadre de ce projet. Par exemple, la Bulgarie ne dispose que de données globales sur la circulation des personnes et – ce qui est souvent le cas - d'aucune information sur les qualifications des émigrants. Il n'en reste pas moins qu'environ un tiers des étudiants d'un établissement d'enseignement supérieur interrogés dans le cadre de l'enquête ont déclaré qu'ils avaient l'intention d'émigrer. Des données plus solides indiquent que l'Uruguay a perdu environ 12 pour cent de la totalité des travailleurs intellectuels durant les années 80. Des données spécifiques à certaines professions indiquent que deux tiers du personnel infirmier jamaïcain et 60 pour cent des docteurs en médecine des Philippines ont émigré. Un projet ambitieux en Afrique du Sud fournit pour la première fois des évaluations fiables sur l'émigration pour la région, en utilisant les données des pays d'accueil; cette étude apporte des informations sur un exode considérable et croissant au cours des décennies passées. Les auteurs évaluent la "perte" de manière différente que dans les cas susmentionnés en choisissant d'indiquer que 13 pour cent des travailleurs intellectuels qui se sont trouvés sans emploi ont émigré. Les rapports du projet font valoir bien clairement que diverses méthodes et mesures sont utilisées, et qu'un gros effort doit être fait pour arriver à une série de données comparables au niveau international. Il n'y a guère lieu d'être satisfait de cet état de choses, d'autant plus que l'émigration de personnes hautement qualifiées a fortement augmenté au cours de la dernière décennie.

### **3. Recherche sur l'impact de l'émigration**

Le fait qu'un nombre considérable de travailleurs hautement qualifiés émigrent d'économies en développement pour aller travailler dans des économies développées soulèvent des questions quant aux conséquences que le départ de ces précieux travailleurs peut avoir pour le pays d'origine. Des commentateurs font valoir qu'une émigration de personnes qualifiées trop importante peut miner la capacité de production d'une nation. La mesure où tel est réellement le cas dépend bien entendu de l'importance de l'émigration permanente, des effets de rétroaction compensateurs qu'elle génère et de l'évolution de l'économie mondiale.

Nous passons ensuite en revue les travaux de recherche relatifs à l'impact de l'émigration de personnes qualifiées sur les pays en développement. La plupart des économistes arrivent à la conclusion que des pertes de qualifications considérables portent préjudice aux pays en

développement. Mais un certain degré d'émigration peut en fait profiter aux pays en développement, en suscitant un plus grand nombre d'inscriptions dans les établissements d'éducation nationaux, et en déclenchant des effets de rétroaction allant des envois d'argent (parts de salaires) aux transferts de technologies. La mobilité des personnes qualifiées est d'ailleurs une partie intégrante des processus de mondialisation. Beaucoup d'analystes des politiques ne cherchent pas tellement à savoir si la mobilité des personnes qualifiées est "bonne" ou "mauvaise", mais relèvent son rôle en tant qu'élément inhérent de la mondialisation et étudient les conditions devant être remplies pour que ces processus bénéficient aux pays pauvres. Ils estiment par conséquent que l'attention devrait être centrée sur les mesures de politique de gestion des migrations devant être prises afin que les pays pauvres puissent tirer profit de ces changements sociaux et économiques importants.<sup>5</sup>

### **3.1. Effet direct de l'"exode des compétences": croissance économique réduite**

Avant d'examiner les migrations de personnes qualifiées dans une perspective de mondialisation, il peut être utile de se pencher sur les préoccupations que l'exode des compétences a traditionnellement suscitées dans les pays en développement. La littérature la plus ancienne nous apprend qu'il y a eu un débat très animé sur les effets sociaux de l'exode des compétences, et que l'on est arrivé à un certain consensus sur le fait que le bien-être dans le monde peut être relevé par un choix rationnel d'émigrants hautement qualifiés qui cherchent un meilleur salaire à l'étranger.<sup>6</sup>

Des ouvrages ultérieurs passent toutefois en revue les hypothèses des premiers analystes et conviennent que les modèles néoclassiques de développement économique prévoyaient que l'exode des compétences aurait un des effets négatifs sur les pays de provenance.<sup>7</sup> En particulier, des niveaux élevés d'émigration de personnes qualifiées ralentissaient la croissance économique (PNB) et avaient des conséquences négatives sur ceux qui restaient. Il est donc probable que la pauvreté et l'inégalité augmentent.

Une théorie économique plus récente, à savoir la théorie de la nouvelle croissance ou de la croissance endogène, prédit également qu'une forte émigration de personnes qualifiées réduit les taux de croissance économique. Les travaux de recherche arrivent en effet à la conclusion que le niveau moyen de capital humain dans une société a des effets positifs sur la productivité et la croissance. Une étude portant sur 111 pays durant la période 1960-1990 est arrivée à la conclusion que l'augmentation d'une année de l'éducation moyenne de la population active d'une nation accroît la production par travailleur de 5 à 15 pour cent.<sup>8</sup> En revanche, de faibles niveaux moyens d'éducation peuvent ralentir la croissance économique, réduire les gains des travailleurs peu qualifiés et accroître la pauvreté.

Des modèles d'émigration de personnes hautement qualifiées étayaient l'hypothèse que des réductions du niveau moyen de capital humain ralentissent le développement économique; et l'émigration a de toute évidence pour effet premier de réduire le capital humain. Des travaux de recherche empiriques ont permis de constater que la croissance économique de l'Europe de

<sup>5</sup> DFID, 2000.

<sup>6</sup> Johnson, 1967; Berry et Soligo, 1969.

<sup>7</sup> Bhagwati et Hamada, 1973.

<sup>8</sup> Barro et Sala-I-Martin, 1995; Topel, 1998.

L'Est a été ralenti par l'émigration de personnes qualifiées durant les années 90.<sup>9</sup> La perte de capital humain paralyse le potentiel de croissance économique. D'autres conséquences seraient des pressions exercées pour obtenir une augmentation des salaires des travailleurs qualifiés restants et, partant, une inégalité accrue.

### **3.2. Effet induit de la mobilité des personnes qualifiées: impulsion donnée à l'éducation nationale**

Une autre variante théorique arrive à la conclusion qu'à un certain niveau d'émigration optimal (c'est-à-dire un niveau supérieur à zéro mais pas trop élevé), les pays de provenance tirent profit de l'émigration. La possibilité d'émigrer vers des pays où les salaires sont plus élevés peut encourager des ressortissants du pays à poursuivre des études à un niveau supérieur dans l'espoir de pouvoir trouver ainsi un travail mieux rémunéré à l'étranger. D'après un modèle économique, avec un volume d'émigration de personnes qualifiées suffisamment élevé, la proportion de travailleurs qualifiés dans le pays de provenance augmente.<sup>10</sup> La perspective d'émigrer a pour effet d'accroître les taux de scolarisation et, partant, le capital humain moyen; la croissance globale du pays de provenance peut donc être stimulée.

Cela porte à penser qu'il peut y avoir un "niveau d'émigration optimal" ou un "exode des compétences bénéfique". Si l'émigration est bloquée à ce stade, l'incitation à poursuivre des études sera moindre, mais avec un niveau d'émigration de personnes qualifiées excessif le total des travailleurs qualifiés se réduira plus rapidement qu'il ne pourra être reconstitué. Dans ces modèles économiques, il y a un niveau "adéquat" d'émigration de personnes hautement qualifiées. Une analyse empirique étaye ces prévisions théoriques dans une certaine mesure.<sup>11</sup> Il est possible qu'un niveau d'émigration optimal ait un effet d'incitation à la poursuite d'études supérieures dans les pays en développement et stimule la croissance économique.

### **3.3. Effets de rétroaction: retour, envois d'argent, diaspora et transferts de technologies**

La mobilité internationale de travailleurs qualifiés déclenche des effets de rétroaction qui ont, en général, des résultats économiques positifs. Les migrations de retour peuvent notamment réapprovisionner le pays de provenance en travailleurs hautement qualifiés et, dans la mesure où les migrants qui reviennent au pays sont plus productifs, ils donnent une impulsion supplémentaire à la productivité nationale. Les envois de fonds assurent un retour d'argent au pays. Et les transferts de technologies peuvent être aussi importants que le retour des expatriés en personne.

<sup>9</sup> Haque et Aziz, 1999; Wong et Yip, 1999; Straubhaar et Wolburg, 1998.

<sup>10</sup> Mountford, 1997.

<sup>11</sup> Beine et al., 1999.

## **Encadré 1. Terminologie de la circulation internationale de travailleurs qualifiés**

### **Mobilité de personnes hautement qualifiées**

Il s'agit de la circulation de personnes ayant reçu une éducation "tertiaire", principalement de personnes ayant fait au moins quatre années d'études après avoir achevé leurs études du premier et du second degré (c'est-à-dire après l'âge de 12 ans). Par mobilité on entend n'importe quel type de circulation vers un but unique ou de mouvements récurrents ou permanents.

### **Exode des compétences**

Il peut y avoir un exode des compétences si l'émigration de personnes ayant une éducation tertiaire atteint, pendant des périodes prolongées ou en permanence, des niveaux élevés et n'est pas compensée par les effets de "rétroaction" des envois d'argent, des transferts de technologie, des investissements ou du commerce. L'exode des compétences réduit la croissance économique parce qu'il diminue la rentabilité des investissements dans l'éducation et épuise les avoirs en capital humain du pays de provenance.

### **Exode des compétences optimal**

Certains économistes font valoir que les pays en développement tirent profit d'un volume "adéquat" (pas trop élevé, pas trop bas) d'émigration de personnes qualifiées. La perspective de pouvoir aller travailler à l'étranger et d'obtenir un salaire plus élevé a pour effet d'inciter à la poursuite des études; il peut en résulter un relèvement des niveaux d'éducation nationaux et une accélération de la croissance économique.

### **Gaspillage des compétences**

Lorsque les marchés du travail des pays en développement ne peuvent pas assurer le plein emploi des ressortissants nationaux il y a un "gaspillage des compétences" et l'émigration ne constitue guère une menace pour l'économie. Tel peut notamment être le cas, s'il y a peu d'emplois pour des mathématiciens. De même, des immigrants peuvent être sous-employés dans des pays d'accueil, comme par exemple quand des scientifiques ne peuvent trouver du travail qu'en qualité de chauffeurs de taxi.

### **Circulation des compétences**

Un pourcentage élevé de retours de ressortissants d'un pays qui ont émigré, ou une "circulation des compétences" active, reconstitue la population hautement qualifiée du pays de provenance et, dans la mesure où les émigrés qui reviennent sont plus productifs, améliore la productivité nationale.

### **Echanges de compétences**

Un pays de provenance donné peut échanger des migrants hautement qualifiés avec un ou plusieurs pays. Un "échange de compétences" se produit quand la perte des travailleurs originaires du pays est compensée par un afflux équivalent de travailleurs étrangers hautement qualifiés.

### **Mondialisation des compétences**

Des échanges interviennent parfois dans le sillage de la mobilité des personnes qualifiées; en fait, un certain niveau d'émigration tertiaire semble être une partie intégrante du commerce. Les sociétés multinationales et les forces de la mondialisation requièrent nécessairement une mobilité internationale.

### **Exportation de compétences**

Dans un petit nombre de cas, des pays en développement choisissent de former et d'exporter leurs travailleurs hautement qualifiés, soit dans le cadre de programmes de contrats bilatéraux, soit dans le cadre d'une émigration organisée par des agents libres. Le but de la stratégie est de mieux équilibrer le bilan national soit en améliorant le rendement de la formation et en tirant profit du retour de travailleurs plus expérimentés, soit grâce aux envois d'argent, aux transferts de technologies et aux investissements.

a) *Les migrations de retour accélèrent l'amélioration de la productivité*

Des taux élevés de migrations de retour après un séjour temporaire à l'étranger peuvent être la meilleure des choses dans le cas d'un "exode des compétences" optimal. Des travailleurs nationaux feront peut-être des études d'un niveau supérieur dans l'espoir de pouvoir aller à l'étranger, et s'ils reviennent au pays ils peuvent accroître la productivité nationale moyenne, tout particulièrement s'ils reviennent après avoir acquis une expérience et des compétences dans une économie plus avancée. Beaucoup d'observateurs pensent que les taux des retours sont assez élevés – en moyenne, au moins 50 pour cent des émigrés qualifiés reviennent au pays. Ces observateurs préfèrent parler de "circulation des compétences" et d'éviter le terme de "fuite des cerveaux".<sup>12</sup>

Certains économistes font valoir que les migrations de retour peuvent être plus efficaces pour activer le développement et améliorer les salaires que l'assistance étrangère, du moins lorsque ce sont des experts d'économies développées qui dirigent les projets de développement et non pas des travailleurs locaux. Les résultats dépendent du rapport entre la croissance des économies de destination et celle des pays en développement; en général, les "conseils d'experts" venant de pays développés ne sont pas forcément aussi efficaces que les politiques qui encouragent le retour des émigrés qualifiés et qui emploient des travailleurs du pays en développement.<sup>13</sup> Des consultants extrêmement bien rémunérés dans le pays de provenance d'émigrés peuvent, à long terme, fausser la structure des salaires et encourager l'émigration de travailleurs qualifiés locaux.

Les multinationales qui transfèrent des unités dans des pays en développement y affectent habituellement leurs propres gérants et travailleurs qualifiés. Les données disponibles semblent indiquer que les sociétés transnationales n'engagent pas très rapidement des cadres locaux ou des ressortissants nationaux employés dans d'autres entreprises pour leurs postes de rang élevé, et ont encore moins tendance à transférer de telles personnes qualifiées à des postes de direction dans d'autres entités internationales.<sup>14</sup> On fait toutefois aussi valoir qu'au fur et mesure que les sociétés acquièrent une expérience et une présence internationale, elles changent leur stratégie d'affaires et cessent d'employer uniquement des cadres supérieurs venant du pays du siège et commencent à engager des cadres et des travailleurs qualifiés locaux.<sup>15</sup> De tels changements intervenant dans les possibilités d'emploi peuvent contribuer à encourager le retour de ressortissants nationaux qualifiés et accélérer la croissance des pays en développement.

b) *On sait trop peu de choses sur le comportement des travailleurs ayant un niveau d'éducation élevé en ce qui concerne les envois d'argent*

Quand ils choisissent d'émigrer, la plupart des émigrants internationaux ont l'intention d'envoyer une partie de leurs gains au pays pour aider leur famille directe ou élargie. Les critiques affirment que l'argent envoyé est dépensé en consommation et ne donne guère une impulsion à la production intérieure, à l'emploi, ou aux exportations, tandis qu'il accroît la volatilité du marché et l'inégalité. En revanche, des ouvrages empiriques récents arrivent à la

<sup>12</sup> Johnson et Regets, 1998; Appelyard 1991.

<sup>13</sup> Haque et Kahn, 1997.

<sup>14</sup> Findlay et al., 1996.

<sup>15</sup> Straubhaar et Wolter, 1997.

conclusion que les envois d'argent ont des "effets de multiplication sur le PNB" qui accroissent le revenu national.<sup>16</sup>

Malheureusement, les chercheurs n'ont pas fait de distinction entre les différents groupes d'émigrés et ont omis dans la plupart des cas d'étudier justement le comportement des émigrés hautement qualifiés en ce qui concerne les envois d'argent au pays de provenance. Nous savons, par exemple, que les effets de multiplication sont les plus importants dans les zones rurales, qui sont les zones dont les émigrés hautement qualifiés sont le moins susceptibles d'être originaires. Il est possible que chaque dollar envoyé au pays par un émigré non qualifié ait en effet de multiplication plus grand pour le développement qu'un dollar envoyé au pays par un émigré hautement qualifié. De plus, les émigrés qualifiés sont plus susceptibles de voyager avec leur famille et leur intégration plus rapide à l'étranger peut déjà réduire le montant d'argent qu'ils enverront au pays. Une analyse empirique des envois d'argent en Europe de l'Est est arrivée à la conclusion que ces envois d'argent ne compensent pas le ralentissement de la croissance économique due à la perte de capital humain.<sup>17</sup>

Mais les choses pourraient bien ne pas être aussi simples. Il y a d'autres voies par lesquelles les envois d'argent des personnes hautement qualifiées ont une influence positive sur le développement du pays de provenance. Les émigrés hautement qualifiés gagnent plus que leurs compatriotes peu qualifiés et des données empiriques démontrent que les probabilités d'envois d'argent, ainsi que le montant envoyé, augmentent avec l'importance des gains des émigrés. Il s'ensuit que si moins d'émigrés hautement qualifiés envoient de l'argent au pays, lorsque ces émigrés envoient de l'argent ils peuvent fort bien envoyer des montants plus élevés. Des sommes d'argent plus considérables permettent de faire des dépenses plus élevées pour un éventail de biens plus grand qui génèrent des effets de multiplication dans l'ensemble de l'économie.

De plus, des travailleurs hautement qualifiés auront peut-être davantage tendance à investir dans leur pays d'origine. Il convient de donner ici un exemple spécial d'un investissement qui reflète en partie des motivations identiques à celles des envois d'argent. Par exemple, le gouvernement indien organise des campagnes aux Etats-Unis et ailleurs pour demander instamment aux émigrés hautement qualifiés d'investir dans des obligations garanties d'envois de fonds au pays. Les obligations sont introduites sur le marché par le gouvernement et sont ensuite alimentées en capitaux par les flux de futurs transferts de fonds en Inde. Les comptes en devises étrangères bénéficiant de taux de change préférentiel et de taux d'intérêts préférentiels/garantis sont un autre moyen pour les pays en développement d'attirer des gains d'expatriés. De telles possibilités d'investissement sont en général l'apanage des émigrés hautement qualifiés. Une étude effectuée en Inde contient une discussion très complète des différentes formes de transferts de fonds.<sup>18</sup>

### c) *Les transferts de technologie et de connaissances accélèrent la croissance*

La plupart des travailleurs émigrent pour trouver de meilleures possibilités de travail. En partant à l'étranger, ils gardent toutefois des contacts avec leur patrie. Avec ces contacts s'établissent des réseaux pouvant favoriser un retour de connaissances et des transferts de

<sup>16</sup> Taylor et Adleman, 1995.

<sup>17</sup> Straubhaar et Wolburg, 1998.

<sup>18</sup> Khadria, 2001.

technologies nouvelles ce qui donne de l'élan à la croissance du pays de provenance. Que les émigrés restent à l'étranger temporairement ou en permanence, les liens qui subsistent avec le pays de provenance peuvent accroître les connaissances et les technologies disponibles dans ce pays et améliorer sa productivité.

Parfois des expatriés organisent des réseaux pour promouvoir les flux de retour de connaissances et dirigent des projets de collaboration avec des chercheurs du pays d'origine.<sup>19</sup> L'Internet a joué un rôle clé et au moins 41 nouveaux réseaux basés sur l'informatique ont été créés dans les années 90. Ces réseaux ont apparemment été établis spontanément et de manière autonome, sans dépendre les uns des autres. Il n'existe aucune évaluation fiable sur les effets de ces organisations d'expatriés, mais elles faciliteront très certainement des liens susceptibles de contribuer au développement. Le South African Network of Skills Abroad (Réseau sud-africain des émigrés qualifiés) (SANSA) est un exemple d'un réseau actif qui compte plus de 2000 membres (Bhorat, et al., 2001).

Il ne fait pas de doute que des politiques visant à renforcer les institutions d'éducation auront un impact bénéfique à long terme. Des travaux de recherche montrent que la coopération entre les pays développés et les pays en développement dans le cadre d'efforts académiques ou de travaux de recherche améliorent les conditions pour la croissance économique des pays en développement.<sup>20</sup> Beaucoup d'observateurs affirment que les transferts de connaissances ou de technologies sont un moyen initial pour les pays en développement de tirer profit des liens avec des émigrés hautement qualifiés.

### **3.4. Processus associés: mondialisation, commerce de services et mobilité des personnes qualifiées**

Durant les années 80, les théoriciens des sciences sociales ont observé une augmentation des mouvements de travailleurs qualifiés entre pays développés et ils ont inventé le terme d'"échanges des compétences".<sup>21</sup> Les communications et les voyages modernes permettent de se déplacer plus vite et à meilleur compte. Les transferts d'employés auxquelles procèdent les sociétés entre leurs diverses entités sont un des facteurs qui ont contribué à l'accroissement des mouvements de travailleurs qualifiés. Les agences internationales de recrutement ont également contribué à l'augmentation des migrations entre les grandes villes. Les échanges de compétences sont une caractéristique de toutes les économies avancées, et elles sont une composante des flux de biens, d'informations et de ressources financières qui lient les pays les uns aux autres.

#### *a) La mobilité des personnes qualifiées fait partie de l'intégration mondiale*

Les migrations de personnes qualifiées sont une composante clé de la mondialisation. Un problème que les pays en développement doivent résoudre dans certains cas est de veiller à avoir suffisamment de migrations qualifiées du genre que requiert la mondialisation. Le développement économique peut être entravé dans des pays qui n'ont pas un échange actif de travailleurs qualifiés. Lorsque des sociétés de pays en développement se hissent au niveau national, elles doivent aussi établir des liens internationaux au moyen de transferts de

<sup>19</sup> Kaplan, 1997; Brown, 2000.

<sup>20</sup> Smallwood et Maliyamkono, 1996.

<sup>21</sup> Findlay, 2001a; Findlay, 1988.

personnels à des marchés du travail étrangers. Si l'emploi d'expatriés de pays en développement dans des pays développés fait l'objet de restrictions sévères, ces restrictions entravent cette forme de développement.

Il ne fait pas de doute que les émigrés peuvent donner de l'élan aux échanges avec leur pays d'origine. Les travaux de recherche sont arrivés à la conclusion que les communautés transnationales donnent de l'impulsion au commerce (importations) de leur pays d'origine. Une étude canadienne a constaté qu'au cours des années 80 une augmentation de 10 pour cent du nombre d'émigrants d'un pays donné était suivie d'une augmentation de 1 pour cent des exportations à destination de ce pays et de 3 pour cent des importations à partir de ce pays.<sup>22</sup> Des travaux de recherche de l'OCDE sur les immigrants dans trois pays d'accueil clés et dans les principaux pays de provenance ont observé une augmentation des exportations et des importations entre ces pays au cours des années 80.

Il semble que trois leçons importantes puissent être tirées des recherches sur le développement économique, le commerce et les migrations de personnes hautement qualifiées dans les nouveaux pays industriels (NPI) durant les années 80.<sup>23</sup> Premièrement, la mobilité des qualifications dans les deux sens rend les économies en développement plus attrayantes pour les investissements de capitaux internationaux. Deuxièmement, une croissance économique rapide rend un pays plus attrayant comme pays de destination tant pour des non-nationaux que pour les nationaux qui reviennent au pays. Troisièmement, le passage d'une base de production à une économie de plus en plus orientée vers les services requiert une mobilité toujours plus grande de travailleurs qualifiés si un pays veut devenir vraiment compétitif au niveau du commerce international des services. L'accélération de la mondialisation crée de nouveaux schémas des investissements étrangers et des échanges de personnels qualifiés. Alors que ces tendances peuvent avoir profité initialement aux pays développés, il y a de nombreux exemples de pays en développement qui s'engagent dans le commerce international des services et qui en tirent profit.<sup>24</sup>

A un certain point de transition vers un commerce des services plus important les pays en développement peuvent retenir des candidats à l'émigration et faire revenir des émigrés qualifiés: la république de Corée, Taiwan, Hong-kong (Chine) et Singapour sont des exemples à cet égard. Une mobilité accrue semble être étroitement liée tant à la tertiairisation des personnels qu'à l'importance des services dans le commerce mondial, tout particulièrement dans les économies développées.<sup>25</sup>

### **3.5. Etudes de cas qui font apparaître divers aspects et la nécessité de procéder à des travaux de recherche**

Ces études de cas du projet illustrent certains des points susmentionnés, mais elles démontrent de manière très claire qu'il y a une diversité de conclusions analytiques. Premièrement, il n'y a pas eu d'analyses empiriques systématique des impacts de l'émigration de personnes qualifiées en Bulgarie, aux Philippines, ou au Mexique. En Argentine et en Uruguay un empirisme critique des années 60 n'a pas été poursuivi, et a été remplacé

<sup>22</sup> Vertovec, 1999; Head et Ries, 1998; Stalker, 2000.

<sup>23</sup> Findlay et al., 1998.

<sup>24</sup> Held et al., 1999.

<sup>25</sup> Findlay, 2001b.

aujourd'hui par un dispositif d'alarme médiatique. Les analyses économiques systématiques fiables font gravement défaut.

La plupart des études de cas disponibles présentent en détail les observations démographiques disponibles. On estime en général qu'un « exode des compétences » intervient quand le degré d'émigration qualifiée est élevé alors qu'il y a peu de retours au pays ou d'échanges de qualifications venant de l'étranger, tout particulièrement dans une situation se caractérise par des pénuries de main-d'œuvre nationale. L'étude sur l'Afrique du Sud porte à penser qu'une grande part, peut-être la moitié, des émigrés ayant un bon niveau d'éducation reviendront  *finalement*  au pays ; tel est également le cas pour l'Argentine. Mais la qualité est importante : en Bulgarie, on a constaté que ce sont les émigrés les moins qualifiés qui reviennent et que leur contribution à la vitalité économique du pays est faible. Au cours des dernières décennies, la grande vague de retours qu'a connu la Jamaïque n'étaient que des personnes qui prenaient leur retraite. Aux Philippines, on est préoccupé par le fait que ce sont les meilleurs travailleurs, les éléments les plus brillants qui constituent la majorité de l'exode permanent, laissant derrière eux les travailleurs les moins qualifiés.

Dans les autres cas, les analyses d'impact sont limitées à des formes d'influence spécifiques. Nombre d'études ont mentionné les envois de fonds – les envois d'argent – en ne faisant que peu de commentaires positifs. Il n'a pas été possible de démontrer que les flux monétaires croissants activaient la croissance économique en Inde ou au Mexique. En Jamaïque, on a signalé que les envois d'argent avaient conduit à de nouvelles constructions de logements, mais qu'à part cela les envois d'argent n'avaient qu'un impact économique marginal et incertain. Dans d'autres pays, tels que l'Argentine/Uruguay, la Bulgarie, les Philippines ou l'Afrique du Sud, les envois d'argent n'étaient pas connus ou pas rendus publics. Seule l'Inde a signalé des liens explicites avec les envois de fonds ou les investissements auxquels des émigrés ayant un haut niveau d'éducation procédaient dans le cadre de programmes de dépôts lancés par le gouvernement indien.

En ce qui concerne l'élan donné à l'éducation nationale, l'émigration qualifiée joue un rôle difficile à définir. Aux Philippines un système d'éducation conçu pour répondre aux besoins globaux permet de former davantage de diplômés des universités ; néanmoins, les 39 pour cent des émigrés ayant une formation de travailleurs intellectuels réduisent à néant le changement net des niveaux de qualifications des ressortissants du pays. Dans bien des domaines qualifiés, les taux de chômage restent élevés. En Afrique du Sud, les augmentations considérables d'inscriptions dans des établissements du tertiaire au cours de la dernière décennie étaient orientées vers des domaines pour lesquels il y a peu de demande sur le marché du travail tels que la philosophie ou les langues, pas les sciences. A Sri Lanka, avec l'éducation gratuite le nombre des inscriptions dans des établissements d'enseignement scientifique a plus que doublé au cours de la dernière décennie, mais la demande intérieure ne peut pas absorber autant de diplômés universitaires et le chômage est élevé. L'Inde est une véritable pépinière qui produit quelque 70-85.000 ingénieurs en progiciels et 45.000 diplômés en informatique chaque année - ce qui répond à la demande mondiale d'informaticiens – et le gouvernement prévoit de tripler ces chiffres d'ici 2002. En dépit de cela, les prévisionnistes estiment qu'il y aura qu'il n'y aura pas assez de travailleurs ayant ces qualifications au niveau national.

En Inde, il semble que la diaspora permet de plus en plus d'investir davantage dans les zones rurales grâce aux émigrés qui reviennent au pays et à l'implantation d'entités d'industries de

haute technicité étrangères. Le rapport de l'Afrique du Sud parle en des termes favorables d'un petit projet de retour de ressortissants africains qualifiés de l'OIM et de l'établissement de liens entre universitaires, mais il ne fournit pas de preuves solides de l'existence d'apports économiques. Tout en relevant de temps à autres le rôle que jouent à l'étranger des universitaires ou des hommes d'affaires du pays, la plupart des études ne réunissent pas des faits clairs pour démontrer que leur diaspora contribue de manière significative à la croissance économique du pays. Elles ne parviennent pas non plus à associer de manière univoque leur diaspora à l'accroissement des liens commerciaux à l'échelon mondial.

Comme nous l'avons déjà noté dans d'autres sections, certains faits portent à penser que ces effets d'action en retour sont prometteurs. Il n'en reste pas moins que ces études font apparaître que davantage de travaux de recherche sont nécessaires pour pouvoir déterminer les conditions dans lesquelles la diaspora et les liens qui s'établissent à l'échelon mondial stimulent la croissance économique - et c'est là malheureusement une conclusion générique qui est presque un lieu commun. Les études de cas du projet démontrent toutefois aussi clairement que, quelles que soient les constatations moyennes relatives aux modèles macroéconomiques, les différences entre les expériences nationales peuvent être aussi grandes que leurs aspects communs. Tout en exposant des préoccupations justifiées au sujet des effets négatifs de l'émigration de personnes qualifiées, les études font également apparaître la diversité des espérances d'avenir.

## Encadré 2. Résumé des études de cas

### **Argentine et Uruguay**

Après l'âge d'or scientifique des années 50 et 60, la dictature argentine a déclenché un retranchement général et le pays n'est pas encore parvenu à revenir à une situation normale. En Uruguay également, on estime que la dictature militaire a été la cause d'un exode d'un cinquième de la population active dans les années 80; environ 12 pour cent des cadres, techniciens et personnes appartenant à la catégorie des "professions libérales et scientifiques" vivent à l'étranger. On est de plus en plus préoccupé par la perte de personnes hautement qualifiées, qui est considérée comme une conséquence symptomatique de l'échec politique et d'un des niveaux de dépenses de recherche-développement les plus bas d'Amérique latine. Parmi les mesures politiques prises, il y a notamment l'appui apporté par la Banque interaméricaine de développement pour améliorer les institutions de recherche. Dans les deux pays, des commissions nationales pour le retour d'émigrés ont été créées; en Uruguay, l'Organisation internationale pour les Migrations a financé en partie ces politiques. Les deux pays ont des organisations d'expatriés actives (voir Pellegrino, 2001).

### **Bulgarie**

Après l'effondrement de l'Union soviétique, plus de 200.000 Bulgares ont quitté leur pays, et ils sont actuellement quelque 50.000 à en faire de même chaque année. Des universitaires expérimentés qualifiés ont été les premiers à quitter le pays, suivis de jeunes scientifiques auteurs de publications au niveau international. On ne dispose pas de données sur les qualifications des personnes qui émigrent, mais des études effectuées sur les personnes qui avaient l'intention d'émigrer ont permis de constater qu'un tiers des étudiants d'établissements supérieurs souhaitaient émigrer. En dépit de son adhésion récente aux accords de Shengen, aucun changement n'est intervenu dans les intentions d'émigrer, mais beaucoup de Bulgares n'ont pas les moyens de se déplacer. Il semble que seuls quelque 20 pour cent des émigrés retournent au pays et qu'ils ne soient pas des "agents de modernisation". De nouvelles initiatives cherchent à encourager l'emploi à court terme à l'étranger dans le cadre d'accords bilatéraux conclu avec l'Allemagne, la Suisse, et beaucoup d'autres pays, les intermédiaires jouant un rôle important. Certains de ces flux se composent de travailleurs qualifiés, par exemple des techniciens médicaux sont envoyés en Libye.

### **Inde**

L'Inde joue depuis longtemps un rôle important en tant que fournisseur de cadres, techniciens, personnes appartenant à la catégorie des "professions libérales et scientifiques" ainsi que d'étudiants. Elle est aujourd'hui le pays de provenance le plus recherché pour les travailleurs hautement qualifiés et la plupart des émigrants se rendent aux Etats-Unis. L'Inde a déployé des efforts pour répondre rapidement à la demande d'informaticiens en produisant plus de 120.000 diplômés par année et en prévoyant de doubler ce chiffre. Mais il y a une "théorie d'anticipation" selon laquelle les impacts à long terme de l'exportation d'informaticiens pourraient conduire à des pénuries d'informaticiens nettement supérieures aux nombres de diplômés devant être produits selon les prévisions. Il ne fait pas de doute que les travaux de recherche effectués dans des secteurs spécifiques, à savoir la médecine et l'ingénierie, suscitent des préoccupations en raison des effets négatifs dont le pays pourrait souffrir. Le gouvernement ne voit pas de problème dans ces tendances, mais les médias s'élèvent contre l'"exode de compétences". Les mémorandums d'accords sur les échanges d'étudiants et d'universitaires sont un moyen important d'aborder ces problèmes (voir Khadria, 2001).

### **Jamaïque et Caraïbes**

En 1962, la British Commonwealth Act (loi sur le Commonwealth britannique) a réorienté l'émigration vers l'Amérique du Nord. Aujourd'hui, un quart des ressortissants qui émigrent aux Etats-Unis sont des cadres, techniciens, personnes appartenant à la catégorie des "professions libérales et scientifiques" et à des catégories de professions apparentées du groupe d'âge le plus productif. L'émigration s'est accélérée dans les années 1990, en partie en raison d'une "frénésie" de recrutement. Simultanément, il y a eu un accroissement des retours du Royaume-Uni de retraités ayant peu de qualifications ainsi que de l'immigration de personnes n'ayant pas la nationalité jamaïcaine, dont les trois quarts ont un haut niveau de qualification. Les travailleurs qualifiés sont toutefois encore en nombre insuffisant. Deux tiers du personnel infirmier ont émigré au cours des deux dernières décennies et peut-être eux reviennent au pays; à leur place, on recrute du personnel infirmier cubain. Il y a peu d'effets de rétroaction, les envois de fonds étant incertains et leur impact le plus positif est l'élan qu'ils donnent à la construction de logements. Alors que l'opinion publique accepte en général favorablement les exodes inévitables de travailleurs qualifiés, l'"exode des compétences" est toutefois une source de préoccupations en ce qui concerne l'avenir de la région. Les politiques mises en œuvre ont pour objectifs de faciliter l'accès à des informations sur les professions, d'offrir des dégrèvements d'impôts et de déployer des efforts; il y a également eu un programme de courte durée de l'OIM pour le retour d'expatriés (voir Thomas-Hope, 2001).

### **Mexique**

Connu pour être un pays qui exporte de la main-d'œuvre non qualifiée aux Etats-Unis, le Mexique a aussi été le plus gros exportateur de personnes ayant une éducation "tertiaire" en 1990. Dix pour cent de la population ayant une éducation "tertiaire", mais pas moins 30 pour cent des scientifiques et ingénieurs diplômés vivaient à l'étranger à ce moment. Le Mexique est un important bénéficiaire d'envois de fonds de travailleurs, mais les travaux de recherche sont toutefois arrivés à la conclusion que les mexicains ayant un bon niveau d'éducation qui ont émigrés aux Etats-Unis sont moins susceptibles d'envoyer de l'argent au pays que leurs compatriotes ayant un niveau d'éducation inférieur. En outre, les effets de multiplication sur le PNB de ces envois de fonds profitent moins aux zones urbaines dont les émigrés hautement qualifiés sont originaires. Le Mexique a un certain nombre de programmes de capitalisation des envois de fonds, notamment des programmes fédéraux, d'Etat et locaux de participation au financement de projets de développement. Par ailleurs, le Mexique ne demande pas le remboursement des emprunts accordés à des Mexicains qui étudient à l'étranger mais qui reviennent ensuite au pays pour y travailler (Verhaal, 2001).

### **Philippines**

La majeure partie des exportations de travailleurs intervient dans le cadre de temporaires à destination du Moyen-Orient, tandis que les personnes qui émigrent à titre permanent ont tendance à se rendre en Amérique du Nord. Quatre dixièmes de l'exode permanent sont des personnes qui ont fait des études dans un établissement d'enseignement supérieur; le nombre de ces émigrants est supérieur à l'échange net de travailleurs qualifiés dans le pays. Les travailleurs hautement qualifiés doivent faire face à de hauts niveaux de chômage et les faits démontrent que les jeunes émigrants ayant faits des études dans un établissement d'enseignement supérieur sont recrutés parmi ceux qui ont déjà acquis une expérience et qui sont très productifs. Les systèmes d'éducation nationaux s'adaptent à la demande globale comme en témoigne la forte augmentation de diplômés en informatique. On estime cependant que 30 à 50 pour cent des informaticiens et 60 pour cent des physiciens émigrent. Les changements qui interviennent dans l'économie permettront peut-être de mieux faire face à l'exode des compétences: le secteur de l'informatique vient d'être créé aux Philippines, les marchés financiers ont été libéralisés, la coopération régionale a été améliorée, et on espère un renversement des migrations. Un tel renversement pourrait résulter d'un accroissement de l'utilisation de l'Internet (voir Allure et Abella, 2001).

### **Afrique du Sud**

Des estimations récentes démontrent que les données officielles ont tendances à être inférieures au nombre réel d'émigrants et que l'exode a commencé avant la fin de l'apartheid. La relève annuelle a diminué d'environ 13 pour cent dans la catégorie des cadres, techniciens et professions libérales et scientifiques. Cette diminution concerne tant les travailleurs blancs que les travailleurs noirs. Par ailleurs, l'augmentation des inscriptions d'étudiants intervient plutôt dans des domaines non scientifiques. L'inquiétude est générale et l'exode des compétences ralentit la croissance économique. Une analyse comparative des données de plusieurs pays fait apparaître des changements dans les pays de destination et dans la sélection par professions. Par exemple, les secteurs de la santé et de l'ingénierie ont enregistré une forte augmentation de l'émigration de personnes appartenant à la catégorie des "professions libérales et scientifiques" à destination de la Nouvelle-Zélande dans les années 90. Par ailleurs, des politiques restrictives en matière d'immigration ont eu pour conséquences que l'Afrique du Sud fournit des travailleurs qualifiés à ses pays voisins mais il n'y a pas d'échanges réciproques. On envisage d'introduire des politiques facilitant l'immigration de travailleurs qualifiés en vue d'améliorer l'équilibre des qualifications aux niveaux national et régional (voir Bhorat et al., 2001).

### **Sri Lanka**

Sri Lanka est devenue un pays exportateur de main-d'œuvre et environ un quart de ses ménages ont un membre de la famille qui a émigré pour trouver un emploi ou qui réside à l'étranger. Depuis les années 80, il y a eu d'importants flux contractuels temporaires vers des destinations au Moyen-Orient, ainsi que des flux d'émigration de caractère plus permanent vers l'Europe de l'Ouest et l'Amérique du Nord durant les années 90. Entre un quart et un tiers des personnes qui émigrent sont des diplômés universitaires. Ces tendances semblent avoir conduit à un accroissement des inscriptions dans les établissements d'éducation supérieure. Ces derniers produisent trop de diplômés pour les marchés intérieurs, bien que des pénuries existent dans les professions médicales. De plus, les bas salaires des secteurs public et privé n'encouragent pas les retours. Les politiques visant à encourager les émigrés à revenir au pays prévoient notamment l'ouverture de comptes en devises étrangères et des dégrèvements d'impôts, mais on pense que les émigrés ayant un haut niveau de qualifications ont tendance à ne pas envoyer de fonds (voir Korale, 2001).

## 4. Tendances de la mobilité dans les principales catégories de qualifications

La mobilité internationale de travailleurs hautement qualifiés ira probablement en s'accroissant. Il ne convient pas dans le cadre de ce rapport de présenter en détail les facteurs qui contribuent à une tendance ascendante, à savoir les moyens de transport et d'information plus rapides et moins onéreux, l'expansion des marchés du travail de par le monde, la pénurie de travailleurs ayant un haut niveau d'éducation dans les économies de l'ère informatique, le vieillissement de la population active des économies développées, la demande ponctuelle d'industries impatientes de se hisser en haut des courbes de la technologie, etc.<sup>26</sup>

Ces tendances sont particulièrement nettes par rapport à d'autres: les taux d'inscriptions dans les établissements d'éducation supérieure continueront probablement à augmenter partout dans le monde (et tout spécialement dans les pays en développement); et les forces centripètes de la mondialisation contribueront à accroître les pressions en faveur d'une libéralisation du commerce et des flux internationaux de capitaux. Si l'on peut prédire avec assurance une augmentation de la mobilité internationale, il est très difficile de prévoir avec précision des schémas spécifiques de la mobilité internationale ou de son impact.

Premièrement, on trouve des types de migrants différents sur les divers marchés du travail, par exemple sur les marchés du travail "internes" de sociétés transnationales façonnés par la mondialisation et les stratégies des sociétés, ou sur les marchés du travail "ouverts" façonnés par l'offre et la demande tant dans les pays développés que dans les pays en développement. Deuxièmement, les conséquences intersectorielles des divers types de marchés du travail, les écarts entre l'offre et la demande, et les insuffisances institutionnelles en matière d'éducation ou de formation ont pour conséquence qu'une grande partie de l'impact de l'émigration de personnes qualifiées peut être limitée à des professions particulières.

### 4.1. Répondre aux besoins des sociétés transnationales

Les migrants du monde des affaires, tout particulièrement les employés transférés au sein de sociétés – cadres, techniciens et autres travailleurs intellectuels - constitueront les plus grandes catégories des migrants de ce genre à l'avenir.<sup>27</sup> Il est probable que la mobilité des travailleurs du monde des affaires augmentera à court et à moyen terme. Les sociétés transnationales transfèrent la majeure partie de la production et des services à fort coefficient de main-d'œuvre dans des pays en développement, mais elles ont également besoin de travailleurs hautement qualifiés dans les principales villes du monde développé et dans leurs entités à l'étranger. Les sociétés réclament à grands cris plus de souplesse dans les moyens de gérer les flux de travailleurs qualifiés entre leurs entités au niveau mondial.

Une facilité de mouvement pour les transferts entre les sociétés est en général dans l'intérêt des pays en développement où des sociétés transnationales se sont implantées. De plus, à moyen ou à plus long terme, des sociétés transnationales pourraient commencer à former et à recruter des cadres locaux. Au fur et à mesure que les affaires transnationales progresseront et

<sup>26</sup> Glover et al., 2000; Martin, 2000b.

<sup>27</sup> Il y a au moins cinq types de migrants internationaux, et pour chaque type il y a un marché du travail distinct; voir Mahroum, 2000.

que le pool de travailleurs expérimentés à l'échelon international s'accroîtra, les sociétés chercheront peut-être d'autres moyens de réduire leurs coûts. Dans les pays de l'OCDE les migrations dans le monde des affaires semblent avoir été de plus en plus dominées par des transferts à court terme.

Simultanément, la spécialisation croissante des marchés du travail dans le monde a pour conséquence qu'au fur et à mesure que de nouvelles industries et activités de services émergeront dans la "nouvelle économie,"<sup>28</sup> il y aura aussi un besoin croissant de fournir rapidement et efficacement des personnes qualifiées afin de permettre le développement et l'expansion de secteurs porteurs du marché du travail ouvert. L'exemple le plus récent est la demande de spécialistes des technologies de l'information (TI) qui a soudainement fait de l'Inde l'un des principaux fournisseurs du monde de main-d'œuvre qualifiée pour les industries des technologies de l'information.

Pour un pays qui veut être compétitif dans un univers très corrélé, le plus important est de prévoir que des qualifications nouvelles continueront à être demandées.<sup>29</sup> Afin de pouvoir offrir les qualifications requises il faudra mettre en œuvre des politiques d'immigration flexibles et efficaces qui permettront d'établir rapidement des échanges de qualifications étant donné que les systèmes industriels mondialisés évoluent avec l'apparition de nouvelles régions de provenance et de destination. Si elles sont bien gérées, les migrations de personnes qualifiées devraient profiter tant aux pays développés qu'aux pays en développement.

#### **4.2. Aborder le problème des conditions nationales de l'offre**

Les problèmes qui se posent dans des pays développés pour satisfaire la demande de certains travailleurs à court et à moyen terme n'ont souvent pas grand-chose à voir avec la demande de personnels pour des emplois nouveaux en évolution, et résultent beaucoup plus de l'inflexibilité des conditions d'offre à l'échelon national. Les pénuries de l'offre nationale de travailleurs spécialisés reflètent souvent des difficultés à retenir certaines catégories de personnels ainsi qu'un investissement insuffisant dans la formation. De graves problèmes de formation de travailleurs de la santé, auxquels s'ajoutent des problèmes de marchés de villes de l'intérieur du pays, etc., où les ressortissants nationaux refusent d'aller travailler, ont généré depuis longtemps une demande de travailleurs pour les systèmes de soins de santé des pays développés. Le principal problème est de savoir comment gérer les migrations de manière à maximiser les avantages pour les pays en développement qui souhaitent jouer un rôle dans l'internationalisation des services de santé.

En revanche, la demande d'enseignants pour des établissements primaires et secondaires de pays est apparue dernièrement au niveau international pourrait être de plus courte durée. En investissant dans les salaires des enseignants, on a amélioré leurs conditions de travail et l'augmentation des inscriptions dans les établissements universitaires permet déjà de fournir du personnel national. En fait, si les pays développés veulent accroître sensiblement leur offre nationale ils ne peuvent pas devenir trop dépendants de travailleurs venant de pays en développement.

<sup>28</sup> Rothboeck, 2001.

<sup>29</sup> Findlay, 2001a.

### 4.3. Impact d'émigrants qualifiés sur des professions spécifiques

Les politiques peuvent avoir des résultats positifs si elles facilitent la circulation de travailleurs étrangers exerçant des professions spécifiques dans le but de faire face à des goulots d'étranglement à court terme. Un pays développé recrute des travailleurs pour répondre à des demandes cycliques et un pays en développement tire profit de la mobilité internationale. Néanmoins, à plus long terme, la dépendance de volumes considérables de travailleurs étrangers pour des professions spécifiques entrave l'adaptation du marché du travail qui devrait normalement intervenir dans des pays développés. La fourniture de travailleurs étrangers à plus long terme peut retarder l'amélioration de l'offre nationale de main-d'œuvre.

Quand au résultat pour le pays en développement, les exportations de certains travailleurs qualifiés, mettons de travailleurs de la santé, peuvent devenir une véritable industrie. On ne connaît pas les effets à plus long terme de cette stratégie, mais il est clair que beaucoup de pays en développement, et notamment les cas bien connus des Philippines et de l'Inde, se sont lancés dans l'exportation de main-d'œuvre qualifiée. L'impact de l'exportation de personnes hautement qualifiées est souvent limité à des secteurs professionnels bien déterminés tels que les soins de santé ou l'ingénierie. Aussi, les effets négatifs ne se répercuteront peut-être pas sur l'ensemble de l'économie du pays en développement, tandis que la stratégie d'exportation sera bénéfique en ce sens qu'elle génère des effets induits et des effets de rétroaction positifs.

L'impact de l'émigration de personnes hautement qualifiées n'est habituellement pas un phénomène généralisé; il concerne plutôt des professions spécifiques dans un pays, et/ou certains groupes de pays qui sont étroitement liés par les flux de migrations de pays personnes hautement qualifiées. Prenons l'exemple du personnel infirmier de la Jamaïque.<sup>30</sup> Le Royaume-Uni a été la principale destination jusque dans les années 70. Depuis, les Etats-Unis et le Canada sont devenus les principaux pays d'accueil. Simultanément, les effectifs de personnel infirmier sont tombés de 3.000 à 1.000 à la fin des années 80. Les efforts qui sont déployés pour combler la perte de personnel au moyen de programmes de formation doivent encore réussir pleinement car de jeunes infirmiers qualifiés restent tout juste assez longtemps pour s'acquitter de leurs obligations envers le gouvernement et reviennent rarement au pays. C'est ainsi que la Jamaïque a commencé à recruter du personnel infirmier cubain, mais le nombre d'infirmiers n'est passé qu'à 2.000.

On peut également prendre le cas de l'Afrique du Sud, où les pertes dues à l'émigration sont étroitement liées au Royaume-Uni. Pour des raisons historiques, on estime que quelque 800.000 Sud-Africains sont titulaires d'un passeport britannique. Le Royaume-Uni a toujours été une destination très prisée des émigrants qualifiés car une grande partie des relations financières internationales – investissements et liens commerciaux de l'Afrique du Sud – ont été établies dans la sphère d'influence mondiale de Londres.<sup>31</sup> Les futurs schémas des migrations de personnes hautement qualifiées entre le Royaume-Uni et les pays en développement continueront probablement à être distincts, tout en restant similaires et en faisant concurrence aux migrations à destination d'autres économies développées.

<sup>30</sup> Thomas-Hope, 2001.

<sup>31</sup> Boyle et al., 1996.

Tout cela ne veut pas dire que de nouveaux schémas de recrutement ne feront pas leur apparition car certaines agences internationales de recrutement cherchent à avoir une "portée mondiale".<sup>32</sup> Cela pourrait les conduire à chercher des qualifications pour le Royaume-Uni ailleurs, par exemple du personnel infirmier aux Philippines, bien que des liens de migrations n'aient pas existé par le passé avec ce pays. Il n'est pas difficile de démontrer que l'expérience du Royaume-Uni n'est pas unique. Au cours des dernières années, les migrations de personnes hautement qualifiées à destination d'autres pays développés ont atteint des niveaux sans précédent.<sup>33</sup> La concurrence pour le recrutement de personnes qualifiées dans une économie mondialisée accroîtra la circulation de travailleurs hautement qualifiés de pays en développement vers des pays développés.

## 5. Réponses politiques à la mobilité de personnes hautement qualifiées

Tant les pays développés que les pays en développement mettent en œuvre un certain nombre de politiques pour faire face à l'émigration de travailleurs hautement qualifiés. Il y a au moins six types de politiques générales, chacune de ces politiques comportant des sous-types; l'encadré 3 présente des exemples de politiques qui sont réellement mises en œuvre.<sup>34</sup>

Une idée privilégiée des années 70, *réparation* pour perte directe due à un exode de compétences au moyen de la perception d'un impôt compensateur a été abandonnée depuis longtemps. Des politiques *restrictives* d'émigration portent atteinte aux droits des migrants internationaux et ont en général des effets contraires à ceux recherchés. Il y a aussi des politiques de *recrutement* que certains pays mettent en œuvre pour attirer des travailleurs étrangers afin d'accroître le capital humain national. La contrepartie d'une politique de recrutement est une politique d'exportation qui permet à un pays en développement de choisir de former des travailleurs afin qu'ils puissent accéder aux marchés internationaux, ce qui permet à ces pays d'exporter des qualifications. Les politiques positives de *retour* d'expatriés peuvent être judicieuses, mais l'objectif est difficile à atteindre. Le programme de l'Organisation internationale pour les Migrations visant à faciliter le retour des talents est une contribution significative à cet égard.

Pour ceux qui restent à l'étranger, il y a les politiques de *transferts de ressources*. Ces "options de diaspora" sont basées essentiellement sur la création de réseaux d'expatriés, qui transfèrent des connaissances à leur patrie, c'est-à-dire qui facilitent les transferts de technologies. A ce jour, la plupart des réseaux d'expatriés ont été créés de manière autonome; tant les pays d'origine que les pays d'accueil pourraient jouer un rôle en s'engageant à développer de telles activités. En outre, les envois de fonds sont une source importante de revenu pour les pays en développement. La diffusion d'informations aux expatriés permet de tirer profit du fait qu'il est très probable que les émigrés ouvrent des comptes d'épargne en monnaie étrangère dans leur pays de provenance, achètent des obligations d'envois de fonds garanties ou investissent dans des entreprises lorsque des incitations telles que des réductions tarifaires ou des dégrèvements d'impôts sont offertes.

<sup>32</sup> Boyle et al., 1996.

<sup>33</sup> OCDE, 2000.

<sup>34</sup> Lowell, 20001b.

### **Encadré 3. Six types de réponses politiques à l'émigration de personnes hautement qualifiées (les six "R")**

#### **1. Retour d'émigrés dans leur pays d'origine**

Le retour d'émigrés est un moyen sûr pour les pays de provenance de tirer profit de leur capital humain, tout particulièrement quand le fait de travailler à l'étranger permet d'améliorer les connaissances de départ. La plupart des ces programmes sont en général centrés sur les retours à titre permanent (les programmes de retours temporaires apparentés sont présentés au point 5 ci-dessous).

#### **2. Restrictions à la mobilité internationale**

Beaucoup de pays en développement ont des politiques d'émigration restrictives et leurs ressortissants doivent surmonter des difficultés pour pouvoir accepter un emploi à l'étranger. Presque tous les pays limitent l'émigration de leurs ressortissants nationaux afin de protéger leurs travailleurs nationaux contre la concurrence.

#### **3. Recrutement de migrants internationaux**

S'il y a pénurie de travailleurs qualifiés, pour une raison ou une autre, pourquoi ne pas chercher à recruter des travailleurs étrangers? Par exemple, la révolution des technologies de l'information a donné naissance à une concurrence mondiale pour le recrutement de travailleurs: de nouvelles politiques facilitent partout dans le monde des réglementations numériques et "protectrices" d'admissions.

#### **4. Réparation pour perte de capital humain (impôts)**

Selon une idée économique privilégiée des années 70, les pays développés devraient verser une compensation au pays de provenance, ou les émigrés devraient payer des impôts à leur pays d'origine, afin de compenser les effets externes créés par la perte immédiate de capital humain. Cette idée n'a toutefois encore jamais été transcrite dans la réalité.

#### **5. Ressources transférées par des expatriés (options de la diaspora)**

Des émigrés qualifiés peuvent procéder à d'importants transferts de ressources, tout particulièrement si l'on encourage des contacts suivis entre des institutions des secteurs académique et privé. Des initiatives gouvernementales et privées cherchent à accroître les communications, les transferts de connaissances, les envois de fonds et les investissements.

#### **6A. Retenir les travailleurs qualifiés au moyen de politiques d'éducation**

Le renforcement d'institutions d'éducation nationales permet d'avoir une main-d'œuvre ayant un haut niveau d'éducation. Un système viable encourage les diplômés à rester dans le pays, permet de retenir les travailleurs et de veiller à ce que le pays d'origine conserve son investissement initial dans l'éducation.

#### **6B. Retenir les travailleurs grâce au développement économique**

Donner aux gens une raison de rester (ou de revenir au pays) est indubitablement la politique la plus efficace de réduire l'émigration et le moyen le plus sûr à long terme d'accroître le capital humain moyen ainsi que la croissance économique.

Des politiques visant à *retenir* les travailleurs sont vraisemblablement la meilleure réponse à long terme pour faire face à des exodes de compétences considérables. A court terme les pays en développement connaîtront probablement des augmentations d'émigration, mais à plus long terme une politique visant à retenir les travailleurs est la meilleure façon de réduire les différences de salaires et de conditions qui conduisent à des niveaux élevés d'émigration de travailleurs qualifiés. Les politiques les plus efficaces continuent à être des projets académiques qui sont basés sur une coopération régionale et internationale dans le cadre de laquelle les pays d'accueil jouent un rôle actif. Par ailleurs, beaucoup de pays en

développement ont à titre individuel, ou dans le contexte d'accords régionaux, des projets axés sur le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) qui doivent leur permettre de prendre le train de l'ère de l'informatique. De tels projets promettent d'être un moyen efficace de stimuler la croissance économique et de réduire l'émigration permanente de ressortissants nationaux ayant un haut niveau d'éducation.

## **6. Options de politique pour les pays développés**

L'encadré ci-dessus présente des catégories générales de réponses gouvernementales, mais il y a eu peu de discussions systématiques sur la meilleure manière de s'atteler aux conséquences de la mobilité de personnes hautement qualifiées venant de pays en développement. Ce rapport offre les orientations de politique suivantes aux décideurs politiques des pays hôtes développés (pour un résumé, voir encadré 4).

### **6.1. Politiques de gestion des migrations qui facilitent la mobilité tout en offrant une protection dans une économie mondialisée**

Des politiques répondant aux exigences d'une économie moderne peuvent profiter autant aux pays d'accueil qu'aux pays en développement<sup>35</sup>, à condition qu'elles soient conçues pour faciliter les choses, non pas pour "faciliter tout", mais pour gérer le processus de gestion des migrations en protégeant les marchés du travail nationaux et les intérêts des pays en développement.

*a) Politiques efficaces, transparentes et flexibles qui facilitent les possibilités de migration.* Faciliter la mobilité ne signifie pas pratiquer une politique de portes ouvertes. Cela signifie que les politiques de gestion des migrations sont flexibles, efficaces et transparentes. Une politique de gestion des migrations flexible permet une fourniture de travailleurs accrue quand la demande est forte, mais limite l'accès aux travailleurs étrangers quand la demande est faible. Elle protège les marchés du travail nationaux. Une politique de gestion des migrations efficace permet à un travailleur étranger d'accéder à un emploi au moyen d'un processus rapide qui requiert un minimum de formalités administratives. Une politique transparente comporte des promesses clairement formulées; les migrants et les employeurs doivent connaître leurs propres obligations et avoir pour responsabilité de les assumer. Le système ne doit pas pouvoir être faussé par des coûts ou des moyens occultes. La transition probable (ou non) à un statut de résident permanent devrait être claire dès le début. La transparence protège les conditions d'emploi et les attentes humaines.

### **6.2. Les politiques de gestion des migrations contribuent à protéger les intérêts des pays en développement**

Les pays développés disposent d'un certain nombre d'options politiques qui permettraient de protéger les intérêts des pays en développement. Parmi ces options, il y a bien entendu l'encouragement des migrations de retour,<sup>36</sup> mais il y a aussi des options complémentaires, notamment les restrictions au recrutement, l'établissement de bonnes pratiques, et la régulation du recrutement par des agences.

<sup>35</sup> Glover, 2001.

<sup>36</sup> UNESCO, 1998.

a) *Encouragement de séjours réellement temporaires.* Il ressort clairement dans la littérature académique que plus les travailleurs migrants restent longtemps à l'étranger, moins il y a de chances qu'ils retournent dans leur pays d'origine à un moment ou un autre de leur vie. En outre, il y a de fortes probabilités que les migrants les plus qualifiés tirent le plus profit de leur expérience professionnelle, qu'ils acquièrent de nouvelles qualifications et améliorent leurs perspectives de carrière au cours des premiers mois, voire les premières années, d'un placement à l'étranger. Avec le passage du temps, bien qu'une personne ait plus de possibilités d'obtenir une récompense pécuniaire, les occasions d'améliorer ses qualifications professionnelles ainsi que de transférer des connaissances à son pays d'origine diminuent. En encourageant les retours, on accroît le nombre de personnes de pays en développement qui auront l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle dans des pays développés et il y aura plus de possibilités pour le personnel de pays développés d'aller travailler à l'étranger. Dans une perspective de promotion du développement, il y a de très bonnes raisons de préconiser que les migrants qualifiés venant de pays en développement rentrent chez eux à la fin de contrats de durée déterminée.

b) *Restrictions à l'immigration ou aux séjours de personnes venant de pays dont la situation est précaire.* Parmi les diverses modalités qui régissent les possibilités d'accorder un permis de travail dans les pays d'accueil, il y a souvent une liste des pénuries existant pour certaines professions dans les pays de provenance et c'est en fonction de cette liste qu'un employeur sera autorisé à engager un travailleur étranger pour un emploi particulier. Les pays d'accueil, peut-être en consultation avec les principaux pays de provenance, pourraient donc recenser les pays qui sont les plus vulnérables aux pertes de qualifications et interdire de recruter des travailleurs dans ces pays. Une telle liste devrait refléter les forces et les faiblesses sectorielles; on pourrait admettre que l'on recrute pour certaines professions, mais pas pour d'autres. L'établissement d'une liste spécifique est nécessaire, il ne convient pas de décourager tout simplement le recrutement de travailleurs qualifiés, mettons dans les 40 pays les moins développés. Une alternative consisterait à établir une liste de pays de provenance recommandés pour les employeurs de pays développés qui, en raison d'une pénurie de personnel qualifié, cherchent à recruter des travailleurs à l'étranger.

Une autre solution encore, qui est moins rigide et moins dépendante de prévisions statistiques inexactes, consiste à délivrer des visas de travail indiquant clairement qu'un retour est exigé après une période de séjour. Un exemple de ce genre de visas est le visa d'"échange culturel" (J) des Etats-Unis qui peut être émis pour des durées de travail diverses dans le secteur des soins de santé, de la recherche-développement, de programmes d'été, et d'autres types d'activités dans le but de promouvoir les échanges internationaux et les échanges d'expériences. A la fin du séjour autorisé, le visiteur au bénéfice d'un visa d'"échange culturel" doit retourner dans son pays durant une période de deux ans avant de faire à nouveau une demande d'admission aux Etats-Unis. Ce genre de restrictions pour l'octroi de visas présument un type de mobilité qui est conçu pour parfaire l'expérience du travailleur étranger et pour rendre cette expérience accrue au pays d'origine.

c) *Obliger les agences de recrutement et les employeurs à assumer certaines responsabilités.* Les agences de recrutement internationales ne peuvent pas demander des permis de travail pour des migrants, mais elles sont très souvent utilisées pour fournir du personnel de pays en développement. Le comportement d'exploiteurs dont fait état la littérature internationale sur

les migrations peut en grande partie être attribué directement à de telles agences.<sup>37</sup> Par exemple, des agences exigent parfois que des migrants potentiels acceptent une période de travail non rémunérée avant leur départ sous prétexte de les "former". D'autres agences demandent des commissions élevées aux travailleurs des pays en développement, et les contraignent, eux ou leur famille, à vendre leurs avoirs pour payer la commission afin de pouvoir figurer sur une liste sélective en vue d'un entretien ou de l'obtention de documents d'immigration. Il existe bien entendu beaucoup d'agences de recrutement bien gérées et très professionnelles, mais il faut éviter les mauvaises pratiques. Les gouvernements devraient exiger que leurs employeurs respectent une série de directives éthiques lors de recrutement de travailleurs étrangers ou du recours à des agences de recrutement. Les *Directives pour le recrutement international de personnel infirmier* publié par le Département de la Santé du Royaume-Uni en 1999 est un exemple de bonne pratique. Des efforts devraient être déployés afin de s'assurer que seuls les employeurs, et non pas les migrants, versent des commissions aux agences internationales de recrutement. Un système de reconnaissance officielle devrait être introduit pour de telles agences.

*d) Etablir les meilleures pratiques pour l'emploi de travailleurs étrangers.* Protéger les travailleurs étrangers dans les pays développés est ce qu'il convient de faire, et l'on protège ainsi aussi la main-d'œuvre nationale. En acquerrant une réputation d'équité envers les travailleurs étrangers, les pays d'accueil contribuent à la mobilité des travailleurs. Les études de cas préparées pour ce projet relèvent que les migrations de pays en développement vers des pays développés ont notamment augmenté parce que l'on a estimé au cours de la dernière décennie que la discrimination à l'encontre des étrangers avait diminué.

Pour les pays développés, la raison déterminante pour l'introduction de bonnes pratiques est que ces pratiques contribuent à protéger tant les travailleurs nationaux que les travailleurs étrangers, qui peuvent devenir des résidents permanents. Les partenaires devraient coopérer pour décider ce que l'on peut considérer comme une bonne pratique d'emploi d'étrangers hautement qualifiés. Un manuel des meilleures pratiques ou de directives devrait être facilement accessible.

L'absence de telles directives laissent les employeurs d'une industrie devant être extrêmement compétitive, telle que l'industrie des technologies de l'information, dans une situation incertaine qui pourrait conduire à la prolifération d'actes d'exploitation "parce que d'autres sociétés le font". Enfin, il y a encore d'autres raisons de s'assurer que les travailleurs qualifiés étrangers bénéficient de bonnes conditions, car cela n'est pas seulement dans l'intérêt des travailleurs concernés mais aussi de la compétitivité à long terme des industries du pays qui emploient ces travailleurs.

*e) Faciliter les migrations de retour.* Les politiques de retour peuvent être actives ou basées sur la fourniture d'informations. Comme exemple d'un programme actif, on peut citer le programme de l'Organisation internationale pour les Migrations (OIM) qui finance des retours de familles d'expatriés et les aide à se réinstaller. Bien que de tels programmes soient onéreux, car ils doivent couvrir les frais de recherche d'un emploi, de voyage et de réinstallation, leur prix à moyen terme peut être faible par rapport aux avantages qu'ils apportent au pays de provenance, ainsi que par rapport à l'accroissement de la productivité globale qu'ils rendent possible à long terme. Les programmes de retours à long terme, tels que

<sup>37</sup> BIT, 1997.

ceux de l'Allemagne et de la Turquie (qui bénéficient principalement à des migrants semi-qualifiés ou non qualifiés) peuvent s'avérer plus efficaces que des programmes de retours de courte durée dont la portée est limitée.

Les approches basées sur la fourniture d'informations sont celles qui exigent le moins d'investissement économique ou politique. Le rôle de l'Internet s'est accru au cours de la dernière décennie et les gouvernements créent des banques de données sur les emplois pour essayer d'aider les expatriés à prendre connaissance des possibilités qui existent dans leur pays d'origine. La Malaise, l'Afrique du Sud et la Thaïlande publient des listes d'emplois en direct. En règle générale, ces sites web offrent aussi des forums pour d'autres sources d'informations et d'échanges, par exemple pour encourager les retours (voir options pour la diaspora ci-après). Des informations sur les industries et sur la performance économique sont fournies pour familiariser l'expatrié avec les conditions prévalant dans son pays. Il serait naturel qu'une liste de chercheurs d'emploi complète la chaîne d'informations et donne aux employeurs du pays d'origine la possibilité de se tenir au courant des expatriés qui examinent les possibilités de revenir au pays.

Beaucoup de travailleurs qui ont émigré rechignent à retourner dans leur pays en développement s'ils doivent renoncer au droit de retourner travailler ou de résider dans leur nouveau pays développé d'adoption. Néanmoins, s'ils conservent leurs droits de résidence ils peuvent retourner dans leur pays d'origine en toute tranquillité: l'option du retour dans l'économie à plus haut niveau de salaires sert parfois de protection contre le risque que représente le retour dans une économie en développement à plus bas salaires.<sup>38</sup> Les défenseurs de la double nationalité ou citoyenneté font valoir que cette option encourage les retours et les mouvements circulaires. D'autres options pourraient permettre aux travailleurs étrangers de retourner chez eux pendant des périodes de plusieurs années tout en conservant le droit de travailler dans le pays développé à un moment ou un autre.

### **6.3. Politiques de gestion des migrations internationales: Accords bilatéraux et harmonisation**

Dans l'ensemble on s'accorde à reconnaître que dans un monde idéal les pays d'accueil et les pays de provenance coopéreraient pour établir des plans communs de gestion de la mobilité des personnes hautement qualifiées. Dans la pratique, il faudra des années, si ce n'est des décennies, pour instituer un régime d'harmonisation mondiale, similaire au(x) régime(s) qui ont été élaboré(s) pendant plusieurs décennies pour réguler les relations commerciales.

*a) Avantages des accords bilatéraux et multilatéraux.* Beaucoup de participants à ce débat préconisent la conclusion d'accords bilatéraux et régionaux sur la mobilité des travailleurs. De tels accords ont longtemps régi la circulation de divers migrants temporaires, des travailleurs agricoles au personnel médical. Il conviendrait d'examiner la valeur d'accords intergouvernementaux pouvant être conclus entre des pays développés et un petit nombre de pays en développement.

Les accords bilatéraux et multilatéraux présentent l'avantage de permettre aux autorités de pays développés de traiter directement avec des gouvernements de pays développés qui souhaitent exporter des travailleurs hautement qualifiés sur une base temporaire. Dans

<sup>38</sup> Bertelsman Foundation, 2000.

certains cas les besoins d'infrastructure ne sont pas suffisants pour absorber de tels travailleurs, ou des candidats peuvent être recensés pour se perfectionner en travaillant et en acquérant de l'expérience à l'étranger. L'utilisation d'accords intergouvernementaux pour améliorer les liens résultant des migrations permet d'éviter les effets potentiellement nocifs de "chasseurs de têtes" pouvant résulter des activités d'agences internationales qui recherchent des travailleurs étrangers dans des pays en développement où les conditions de recrutement sont les plus faciles.

Simultanément, les accords bilatéraux peuvent stipuler que, dans le cadre d'un programme intégré, les travailleurs étrangers recevront une formation appropriée pour pouvoir répondre aux besoins du pays en développement. Les agences de développement pourraient cibler les investissements susceptibles de donner de l'impulsion à un secteur qui perd des travailleurs qualifiés dans le cadre d'un ensemble de mesures prises non seulement pour améliorer les perspectives du pays de provenance mais également pour s'assurer que les conditions de retour au pays pour les émigrés deviendront plus attrayantes.

De tels accords sont très utiles dans les cas de professions pour lesquelles il y a une pénurie chronique de l'offre dans certains pays développés alors que certains pays de provenance ont un intérêt particulier à envoyer les personnes qualifiées recherchées. Depuis longtemps des spécialités médicales figurent parmi ces catégories et la nécessité de faire face à la demande de ce genre de services dans les sociétés développées vieillissantes restera un défi. Une priorité spéciale devrait être accordée à l'adoption de politiques d'admissions uniformes prévoyant les mêmes exigences.

Néanmoins, les accords bilatéraux et régionaux sont moins satisfaisants pour répondre aux pénuries à court terme ou aux pénuries cycliques qui se produisent fréquemment pour beaucoup de professions hautement qualifiées. Par exemple, dans les années 90, la poussée de la demande de travailleurs des technologies de l'information a été beaucoup trop rapide pour que les gouvernements puissent prévoir de manière appropriée les pénuries nationales ou des possibilités de trouver des travailleurs étrangers. Les gouvernements ont besoin de politiques flexibles ciblées efficacement sur la circulation de tels travailleurs à court terme. L'AGCS est l'approche la plus prometteuse de la création d'un cadre général pour ces types de migrants qualifiés.

*b) Donner de l'impulsion au commerce des services des pays en développement.* L'AGCS du cycle d'Uruguay est le premier accord multilatéral ayant force contraignante pour le commerce des services. Son objectif principal est la libéralisation progressive du commerce des services. Des commentateurs de pays en développement font valoir que les mesures restrictives des pays occidentaux pour le recrutement de "travailleurs hautement qualifiés" sont le principal problème de l'AGCS car elles ne permettent pas aux fournisseurs du monde en développement de faire circuler librement des travailleurs des services si ces travailleurs ne sont pas déjà employés par de grandes sociétés.<sup>39</sup> Beaucoup de pays en développement ont un avantage naturel à fournir une main-d'œuvre hautement qualifiée à bon compte; la libéralisation du commerce des services devrait être une ouverture importante pour eux.

Et pourtant les restrictions des pays développés sont les plus grandes dans les domaines où les pays en développement ont le plus d'avantage comparatif. Cela vaut tout particulièrement

<sup>39</sup> Findlay, 2001b.

pour la partie de l'AGCS relative au commerce des services devant résulter de la circulation de travailleurs.<sup>40</sup> Les pays développés ont plus d'obligations aux termes de l'AGCS en ce qui concerne les modes (1) de fourniture transfrontière, (2) la consommation sur le territoire du fournisseur et (3) la présence commerciale à l'étranger. Les pays en développement ont plus d'obligations en ce qui concerne (4) la fourniture de services à l'étranger. Le Brunei, la Chine, les Philippines et la Thaïlande sont de bons exemples de pays qui ont plus d'obligations aux termes de l'AGCS en ce qui concerne la fourniture par des personnes physiques de services à l'étranger. Au contraire, l'Australie et le Canada ont sensiblement plus d'obligations en ce qui concerne la libéralisation des services provenant de leur présence à l'étranger qu'en ce qui concerne la libéralisation de la circulation de personnes.

Même dans les cas où des pays développés ont accepté la circulation de personnes aux termes de l'AGCS, les pays en développement se heurtent souvent à des difficultés à cause des dispositions légales spécifiques en matière d'immigration des pays développés et à cause de la terminologie de l'AGCS. On espère que le cycle actuel des négociations sur l'AGCS permettront de résoudre les problèmes de terminologie en ce qui concerne la libre circulation des fournisseurs de services et de leur personnel. Findlay (2000) fait plusieurs suggestions pour l'AGCS qui rendraient service aux pays en développement: élargir et normaliser les définitions des professions; spécifier des durées types pour les séjours et pour les prolongations afin de faire une distinction claire entre les transferts temporaires et les migrations permanentes; créer une nouvelle catégorie pour de petites équipes de spécialistes étrangers travaillant pour leur propre compte.

Enfin, un code de conduite de l'AGCS sur l'emploi de travailleurs étrangers devrait être adopté. Un tel code devrait être élaboré pour tous les signataires de l'AGCS et prévoir des salaires équitables pour les travailleurs migrants, l'interdiction de certaines activités de travail (dangereuses et inopportunes) pour lesquelles on recrutera des qualifications étrangères, l'interdiction de confisquer des documents de voyage, des règlements pour le traitement des travailleurs après la résiliation d'un contrat et des directives pour le traitement connexe des travailleurs locaux engagés dans les mêmes secteurs. L'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'AGCS se partagent la responsabilité d'élaborer un tel code de conduite. L'OIT a notamment pour mandat de définir des normes de traitement et des politiques équitables.

#### **6.4. Options de la diaspora: les expatriés en tant que ressource de développement**

Que les émigrants soient une perte permanente ou temporaire, les liens qu'ils conservent avec leur pays de provenance peuvent être une source d'avantages considérables. Les émigrants ont une tendance naturelle à maintenir des liens avec leur patrie et cela permet un retour de connaissances et d'investissements. Parallèlement, le pays de provenance facilite ou met en œuvre des options qui sont mentionnées ici car elles ont un potentiel d'impact positif sur les échanges de migrants, elles ne sont pas coûteuses et les pays d'accueil peuvent y contribuer sans difficultés.

*a) Créer des organisations d'expatriés.* Durant la dernière décennie, au moins 41 organisations d'expatriés ont été fondées, la plupart apparemment de manière autonome.<sup>41</sup>

<sup>40</sup> Findlay et Warren, 2000.

<sup>41</sup> Brown, 2000.

Elles ont commencé à déployer des activités spontanément, en général sans l'appui du gouvernement, indépendamment les unes des autres, et la plupart sont très dépendantes de l'Internet. Un petit nombre d'entre elles ont des liens avec des agences du pays d'origine qui s'occupent d'éducation, de sciences et de technologies. Récemment, une Conférence de l'OIM sur le développement du pays d'origine des émigrés a publié une déclaration selon laquelle les pays peuvent tirer profit des connaissances d'expatriés ou d'émigrés sans élaborer vraiment un programme d'expatriation.

On estime toutefois que les "transferts de technologies" sont une partie intégrante d'une politique de diaspora. Pour que les "transferts de technologies" soient utiles il est important qu'ils englobent des technologies appropriées qui utilisent du matériel et des ressources humaines locales. Les transferts de technologies doivent être peu onéreux, et compétitifs du point de vue social et technique, pour avoir un effet significatif. On peut relever que pour atteindre cet objectif il faut de la patience, de la persuasion et l'appui constant de ceux qui ont des pouvoirs financiers et administratifs.<sup>42</sup>

Il serait utile d'essayer de déterminer le pouvoir politique que des organisations d'expatriés peuvent exercer pour améliorer les conditions dans certains pays en développement. Beaucoup de travailleurs hautement qualifiés émigrent parce que les conditions dans leur pays d'origine ne leur permettent pas d'avoir des activités de recherche ou d'affaires indépendantes. Par exemple, les comités électoraux chinois, cubains et indiens peuvent exercer une influence sur le Congrès des Etats-Unis. Avec une assistance internationale, ces comités seraient peut-être en mesure de promouvoir des changements dans les institutions politiques des pays de provenance qui poussent nombre des meilleurs travailleurs à quitter le pays et à chercher du travail dans des démocraties développées.

*b) Concevoir de nouvelles incitations pour les investissements dans le pays d'origine.* Il y a un certain nombre de façons d'encourager les expatriés à investir dans leurs pays d'origine.<sup>43</sup> Une approche consiste à exercer une influence sur les envois de fonds ou les qualifications qu'apportent les migrants qui reviennent au pays. Des incitations sont conçues pour encourager les émigrés vivant à l'étranger à envoyer des fonds en faveur d'investissements créateurs d'emplois. Les droits de douane perçus sur les machines et les biens d'équipement peuvent être réduits pour les envois d'émigrés (ou les importations d'émigrés qui reviennent au pays) afin de les encourager à créer des microentreprises. D'autres programmes encouragent l'esprit d'entreprise d'émigrés qui retournent au pays et établissent une coordination entre des ONG ou des institutions du secteur public du pays d'accueil et du pays de provenance.

<sup>42</sup> Adotevi, 1998.

<sup>43</sup> Lowel et de la Garza 2000; Puris et Rizema, 1999.

#### Encadré 4. Options de politique pour les pays développés

##### **Politiques facilitant et protégeant les migrations dans une économie mondialisée**

Faciliter les migrations est dans le meilleur intérêt de chacun; les politiques doivent protéger les marchés du travail nationaux et les intérêts économiques des pays en développement.

##### **Politiques de migrations dont le but est de protéger les intérêts de pays en développement**

Options que les pays développés pourraient adopter pour protéger les intérêts des pays en développement:

- Encourager les séjours temporaires. Du point de vue économique, il y a de très bonnes raisons d'encourager les retours dans un pays en développement en délivrant des permis de travail temporaires.
- Réduire la durée du séjour ou l'immigration à partir de pays menacés. En dressant une liste des professions, il serait possible de recenser les pays qui sont le plus vulnérables aux pertes de qualifications.
- Obliger les agences de recrutement et les employeurs à rendre des comptes. Les employeurs devraient s'engager à respecter une série de directives éthiques et les agences internationales de recrutement devraient être obligées d'obtenir une accréditation.
- Etablir les meilleures pratiques d'emploi de travailleurs étrangers. Des directives ou des manuels sur les meilleures pratiques permettent de protéger les travailleurs nationaux et les travailleurs étrangers, qui peuvent d'ailleurs devenir des résidents permanents.
- Faciliter les migrations de retour. Les programmes d'aide au retour sont une bonne idée. Les approches basées sur les informations dépendent de l'Internet et de banques de données sur les emplois. Il est possible de persuader certains migrants à retourner chez eux s'ils conservent un droit de travailler à l'avenir dans leur pays développé d'adoption.

##### **Politiques de gestion des migrations internationales: Accords bilatéraux et harmonisation**

Les accords sont le meilleur moyen d'arriver à une harmonisation de la circulation des personnes et des attentes de ces personnes:

- Accords bilatéraux et multilatéraux. Ce genre d'accords sont les plus appropriés pour les professions qui sont toujours demandées dans des pays développés en raison de pénuries chroniques.
- L'AGCS et le commerce des services. Il est nécessaire de normaliser et d'élargir les définitions de l'AGCS en ce qui concerne les professions et la durée de séjour. Un code de conduite pour l'emploi de travailleurs étrangers devrait être édicté.

##### **Options pour la diaspora: les expatriés peuvent contribuer au développement**

Des avantages considérables peuvent résulter des liens que les émigrés conservent avec leur pays de provenance

- Créer des organisations d'expatriés. Les gouvernements peuvent apporter leur aide à la création d'organisations d'expatriés. Peu importe comment ils sont encouragés, les transferts de technologies font partie intégrante d'une politique de diaspora.
- Offrir des incitations pour les investissements au pays. Des abattements fiscaux peuvent être offerts pour les investissements des émigrés. Les pays développés et les pays de provenance peuvent coopérer pour promouvoir la création et le développement d'entreprises.

### **Politiques pour faciliter le développement économique**

Les migrations internationales augmenteront peut-être avec la croissance économique dans les pays développés. Il est toutefois probable que l'on cherche à retenir des candidats à l'émigration dans le cadre de politiques de développement à long terme:

- L'aide au développement et à l'éducation. L'appui apporté au développement de toutes les institutions d'éducation est certainement le meilleur moyen de compenser l'"exode des compétences".
- Renforcer les institutions et la défense des droits de l'homme. Les efforts déployés à l'échelon international pour promouvoir la protection des droits de l'homme encourageront les candidats potentiels à l'émigration à rester au pays et sont par conséquent dans l'intérêt de tout le monde.
- Développement économique ciblé. Des efforts de développement centrés sur la technologie de l'information peuvent activer l'intégration mondiale et la croissance, mais ils ne devraient pas être déployés au détriment des investissements dans les domaines de l'éducation et de la santé.

### **Priorité à la recherche sur les possibilités d'avenir**

Les pays en développement devraient se mettre d'accord sur les données vitales qu'il convient de réunir régulièrement. La plus haute priorité doit être accordée à l'élaboration de mesures permettant de comparer les données sur l'émigration de personnes hautement qualifiées, et à la promotion des travaux de recherche sur les effets de rétroaction des migrations et leur impact sur le commerce.

## **6.5. Politiques qui facilitent le développement économique**

Le développement économique a pour effet premier de provoquer une désaffection parmi la main-d'œuvre rurale traditionnelle et des courants d'exode vers les zones urbaines: les migrations internationales sont aussi issues de la transition démographique à des situations de faible taux de fécondité/mortalité, et de la transition économique de l'agriculture à l'industrie, et maintenant à l'ère des technologies de l'information.<sup>44</sup> L'effet ultime du développement économique est de créer une courbe en "U" des forces de développement qui ont engendré le processus. Un pays sera vraisemblablement en mesure de retenir des candidats potentiels à l'émigration ou de faire revenir des émigrés au pays quand les conditions économiques prévalant dans le pays d'origine seront semblables à celles du pays hôte.

Néanmoins des accélérations soudaines du développement peuvent accroître le taux d'émigration, et la plupart des observateurs reconnaissent maintenant que des augmentations des migrations internationales peuvent intervenir à moyen ou à long terme avec les accélérations de la croissance dans les pays développés.<sup>45</sup> Les incitations économiques accroissent la désorganisation et la création de nouvelles possibilités d'emploi. Elles peuvent créer une classe de candidats potentiels à l'émigration qui cherchent à acquérir un plus haut niveau d'éducation, car par la première fois ils ont les moyens et la volonté de faire de faire ce choix. Et quand l'émigration est étayée par un processus de diffusion sociale, il est plus facile d'accéder à de nouvelles possibilités par l'intermédiaire de liens de réseaux. Il semble que ce soit là un des effets négatifs des investissements actuels dans le développement, c'est-à-dire un risque de stimuler l'émigration à court terme qui sera suivi de réductions plus fortes de l'émigration à l'avenir.

<sup>44</sup> Mexico/U.S. Binational Study of Migration, 1997.

<sup>45</sup> Martin, 1990.

*a) Aide au développement et à l'éducation.* L'aide et l'appui au développement de l'éducation à tous les niveaux sont certainement un des meilleurs moyens de compenser l'exode des compétences. A court terme, le pays en développement accroît son offre interne et espère que nombre de ses citoyens qui viennent d'acquérir un niveau d'éducation plus élevé resteront au pays. A plus long terme, l'éducation et la formation consolident le capital humain et créent des occasions qui aident à retenir des émigrants potentiels.

Malheureusement, les rares travaux de recherche dont on dispose arrivent à des conclusions divergentes sur l'utilité de mettre l'accent sur l'éducation primaire/secondaire ou tertiaire pour enrayer l'émigration de travailleurs qualifiés. Les pays d'origine qui améliorent leurs institutions d'éducation tertiaire peuvent, sans le vouloir, accroître le taux des pertes de compétences car leurs ressortissants sont mieux préparés pour se défendre dans les économies industrielles et de technologies de l'information. Les investissements dans l'éducation primaire peuvent en fait être plus utiles, en relevant plus efficacement le niveau moyen du capital humain.<sup>46</sup> Beaucoup de pays pauvres ne font pas assez d'investissements dans l'éducation et il y a par conséquent des arguments solides pour préconiser que la priorité soit donnée à l'éducation primaire et secondaire. Mais si l'éducation supérieure est négligée, les meilleurs élèves, les élèves les plus brillants, qui sortent des écoles n'auront peut-être guère la possibilité de faire des études supérieures, si ce n'est d'aller à l'étranger. Il est difficile de généraliser les avantages et les inconvénients et chaque pays doit déterminer ses besoins vitaux et universels d'éducation primaire et secondaire en tenant compte du nombre actuel ou planifiée d'étudiants du tertiaire.

Des efforts déployés de programmes de coopération peuvent être parmi les outils de politique les plus efficaces.<sup>47</sup> La mise en commun des ressources régionales pour l'éducation tertiaire, comme le montre l'University of the South Pacific à Suva, peut être une option plus efficace pour de petits pays plutôt que de chercher à fournir une éducation tertiaire intégrale aux dépens de l'éducation primaire et secondaire. Beaucoup d'agences internationales participent à la gestion et à l'amélioration d'institutions d'éducation supérieures. De nombreuses institutions procèdent également à des recherches dans ce domaine.<sup>48</sup> La mise en valeur des ressources humaines est un des facteurs clés du développement économique et des politiques qui renforcent les institutions d'éducation et qui font valoir que la formation aura un impact bénéfique à long terme.

*b) Renforcer les institutions et les droits de l'homme.* Les personnes ayant un haut niveau d'éducation sont particulièrement susceptibles de quitter un pays quand leur sécurité et leur intégrité professionnelle sont menacées. Les régimes répressifs ont souvent tendance à considérer les intellectuels comme une classe à part. Il ne convient pas d'entrer dans le détail de la longue histoire des conditions répressives dont ont été victimes des élites de personnes ayant un haut niveau d'éducation à cause de tensions ethniques existant depuis longtemps, de changements révolutionnaires, du déclin des droits reconnus aux universités et d'autres droits énoncés par la loi comme le relèvent les rapports présentés dans le cadre de ce projet par l'Argentine, les Philippines, ou l'Afrique du Sud.<sup>49</sup> De tels exemples démontrent amplement que la sécurité personnelle, le droit à réparation, et les droits de l'homme sont souvent des facteurs qui poussent à l'émigration de personnes hautement qualifiées.

<sup>46</sup> Haque et Kahn, 1997; Haque et Kin, 1995.

<sup>47</sup> CIHE, 2001. Pellegrino, 2001; Allure et Abella, 2001; Bhorat, Meyer, et Mlatsheni, 2001.

<sup>48</sup> Pellegrino, 2001; Albuero et Abella, 2001; Bhorat, Meyer, et Mlatsheni, 2001.

<sup>49</sup> Pellegrino, 20001; Allure et Abella, 20001; Bhorat, Meyer, et Mlatsheni, 2001.

Beaucoup de pays en développement ont un système judiciaire très évolué et une société civile forte, mais d'autres n'ont pas un système judiciaire ou un ordre juridique fonctionnant suffisamment bien pour pouvoir promouvoir les droits individuels. Des efforts internationaux déployés en vue d'améliorer la protection des droits de l'homme sont de nature à encourager des émigrants potentiels hautement qualifiés à rester au pays et à contribuer à de tels efforts. Les organisations d'expatriés ne sont pas non plus obligées de limiter leurs activités aux transferts de connaissances ou aux investissements; elles peuvent promouvoir activement la liberté de parole et la démocratie. Les émigrés qui retournent au pays, tout particulièrement ceux qui ont acquis de nouvelles qualifications en matière de médiation, de droits des minorités, et les actions en justice peuvent aider les pays en développement à instaurer la primauté du droit. Dans les pays où de tels changements sont nécessaires, une amélioration des conditions peut permettre de retenir des candidats à l'émigration et encourager des travailleurs hautement qualifiés.<sup>50</sup>

*c) Développement économique ciblé.* Certains pays développés sélectionnent des industries ou des projets spécifiques de développement. De telles approches présentent des avantages mais elles peuvent aussi susciter certaines préoccupations. Prenons, par exemple, l'intérêt que beaucoup de pays en développement portent aux investissements dans les technologies de l'information, qui offrent bien des possibilités aux travailleurs ayant un haut niveau d'éducation. En 1998, il avait en moyenne 1.6 utilisateurs de l'Internet sur 100 citoyens dans le monde, et ces taux étaient compris entre 10 et 20 pour cent, voire davantage, dans les pays développés. Il est clair qu'il y a un fossé numérique et que les pays en développement ont besoin d'améliorer leur infrastructure et leurs connaissances pour tirer pleinement profit du potentiel de la révolution de l'Internet.<sup>51</sup>

Le Premier Ministre de Singapour Goh Chok Tong a recommandé une ceinture TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) asiatique lors d'un récent sommet de l'Association des Nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE). Les chefs d'Etat de l'ANASE ont signé l'Accord-cadre e-ANASE qui prévoit un plan pour accélérer l'intégration économique au moyen de l'Internet. On parle actuellement de la création d'un environnement TIC régional pour inverser l'exode des compétences de la région, et pour retenir les qualifications disponibles alors que la région connaît une pénurie de travailleurs TIC. La recommandation est de créer une ceinture TIC asiatique pour relier des centres TIC et attirer des sociétés mondiales tout en retenant les travailleurs intellectuels asiatiques.<sup>52</sup> Ces stratégies d'investissement offrent un moyen de retenir des travailleurs hautement qualifiés; elles stimulent la demande d'éducation tertiaire; elles peuvent activer la croissance économique qui bénéficie à chacun; et en comblant le fossé numérique, elles créent des occasions pour l'ensemble de la population.

Néanmoins comme démontre le récent fléchissement de la demande de TIC, des investissements à but unique sont exposés à des risques considérables. Et si la stratégie est par trop dépendante d'investissements nationaux, elle peut encore appauvrir les ressources dont toute l'économie a besoin et désavantager les pauvres. Tout en étant en faveur de stratégies de toutes sortes qui créent une demande de travailleurs qualifiés, nous devons mettre l'accent sur le fait que les investissements doivent être variés, qu'ils doivent attirer des investisseurs

<sup>50</sup> Martin, 2000a.

<sup>51</sup> Slowinski, 1998.

<sup>52</sup> Xinhua General News Service, 2001.

étrangers et bénéficier également aux secteurs de la santé, de la formation, et de l'éducation. Les stratégies de croissance doivent établir un équilibre entre les investissements visant à acquérir des avantages stratégiques et les investissements visant à lutter contre la pauvreté. C'est là le défi fondamental.

## 6.6. Priorités pour les travaux de recherche futurs

Ce projet s'est heurté à plusieurs difficultés pour arriver à un ensemble de conclusions systématiques et concrètes en ce qui concerne les impacts de l'émigration de personnes hautement qualifiées sur les pays d'accueil. Des données fiables ne sont souvent disponibles que dans les pays développés, mais ces sources de données elles-mêmes sont incomplètes. Il y a peu de travaux de recherche empiriques, sous la forme de modèles statistiques ou de cas d'études, qui emploient des méthodes comparables.

*a) Trouver des critères pour évaluer le phénomène.* Dans ce domaine, la priorité doit réellement être donnée à la recherche de moyens comparables permettant d'évaluer l'émigration de personnes hautement qualifiées dans un grand nombre de pays en développement et développés. Si l'on convient des modalités devant être employées, les études de cas peuvent être utilement évaluées, tandis qu'un échantillon de pays permet une analyse empirique. Préalablement, il faudra cependant procéder à des travaux de recherche intermédiaires et commencer à assumer des tâches de collecte de données à long terme.

Premièrement, il convient de faire une analyse objective de ce qu'implique l'utilisation de méthodes ou de définitions dépassées et différentes pour évaluer l'émigration de personnes hautement qualifiées (exode des compétences). Un excellent exemple à cet égard sont les façons d'évaluer les intentions des candidats potentiels à l'émigration et les façons d'évaluer les qualifications réelles des travailleurs qui quittent le pays. Mais on n'est pas encore parvenu à se mettre d'accord sur les définitions. Le présent rapport a fait une distinction entre les l'évaluation de la perte cumulative ou de la sélectivité d'après l'éducation. D'après le rapport que l'Afrique du Sud a préparé pour ce projet, la définition du terme "perte" ne devrait toutefois pas inclure les émigrés qui terminent leurs études à l'étranger, dans un pays dont ils deviennent finalement des citoyens. On a également conçu des indexes composites prometteurs de l'exode des compétences. Des mesures alternatives doivent être présentées simultanément et pouvoir être comparées.

Deuxièmement, il convient de procéder à un examen des sources de données disponibles,<sup>53</sup> et concevoir de nouvelles modalités pour les évaluations internationales de la perte ou de la sélectivité. Les données examinées dans le cadre de ce rapport de projet ne valent que pour 1990 et sont forcément basées sur des hypothèses imparfaites. Il devrait toutefois être possible d'arriver à des évaluations de la mobilité des personnes hautement qualifiées pour la plupart des pays de provenance en utilisant *plusieurs* sources de données nationales pour en tirer les informations requises. Dans la mesure du possible, de telles évaluations devraient englober des estimations des flux selon le sexe et selon la profession. Une tâche intermédiaire pourrait être la définition de mesures internationales parallèles de variables, notamment selon les professions.<sup>54</sup> Une simple série d'évaluations longitudinales de ce genre nous permettrait de beaucoup mieux comprendre ce phénomène. En tenant compte des analyses économétriques,

<sup>53</sup> Bhorat, Meyer; et Mlatsheni, 2001; Carrington et Detragiache, 1998; Khadria, 2001.

<sup>54</sup> Khadria, 2001.

de telles évaluations peuvent fournir des réponses empiriques sur l'impact de l'émigration de personnes qualifiées.

Troisièmement, les pays de provenance doivent accroître leur capacité de collecte de données et à cette fin ils auront peut-être besoin de l'appui et de l'assistance technique de pays développés et d'agences internationales. Parallèlement, les pays développés devraient se mettre d'accord sur les catégories de données importantes qui devront être collectées régulièrement. Les définitions des personnes qui sont venues au monde en ayant une nationalité différente ne sont pas identiques et il y a une pénurie générale d'informations en ce qui concerne le genre, l'éducation, la profession, ou d'autres caractéristiques de qualifications. De plus, des informations sur la durée du séjour ou sur les taux de retours d'étudiants ou d'émigrés ayant un haut niveau d'éducation ne sont souvent pas disponibles. Un catalogage systématique de rapports SOPEMI<sup>55</sup> pourrait servir de point de départ pour une analyse critique des points forts et des faiblesses de la collecte de données au sein de l'OCDE.

Enfin, il est clair que les pays développés devraient réunir des informations sur l'éducation et les professions des étrangers nés sur leur territoire. L'étude Eurostat répond dans une certaine mesure à cette exigence,<sup>56</sup> et pourrait être utilisée pour établir des critères européens d'évaluation de la perte cumulative. Mais on pourrait faire plus. Une base de données longitudinale sur les émigrés pourrait être une source d'informations précieuse permettant de déterminer les taux de retours et l'expérience acquise par des travailleurs étrangers durant leur séjour dans un pays développé. Des données longitudinales sur les mouvements permettent d'établir plus clairement les nombreux schémas de mobilité possibles et les meilleurs moyens d'apprécier les impacts de la mobilité de personnes qualifiées.

*b) Créer un noyau de nouveaux travaux de recherche empirique.* Il y a un certain nombre de questions que les travaux de recherche futurs – effectués de préférence sur une base empirique – devront aborder. La méthodologie utilisée pour explorer ces aspects ne doit certainement pas être d'un type unique donné, l'emploi de plus d'une approche étant de nature à améliorer au mieux notre compréhension. Des informations finales doivent pouvoir être obtenues de modèles de statistiques macroéconomiques, ainsi que d'études de cas portant sur certains pays, certaines industries ou certaines des grandes villes du monde.

La première des priorités devrait être accordée à une analyse économétrique des données quantitatives, réunies au cours des étapes présentées succinctement ci-dessus, ce qui contribuerait à déterminer la nature des débats. Alors que beaucoup de théories économiques prédisent un impact direct et négatif de la mobilité des travailleurs hautement qualifiés, un nombre insuffisant d'analyses statistiques des données concernant un pays ou un échantillon de pays ont été faites. De telles analyses doivent être rigoureuses et empiriques. Une solution idéale serait que des données d'experts sur un groupe de pays soient réunies pour que l'on puisse procéder à une analyse quantitative des impacts sur le PNB, la pauvreté, et d'autres effets. Il est cependant impératif qu'une telle analyse soit complétée par un modèle complexe des effets de rétroaction résultant d'autres types d'influences. Bien qu'une émigration de personnes qualifiées considérable puisse avoir pour effet immédiat de ralentir la croissance, la série de forces qu'une telle émigration génère peuvent indiscutablement contribuer à une croissance positive dans des pays de provenance.

<sup>55</sup> L'acronyme français pour le système officiel permanent des migrations de l'OCDE.

<sup>56</sup> Straubhaar et Wolburg, 1998.

Peu ou pas de travaux de recherche ont été consacrés exclusivement aux types d'influences particuliers générés par l'émigration de personnes hautement qualifiées. Des modèles statistiques peuvent être moins utiles pour de tels aspects que des analyses des données sur les tendances et des études de cas approfondies. Par exemple, on sait très peu de choses sur les variables de politiques qui influent sur le comportement de travailleurs hautement qualifiés en matière d'envois de fonds au pays. Il est surprenant que l'on ne dispose que de très peu d'informations concrètes sur les façons dont les communautés de diaspora encouragent les investissements, la mise en valeur des qualifications et les transferts de technologies à leur pays d'origine. Ce genre d'incitations remporteraient un succès universel, mais on ne dispose pas d'appui empirique à cet égard. Après une décennie de mondialisation qui ne cesse de s'intensifier, on dispose de trop peu d'informations systématiques sur la façon dont les migrations de personnes hautement qualifiées contribuent à l'amélioration des réseaux d'échanges et de distribution, et, partant, à la croissance économique du pays en développement.

Enfin, il y a incontestablement un besoin de recherche d'évaluation des effets liés aux politiques. Il est nécessaire de procéder à une comparaison de données à jour sur les politiques internationales de gestion de la mobilité des migrants qualifiés; une telle comparaison devrait porter tant sur les pays développés que sur les pays en développement. Une documentation et une évaluation comparative des meilleures pratiques sont nécessaires afin que l'on puisse maximiser les avantages des migrations de personnes qualifiées tant pour les pays d'origine que pour les pays d'emploi. On pourrait être mieux informé sur le succès des programmes formels de retours de migrants qualifiés et sur d'autres politiques qui encouragent le retour au pays. L'effet de restrictions légales à la mobilité temporaire ou permanente de certaines catégories de migrants pourrait être systématiquement comparé. La recherche dans ce domaine dépendra des données disponibles sur les politiques officielles, les changements intervenus récemment dans les flux de migrations, ainsi que d'études de cas sur des tentatives de mise en œuvre de programmes pour exercer une influence sur la mobilité des travailleurs qualifiés.

## 7. Conclusions

La mondialisation a beaucoup d'effets complexes qui influencent directement les tendances de travailleurs qualifiés du monde en développement à émigrer. Il y a tout d'abord l'importance croissante de l'organisation mondiale de la production et des activités de services.<sup>57</sup> Les tendances démographiques et économiques des pays développés conduiront probablement à un accroissement des admissions d'immigrants qualifiés. En fait, il est vraisemblable qu'une collaboration sera établie entre les diverses politiques nationales dans le but d'encourager la circulation de travailleurs hautement qualifiés de pays en développement vers des pays développés. La plupart des experts sont d'accord que les pays développés devraient tirer profit de la contribution de travailleurs étrangers ayant un haut niveau d'éducation. Si l'on accepte le principe de l'ouverture des marchés aux échanges, et si l'on croit que toutes les parties gagnent à avoir un régime ouvert, les décideurs politiques seront plus susceptibles que par le passé à écouter ceux qui demandent instamment des régimes plus libéraux de mobilité internationale.<sup>58</sup>

<sup>57</sup> Salt et Findlay, 1989; Findlay et al., 1996.

<sup>58</sup> Chang, 1997, Straubhaar, 2000.

Les événements actuels font apparaître le spectre de pays en développement qui perdent des fractions considérables de leur main-d'œuvre ayant un certain niveau d'éducation. Quels seront les dommages d'une telle évolution? Les chaînes d'effets de rétroaction engendrées par des émigrés hautement qualifiés apporteront-elles certains avantages qui compenseront les effets néfastes et activeront-elles même le développement du pays d'origine? En dépit de trois décennies de discussions, il n'existe pas de critères bien établis pour déterminer s'il y a un "exode de compétences" ou non. Des déclarations à l'emporte-pièce sur l'émigration de travailleurs qualifiés rendent la situation encore plus problématique. Il semble toutefois que les véritables effets néfastes à long terme existent uniquement dans certains pays où la situation se caractérise toujours par un ensemble de problèmes fondamentaux qui ont conduit à l'émigration de travailleurs qualifiés. Des effets négatifs considérables peuvent dépendre du degré de flexibilité des salaires dans le pays de provenance, et ces effets peuvent encore varier selon la catégorie professionnelle. En résumé, en raison des facteurs institutionnels différents, l'effet direct de l'émigration de travailleurs qualifiés doit être évalué au cas par cas.

Les pays développés pourraient faciliter la circulation de travailleurs étrangers hautement qualifiés en mettant en œuvre des politiques dont l'objectif est de parer à certains effets éventuels de l'exode des compétences. Ce rapport a mentionné plusieurs effets de ce genre qui seraient une partie intégrante des politiques d'admissions d'immigrants de pays développés. Les politiques qui définissent clairement le statut temporaire et qui encouragent le retour au pays joueront un rôle clé, tout comme les politiques qui cherchent à éviter le recrutement dans des secteurs et des pays où un exode des compétences mettrait en péril leur développement futur. Les efforts visant à tirer profit d'une diaspora qualifiée devraient plutôt être déployés dans le cadre de politiques nationales de développement, mais les pays développés peuvent apporter leur aide aux projets de diaspora. De même, les pays développés peuvent contribuer à la mise en valeur des ressources avec des politiques axées sur l'éducation, la formation, les échanges académiques, l'intégration dans l'informatique, les communications et les technologies de pointe.

**Contributors  
(contact details)**

B. Lindsay Lowell  
Director of Research  
Pew Hispanic Center  
1919 M Street, NW Suite 460  
Washington, DC 20036  
(202) 292-3302, -3300; fax: 785-8282  
lowellb@pewhispanic.org  
www.pewhispanic.org

Allan Findlay  
Centre for Applied Research  
University of Dundee  
Scotland, UK  
a.m.findlay@dundee.ac.uk  
Tel. 0044 1382 345 083

## Références

### Rapports du projet

*Les documents suivants résumés dans ce rapport font partie des travaux de recherche parrainés par le Bureau international du Travail, Genève, dans le cadre du projet "Emigration de personnes qualifiées (l'"Exode des compétences") de pays en développement: Analyse de l'impact et Aspects politiques".*

Allure, Florian and Daniel Abella. 2001. *Brain drain from the Philippines* (Manila).

Beleva, Iskra and Mariana Kotzeva. 2001. *Bulgaria: Country study on international skilled migration* (Bulgarian Academy of Sciences and University of National and World Economy, Sofia).

Bhorat, Haroon; Jean-Baptiste Meyer; and Cecil Mlatsheni. 2001. *International skilled migration: The Case of South and Southern Africa* (Development Policy Research Unit, School of Economics, University of Cape Town, South Africa).

Findlay, Allan, M. 2001a. *From brain exchange to brain gain: Policy implications for the UK of recent trends in skilled migration from developing countries* (University of Dundee).

—. 2001b. *Policy proposals relating to the impacts on developing countries of GATS negotiations over the temporary movement of natural persons* (University of Dundee).

Khadria, Binod. 2001. *India: country study - Skilled labour migration (the 'brain drain') from India: Impact and Policies* (Jawaharlal Nehru University, New Delhi).

Korale, Raja B. M. 2001. *Skilled labour migration (the 'brain drain') from developing countries: Sri Lanka case study* (Colombo).

Lowell, B. Lindsay. 2001a. *Policy responses to the international mobility of high skilled labour* (Georgetown University).

—. 2001b. *Some developmental effects of the international migration of the highly skilled* (Georgetown University).

Pellegrino, Adela. 2001. *Skilled labour migration from Argentina and Uruguay* (Centro Latinoamericano de Demografía).

Thomas-Hope, Elizabeth. 2001. *Skilled labour migration from developing countries: The Caribbean case* (University of the West Indies).

Verhaal, Cameron. 2001. *The effects of high skilled Mexican migration to the United States: Is Mexico experiencing a brain drain?* (Class paper on the Political Economy of Latin America, Georgetown University).

## Autres références

Adotevi, F.J.K. 1998. Science communication for the next millennium: Report of the Ninth International Conference of Science Editors”, *Bellagio Publishing Newsletter*, Oct. No. 23. [http://www.bc.edu/bc\\_org/avp/soe/cihe/bell/newsletters/News23/article6.htm](http://www.bc.edu/bc_org/avp/soe/cihe/bell/newsletters/News23/article6.htm)

Appleyard, Reginald. 1991. *International migration: Challenge of the nineties* (Genève, International Organization for Migration).

Barro, Robert and Xavier Sala-I-Martin. 1995. *Economic growth* (New York, McGraw-Hill).

Beine, Michel, Frederic Docquier, and Hillel Rapoport. 1999. *Brain drain and economic growth: Theory and evidence*. Seminar par l' Axe Ethique et developement durable du Centre d'Economie et d'Ethique pour l'Environnement et le Developpement, (Universite de Versailles St Quentin en Yvelines, France) ([http://www.cybercable.tm.fr/~jarmah/public\\_tml/Hrapoport11.htm](http://www.cybercable.tm.fr/~jarmah/public_tml/Hrapoport11.htm)).

Berry, R.A. and Soligo, R. (1969). “Some Welfare Aspects of International Migration”. *Journal of Political Economy* 77, pp.778-794.

Bertelsman Foundation, 2000. *Migration in the new millennium: Recommendations of the Transatlantic Learning Community* (Gutersloh, Bertelsman Foundation Publishers).

Bhagwati, Jagdish and Koichi Hamada. 1973. “The brain drain, international integration of markets for professionals and unemployment: A theoretical analysis”, in *Journal of Development Economics*, Vol. 1, pp. 19-42.

Boyle, M. Findlay, A.; Lelievre, E. and Paddison, R. 1996. “World cities and the limits to global control”, in *International Journal of Urban and Regional Research*, Vol. 20, pp. 498-517.

Brown, Mercy, 2000. *Using the intellectual diaspora to reverse the brain drain: Some useful examples* (University of Cape Town, South Africa).

Carrington, William J. and Enrica Detragiache. 1998. *How big is the brain drain?* (Working Paper of the International Monetary Fund, Washington, D.C.).

Castles, Stephen. 1999. “International migration and the global agenda”, in *International Migration*, Vol. 37, pp. 5-19.

Chang, Howard F. 1997. "Liberalized migration as free trade: Economic welfare and the optimal immigration policy”, in *University of Pennsylvania Law Review*, Vol. 145, pp. 1147-244.

Department of Health. 1999. *Guidance on international nursing recruitment* (DoH, London).

DFID (Department for International Development). 2000. *Eliminating world poverty: Making globalisation work for the poor*, White paper on International Development presented to Parliament by the Secretary of State for International Development of the United Kingdom, <http://62.189.42.51/WhitePaper/FullPaper.pdf>.

Findlay, Allan. 1987. "The developmental implications of skilled international migration for host and sender societies", *Occasional Paper Series No. 20*. (Department of Geography, University of Glasgow).

Findlay, A.M.; F.L.N Li; A.J. Jowett and R. Skeldon. 1996. "Skilled international migration and the global city: A study of expatriates in Hong Kong", in *Transactions of the Institute of British Geographers*, Vol. 21, No. 1, pp. 49-61.

Findlay, A.M.; H. Jones and G.M. Davidson. 1998. "Migration transition or migration transformation in the Asian dragon economies?" in *International Journal of Urban and Regional Research*, Vol. 22, No. 4, pp. 643-663.

Findlay, C. and T. Warren. 2000. "The GATS and developing economies in the ESCAP region", in *Studies in Trade and Investment*, Vol. 37, pp. 11-60.

Glover, Stephen; Ceri Gott, Anais Loizillon; Jonathan Portes; Richard Price; Sarah Spencer; Vasanthi Srinivasan; and Carole Willis. 2000. *Migration: An economic and social analysis*, Research, Development and Statistics Directorate Occasional Paper No. 67. (London, Home Office).

Haque, Nadeem Ul and Jahangir Aziz. 1999. "The quality of governance: 'Second-generation' civil service reform in Africa", in *Journal of African Economies*, Vol. 8 (AERC Supplement) pp. 65-106.

Haque, Nadeem Ul and M. Ali Kahn. 1997. *Institutional development: Skill transference through a reversal of 'human capital flight' or technical assistance*. (Working Paper of the International Monetary Fund, Washington, D.C.).

Haque, Nadeem Ul and Se-Jik Kim. 1995. "Human capital flight: Impact of migration on income and growth," in *IMF Staff Papers*, Vol. 42, No. 3, pp. 577-607.

Head, K. and J. Ries. 1998. "Immigration and trade creation: Econometric evidence from Canada", in *Canadian Journal of Economics*, Vol. 31, No. 1.

Held, D.; McGrew, A.; Goldblatt, D. and Perraton, J. 1999. *Global transformations* (Polity Press, Cambridge).

ILO (International Labour Organization). 1997. *Protecting the most vulnerable of today's migrant workers: Tripartite Meeting of Experts on Future ILO Activities in the Field of Migration* (BIT, Genève), <http://www.ilo.org/public/english/90travai/migrant/papers/protvul/index.htm>.

Johnson, H.G. 1967. "Some economic aspects of brain drain", in *The Pakistan Development Review*, Vol. 7, pp. 379-411.

Johnson, Jean M. and Mark C. Regets. 1998. *International mobility of scientists and engineers to the eU.S.: Brain drain or brain circulation?* National Science Foundation Issue Brief, pp. 98-316, Revised Nov. 10, <http://www.nsf.gov/sbe/srs/issuebrf/sib98316.htm>.

Kaplan, D. 1997. "Reversing the brain drain: The case for utilizing South Africa's unique intellectual diaspora", in *Science, Technology, and Society*, Vol. 2, No. 2.

Kofman, Eleonore. 1998. *Skilled female migrants: Invisible international migrants in European migratory spaces and state policies*, Paper presented at the 39<sup>th</sup> ISA Convention, Minneapolis.

Lowell, B. Lindsay and Rodolfo de la Garza. 2000. *The developmental role of remittances in U.S. Latino communities and in Latin American countries*, Report of the Tomás Rivera Policy Institute and the Inter-American Dialogue, <http://www.thedialogue.org>.

Mahroum, S. 2000. "Highly skilled globetrotters: Mapping the international migration of human capital", in *R and D Management*, Vol. 30, No. 1, pp. 23-32.

Martin, Philip L. 1990. "Labour migration and economic development", in Commission for the Study of International Migration and Cooperative Economic Development, 1990. *Unauthorized migration: Addressing the root causes. Research Addendum, Volume II*, pp. 647-664. (Washington, D.C).

Martin, Susan. 2000a. *Averting forced migration in countries in transition*, Paper prepared for the Organizing Meeting of Cooperative Efforts to Manage Emigration.

—. 2000b. "Toward a global regime", in *Georgetown Journal of International Affairs*, Summer/Fall, pp. 119-127.

Mexico/U.S. Binational Study of Migration. 1997. *Migration Between Mexico and the United States* (Secretaria de Relaciones Exteriores, México and the U.S. Commission on Immigration Reform, United States).

Mountford, A. 1997. "Can a brain drain be good for growth in the source economy?" in *Journal of Development Economics*, Vol. 53, No. 2, pp. 287-303.

OECD (Organization for Economic and Cooperative Development). 2000. *Trends in international migration, 2000* (Paris, OECD).

Puris, Shivani and Tineke Rizema. 1999. *Migrant Worker Remittances, Micro-Finance and the Informal Economy: Prospects and Issues* (Geneva, ILO) Working Paper 21.

Rothboeck, S.; V. Vijaybhaskar and V. Gayathri. 2001. "Labour in the new economy", *Background paper for the World Employment Report* (Geneva, ILO).

Salt, John and Allan Findlay. 1989. "International migration of highly-skilled manpower: Theoretical and developmental Issues", in Reginald Appleyard (ed.). *The impact of international migration on developing countries* (Paris, OECD Publications), pp. 159-180.

Slowinski, Joseph. 1998. "Potential of the Internet—Developments in connectivity", in *Bellagio Publishing Newsletter*, Dec., No. 2, pp. 1-2. [http://www.bc.edu/bc\\_org/soe/cihe/bell/newsletters/new24/article10.htm](http://www.bc.edu/bc_org/soe/cihe/bell/newsletters/new24/article10.htm).

Smallwood, Anthony and T.L. Malyiamkono, 1996. "Regional cooperation and mobility in higher education: The implications for human resource development in sub-Saharan Africa and the relevance of recent initiatives in Europe", in Peggy Blumenthal, Crauford Goodwin, Alan Smith, and Ulrich Teichler. (eds.) *Academic mobility in a changing world* (Bristol, Jessica Kingsley Publishers).

Stalker, P. 2000. *Workers without frontiers: The impact of globalisation on international development* (Geneva, ILO).

Straubhaar, Thomas. 2000. *International mobility of the highly skilled: Brain gain, brain drain or brain exchange*, HWWA Discussion Paper No. 88, Hamburg, ISSN 1432-4458.

Straubhaar, Thomas and Martin Wolburg. 1998. *Brain drain and brain gain in Europe: An evaluation of East-European migration to Germany* (CIIP and Institute for Global Conflict and Cooperation).

Straubhaar, T. and A. Wolter. 1997. "Globalisation, internal labour markets and the migration of the highly skilled", in *Intereconomics*, Vol. 32, No. 4, pp. 174-180.

Taylor, Edward J. and I. Adleman. 1995. *Village economies: The design, estimation and use of village-wide economic models* (New York, Cambridge Press).

Topel, R. 1998. *Labour Markets and Economic Growth*, Paper presented at the Society of Labour Economists, San Francisco, May, <http://gsbmxn.uchicago.edu:80/SOLE/1998.htm>.

UNESCO. 1998. *World declaration on higher education for the twenty-first century: Vision and action*, World Conference on Higher Education, Oct. (Paris).

Vertovec, Steve. 1999. "Conceiving and researching transnationalism", in *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 22, No. 2, pp. 447-462.

Wong, Kar Yiu and Chong Kee Yip. 1999. "Education, growth, and brain drain", in *Journal of Economic Dynamics and Control*, Vol. 23, No. 5-6, pp. 699-726.

Xinhua General News Service. 2001. *Asia needs to cooperate to reverse IT brain drain*, 14 Jan., World News—Los Angeles.



**INTERNATIONAL MIGRATION PAPERS**  
**CAHIERS DE MIGRATIONS INTERNATIONALES**  
**ESTUDIOS SOBRE MIGRACIONES INTERNACIONALES**

1. Adjustments to labour shortages and foreign workers in the Republic of Korea  
M.I. Abella; Y.B. Park; W.R. Böhning, 1995
2. Consumption and investments from migrants' remittances in the South Pacific  
Richard P.C. Brown, 1995
3. Training abroad: German and Japanese schemes for workers from transition economies or developing countries  
Christiane Kuptsch; Nana Oishi, 1995
4. Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands  
F. Bovenkerk; M.J.I. Gras; D. Ramsøedh, with the assistance of M. Dankoor and A. Havelaar, 1995
5. Orderly international migration of workers and incentives to stay - options for emigration countries  
M.I. Abella; K.J. Lönnroth, 1995
6. From outlawing discrimination to promoting equality: Canada's experience with anti-discrimination legislation  
C. Ventura, 1995
- 7 G. Arbeitsmarkt-Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland  
A. Goldberg; D. Mourinho; U. Kulke, 1995
- 7 E. Labour market discrimination against foreign workers in Germany  
A. Goldberg; D. Mourinho; U. Kulke, 1996
- 8 E. The integration of migrant workers in the labour market: Policies and their impact  
W.R. Böhning; R. Zegers de Beijl, 1995
- 8 F. L'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail: Les politiques et leur impact  
W.R. Böhning; R. Zegers de Beijl, 1996
- 9 S. La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España  
Colectivo IOE: M.A. de Prada; W. Actis; C. Pereda, y R. Pérez Molina, 1995
- 9 E. Labour market discrimination against migrant workers in Spain  
Colectivo IOE: M.A. de Prada; W. Actis; C. Pereda, y R. Pérez Molina, 1996
10. The jobs and effects of migrant workers in Northern America - Three essays  
J. Samuel; P.L. Martin; J.E. Taylor, 1995
11. The jobs and effects of migrant workers in Italy - Three essays  
L. Frey; R. Livraghi; A. Venturini; A. Righi; L. Tronti, 1996

12. Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States: Empirical findings from situation testing  
M. Bendick, Jr., 1996
13. Employer des travailleurs étrangers: Manuel sur les politiques et les procédures plus particulièrement applicables aux pays à bas ou moyen revenus  
W.R. Böhning, 1996
14. Protecting (im)migrants and ethnic minorities from discrimination in employment: Finnish and Swedish experiences  
K. Vuori, with the assistance of R. Zegers de Beijl, 1996
- 15F. Les migrations en provenance du Maghreb et la pression migratoire: Situation actuelle et prévisions  
D. Giubilaro, 1997
- 15E. Migration from the Maghreb and migration pressures: Current situation and future prospects  
D. Giubilaro, 1997
16. The documentation and evaluation of anti-discrimination training activities in the Netherlands  
J.P. Abell; A.E. Havelaar; M.M. Dankoor, 1997
17. Global nations. The impact of globalization on international migration  
P. Stalker, 1997
18. Anti-discrimination training activities in Finland  
K. Vuori, 1997
19. Emigration pressures and structural change. Case study of the Philippines  
A. Saith, 1997
20. Emigration pressures and structural change. Case study of Indonesia  
D. Nayyar, 1997
21. The evaluation of anti-discrimination training activities in the United Kingdom  
P. Taylor; D. Powell; J. Wrench, 1997
22. Pratiques de formations antidiscriminatoires en Belgique  
F. Castelain-Kinet; S. Bouquin; H. Delagrangé; T. Denutte, 1998
- 23E. Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium  
P. Arriijn; S. Feld; A. Nayer, 1998
- 23F. La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère : le cas de la Belgique  
P. Arriijn; S. Feld; A. Nayer, 1998
24. Labour immigration and integration in low- and middle-income countries: Towards an evaluation of the effectiveness of migration policies  
J. Doomernik, 1998

25. Protecting migrants and ethnic minorities from discrimination in employment: the Danish experience  
N.-E. Hansen, I. McClure, 1998
26. Illegal migration and employment in Russia  
Eugene Krassinets, 1998
27. The effectiveness of integration policies towards immigrants and their descendants in France, Germany and The Netherlands  
Jeroen Doomernik, 1998
28. Approche juridique de la discrimination à l'accès à l'emploi en Belgique en raison de l'origine étrangère  
B. Smeesters, sous la direction de A. Nayer, 1999
29. The documentation and evaluation of anti-discrimination training in the United States  
M. Bendick, Jr., M.L. Egan, S. Lofhjelm, 1999
30. Illegal labour migration and employment in Hungary  
J. Juhász with contributions from M. Cosmeanu; I. Ramond; J. Gmitra, A. Bácskai, 1999
31. Foreign labour in Lithuania: Immigration, employment and illegal work  
A. Sipaviciene, in cooperation with V. Kanopiene, 1999
32. Legal and illegal labour migration in the Czech Republic: Background and current trends  
Milada Horáková, 2000
33. Migrant labour - An annotated bibliography  
R. Chen; M. Madamba, 2000
34. Settlement and integration policies towards immigrants and their descendants in Sweden  
Charles Westin, 2000
35. United States policies on admission of professional and technical workers: Objectives and outcomes  
Philip Martin, Richard Chen and Mark Madamba, 2000
36. Employer sanctions: French, German and US experiences  
Philip Martin and Mark Miller, 2000
37. Quotas d'immigration : l'expérience suisse  
Etienne Piguet et Hans Mahnig, 2000
38. The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK  
John Wrench and Tariq Modood, 2001
39. The Ambiguities of Emigration: Bulgaria since 1988  
August Gächter, 2002
40. Migration for the Benefit of All: Towards a New Paradigm for Migrant Labour  
Eric Weinstein, 2001

41. Migrants in Irregular Employment in the Mediterranean Countries of the European Union  
Emilio Reynieri, 2001
42. From temporary guests to permanent settlers? A review of the German experience  
Heinz Werner, 2001
43. From brain exchange to brain gain: Policy implications for the UK of recent trends in skilled migration from developing countries  
Allan Findlay, 2002
44. Migration of highly skilled persons from developing countries: Impact and policy responses  
B. Lindsay Lowell and Allan Findlay, 2002
45. Policy responses to the international mobility of skilled labour  
B. Lindsay Lowell, 2002
46. Some developmental effects on the international migration of highly skilled persons  
B. Lindsay Lowell, 2002
47. Women migrant domestic workers in Bahrain  
Sabika al-Najjar, 2002
48. Women migrant domestic workers in Lebanon  
Ray Jureidini, 2002
49. Skilled labour migration from developing countries: Study on India  
Binod Khadria, 2002
50. Skilled labour migration from developing countries: Study on the Caribbean Region  
Elizabeth Thomas-Hope, 2002
51. Skilled labour migration from developing countries: Study on the Philippines  
Florian A. Albuero and Danilo I. Abella, 2002
52. Skilled labour migration from developing countries: Study on South and Southern Africa  
Haroon Borhat, Jean-Baptiste Meyer and Cecil Mlatsheni, 2002
53. Situación de los trabajadores migrantes en América Central  
Abelardo Morales Gamboa, 2002
- 54 S. La inmigración irregular subsahariana a través y hacia Marruecos  
Lucile Barros, Mehdi Lahlou, Claire Escoffier, Pablo Pumares, Paolo Ruspini, 2002
- 54 F. L'immigration irrégulière subsaharienne à travers et vers le Maroc  
Lucile Barros, Mehdi Lahlou, Claire Escoffier, Pablo Pumares, Paolo Ruspini, 2002
55. Skilled Labour Migration from Developing Countries: Annotated Bibliography  
Allan M. Findlay and Emma Stewart, 2002
56. Skilled labour migration from developing countries: Annotated Bibliography on Economic Analysis, Impact and Policy Issues  
B. Lindsay Lowell, 2002

57. Asian Labour Migration: Issues and Challenges in an Era of Globalization  
Piyasiri Wickramasekera, 2002
58. Skilled labour migration from developing countries: Study on Argentina and Uruguay  
Adela Pellegrino, 2002
- 58S Migración de mano de obra calificada desde Argentina y Uruguay  
Adela Pellegrino, 2003
59. Remesas de mexicanos en el exterior y su vinculación con el desarrollo económico, social y cultural de sus comunidades de origen  
Mario López Espinosa, 2002

**PERSPECTIVES ON LABOUR MIGRATION**  
**PERSPECTIVES DES MIGRATIONS DU TRAVAIL**  
**PERSPECTIVAS SOBRE MIGRACIONES LABORALES**

1. Getting at the Roots: Stopping Exploitation of Migrant Workers by Organized Crime  
Patrick Taran and Gloria Moreno-Fontes Chammartin, 2003
2. Aspectos jurídicos del tráfico y la trata de trabajadores migrantes  
Eduardo Geronimi, 2002
- 2 F Aspects juridiques du trafic et de la traite des travailleurs migrants  
Eduardo Geronimi, 2003
3. Globalization, Labour and Migration: Protection is Paramount  
Patrick Taran and Eduardo Geronimi, 2003
- 3 S. Globalización y migraciones laborales: importancia de la protección  
Patrick Taran y Eduardo Geronimi, 2003