

**PERSPECTIVES DES
MIGRATIONS DU TRAVAIL**

5 F

**Options politiques de réponse à
la migration des compétences :
rétention, retour et circulation**

Piyasiri Wickramasekara



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

Table de matières

Résumé	1
Introduction	3
1. Qu'est-ce que la fuite des cerveaux ?	3
1.1. Le débat sur la fuite des cerveaux remonte à longtemps déjà.....	3
1.2. Il y a peu de données fiables sur la mobilité des compétences.....	4
2. Ampleur des flux.....	5
2.1. Aperçu de l'ampleur de la fuite des cerveaux	5
2.2. Afrique : exode important, retours limités	6
2.3. Les études du BIT révèlent l'impact variable de la fuite des cerveaux	6
3. Conséquences et impact de la migration des compétences	7
3.1. Synthèse de l'impact de la migration des compétences	7
3.2. Sur quelques formes d'impact.....	8
4. Pour tirer parti de la fuite des cerveaux : quelques options politiques	9
4.1. Les six « R »	9
4.2. Rétention : conserver les compétences dans le pays	10
4.3. Retour des émigrés qualifiés au pays.....	11
4.4. La circulation des cerveaux plutôt qu'une migration de retour à sens unique ?.....	13
5. Partage des bénéfices : que peut-on faire pour encourager une circulation des cerveaux bénéficiant à toutes les parties en présence ?	17
6. Conclusions	20
Références.....	21
Coordonnées de l'auteur	25

Résumé¹

L'émigration des personnes très qualifiées de pays en développement a augmenté de manière significative ces dernières années ce qui reflète les tendances à la mondialisation. L'implication de ce mouvement de main d'œuvre qualifiée (ce que l'on appelle communément la « fuite des cerveaux ») est devenue une question importante au sein du débat international. Cet article se propose d'examiner différentes options politiques possibles qui sont en mesure de minimiser les effets négatifs de cette fuite des cerveaux et qui promeuvent le partage des gains entre les pays d'origine et les pays d'accueil. L'article se penchera plus particulièrement sur trois politiques: la rétention, le retour et la circulation. L'hypothèse principale de l'article consiste à dire que la stratégie la plus adéquate pour faire face au problème de l'émigration de main d'œuvre qualifiée est celle qui repose sur le concept de « l'échange et la circulation des cerveaux ». Mais pour que ce résultat soit atteint et que les pays d'origine et les pays d'accueil puissent mutuellement bénéficier de cet échange, un certain nombre de conditions doit préalablement exister. Pour exploiter ce potentiel, il est essentiel que les pays d'origine et de destination des compétences coopèrent davantage. Cet étude souligne et met l'accent sur plusieurs mesures qui peuvent faciliter ce processus.

¹ Présentation au Colloque sur les « skilled migrations » organisé par l'Institut de Sociologie de l'Université de Neuchâtel et le Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population : La mobilité internationale des compétences. Fuite ou circulation des cerveaux ?, Neuchâtel, Suisse, 7-8 novembre 2002 (traduit au français par les organisateurs).

Introduction

Ces dernières années, la mobilité des personnes très qualifiées de pays en développement (ce que l'on appelle communément la « fuite des cerveaux ») a augmenté, ce qui reflète les tendances à la mondialisation et le progrès technologique qui l'accompagne. Cette plus grande mobilité draine-t-elle vraiment les compétences des pays en développement ? La mondialisation a-t-elle suscité des forces qui contrecarreront les effets néfastes qu'on lui prête ? Ce mouvement doit-il être complètement abandonné aux forces du marché ou faut-il intervenir d'une façon ou d'une autre ? Dans ce dernier cas, quelles sont les options envisageables ? Ce sont ces questions parmi d'autres qu'aborde le présent article. Son approche est sélective étant donné que certains de ces points ont été traités plus en détail dans d'autres présentations – comme les possibilités de mobilisation de la diaspora étudiées par le professeur Meyer. Cet article se propose d'examiner la nature d'un certain nombre d'options politiques et leur utilité, particulièrement pour les pays d'origine. Après quelques remarques générales sur l'évolution du débat, je dégagerai les grandes tendances de la migration des compétences et les facteurs conditionnant l'ampleur des gains ou des pertes. J'ai choisi trois politiques possibles : la rétention, le retour et la circulation, sur lesquelles je m'attarderai plus particulièrement. Mon hypothèse principale est que la politique de circulation bénéficierait aux pays d'origine comme d'accueil. Je m'efforcerai de montrer qu'il reste encore beaucoup à faire pour tirer parti de ce potentiel.

1. Qu'est-ce que la fuite des cerveaux ?

1.1. Le débat sur la fuite des cerveaux remonte à longtemps déjà

Pour les pays en développement, la notion de « fuite des cerveaux » désigne en général l'émigration permanente ou de longue durée de personnes qualifiées auxquelles leur propre société a consacré un investissement considérable en éducation. La littérature traitant de ce problème indique que ce transfert de compétences et de connaissances du pays d'origine au pays hôte constitue une perte grave pour le premier, compte tenu du rôle primordial des ressources humaines dans la croissance des pays en développement. On parle de plus en plus depuis quelque temps de *migration* ou de *mobilité* de personnes hautement qualifiées, pour ne pas susciter d'idées préconçues (comme les termes de « fuite » ou de « drainage ») sur les effets du phénomène. (Cornelius, Thomas J. Espenshade et al. 2001 ; Lowell and Findlay 2002 ; OCDE 2002). L'OCDE a utilisé le terme HRST – *Human Resources in Science and Technology*, ressources humaines en sciences et technologie : dans une acception large, le terme englobe un large spectre de compétences dans des disciplines couvrant les sciences physiques et du vivant, les sciences techniques, les sciences sociales, la santé, l'éducation et les affaires (Auriol and Sexton 2002).

Les discussions sur la fuite des cerveaux remontent déjà à une quarantaine d'années. Dans cette longue histoire, on peut distinguer deux phases : a) les années 60 et 70, où les mouvements de personnes hautement qualifiées de pays en développement (Sud) vers les pays développés (Nord) ont suscité un écho considérable ; b) la phase actuelle de mondialisation. Dans la première phase, les universitaires, les chercheurs et les organismes de l'ONU se sont beaucoup interrogés sur les conséquences de la fuite des cerveaux et les moyens de la compenser (CNUCED 1975 ; Bhagwati Jagdish 1976 ; CNUCED 1979).

La seconde phase qui nous intéresse de la migration des compétences démarre au début des années 90, avec le rapide développement de la mondialisation et la croissance phénoménale des technologies de l'information et de la communication (TCI).

Il faut toutefois souligner ici certaines différences entre ces deux périodes. Tout d'abord, la mobilité actuelle des compétences s'inscrit dans un contexte de mondialisation et d'essor considérable des technologies de l'information. Deuxièmement, la deuxième période coïncide dans la plupart des régions du monde avec la transition vers l'économie de marché, surtout dans le cas de l'ancien bloc soviétique. Troisièmement, la mobilité actuelle correspond surtout à une migration temporaire, contractuelle ou circulaire, alors qu'il s'agissait d'une migration permanente dans la « fuite des cerveaux » précédente. Et enfin, on observe dans la phase actuelle un glissement de la composition de cette mobilité des compétences vers les technologies de l'information et le savoir.

Il faut aussi rappeler que la fuite des cerveaux n'affecte pas uniquement les pays en développement : on l'observe à différents degrés aussi dans les pays développés. Il existe une ample littérature sur la fuite des cerveaux du Canada vers les États-Unis, ce qui a beaucoup inquiété les autorités canadiennes. Ces pertes sont compensées par des mouvements d'autres pays vers le Canada. De même, l'Europe, et en particulier le Royaume-Uni, perdent depuis longtemps des compétences au profit des États-Unis. Ces derniers représentent le pôle ou épicycle du mouvement (Straubhaar and Wolberg 1999). La Nouvelle-Zélande voit ses compétences partir pour l'Australie, l'Australie voit les siennes partir pour les États-Unis et l'Europe. Mais dans le présent article, nous nous pencherons surtout sur les flux quittant les pays en développement.

1.2. Il y a peu de données fiables sur la mobilité des compétences

On constate qu'aucun pays ne possède de système complet d'enregistrement et de suivi des flux de migration des compétences à l'échelon international. Les pays d'origine tiennent rarement une liste des talents perdus (Lowell and Findlay 2002). En général, les pays d'accueil possèdent des données plus complètes et plus fiables qu'eux sur la migration des compétences. Mais même dans les pays développés, ces données présentent d'étroites limites (Carrington and Detragiache 1998 ; Findlay 2002). Dans l'ensemble, il est nécessaire d'améliorer considérablement ce matériel statistique, dans les pays d'origine comme de destination. Rares sont les pays à comptabiliser les retours, sauf dans les cas où ils relèvent de programmes spéciaux.

De plus, de simples chiffres de flux entrants et sortants ne renseignent aucunement sur la perte qualitative. La migration des étudiants fait moins de tort à un pays que celle des professionnels chevronnés. Dans les pays les moins développés, où les personnes nettement qualifiées sont bien moins nombreuses que dans les pays de l'OCDE, même une faible perte de compétences peut avoir un impact critique (Meyer 2001).

Comment définir les compétences ? Il s'agit d'un point clé dans l'étude de la mobilité des compétences. En général, les chercheurs englobent dans cette catégorie toutes les personnes possédant une formation supérieure. On se fonde aussi sur les activités ou les emplois actuels ou passés des migrants pour définir leur degré de qualification. On distingue en outre les personnes qualifiées et hautement qualifiées. Depuis peu, la fuite des cerveaux s'étend aux degrés intermédiaires de qualification : infirmiers, enseignants, etc. Il est difficile de les

mettre au même niveau que des membres très qualifiés de professions libérales ou que certaines compétences en haute technologie.

Les données sur la migration des compétences devraient intégrer la mobilité étudiante. Pour l'OCDE, en effet, la mobilité étudiante est un flot potentiel de travailleurs qualifiés, soit pendant le temps de leurs études, soit sous forme de recrutement ultérieur ; les flux d'étudiants représentent une forme de migration de travailleurs qualifiés mais aussi un précurseur de migrations ultérieures, particulièrement de RHST (OCDE 2002).

2. Ampleur des flux

La pénurie de données mentionnée ci-dessus entrave considérablement l'évaluation de l'ampleur de la fuite des cerveaux dans les pays en développement. On s'accorde assez généralement à reconnaître (Beine, Docquier et al. 2002 ; Lowell and Findlay 2002) que les seules estimations globales fiables en la matière proviennent de l'étude du FMI sur les mouvements relatifs de travailleurs par niveaux d'éducation pour l'année 1990 (Carrington and Detragiache 1998). Cette étude a tenté une estimation de la fuite des cerveaux (pourcentage de personnes bénéficiant d'une formation poussée ayant émigré d'un pays en développement donné vers des pays de l'OCDE) d'Afrique, d'Asie et du Pacifique, d'Amérique du Nord et du Sud. Mais elle portait sur l'année 1990, qui témoigne plus de la période de prémondialisation des années 80 que les années 90 elles-mêmes.

2.1. Aperçu de l'ampleur de la fuite des cerveaux

L'étude du FMI donne les indications suivantes.

- Le flux total de fuite des cerveaux des pays moins développés vers les pays de l'OCDE a été de 12,9 millions de personnes, dont 7 millions à destination des Etats-Unis et 5,9 millions du reste de l'OCDE, dont l'Europe.
- Les personnes possédant un haut niveau de formation (universitaire) constituaient le groupe le plus mobile sur le plan international. Le taux de migration est le plus élevé pour les personnes possédant une formation universitaire dans la plupart des pays en développement, et atteint quelque 30 %.
- Pour 1990, le flux cumulé de fuite des cerveaux est estimé ainsi par régions : 15 % pour l'Amérique centrale, 6 % pour l'Afrique, 3 % pour l'Amérique du Sud et 5 % pour l'Asie.

L'étude conclut que ces estimations montrent que les taux de migration tendent dans l'ensemble à être supérieurs dans les groupes les mieux formés. A l'importante exception de l'Amérique centrale et du Mexique, ce sont les personnes possédant une formation supérieure qui présentent les taux de migration les plus élevés. Certains pays, notamment de petits pays d'Afrique, des Caraïbes et d'Amérique centrale, ont perdu plus de 30 % de ce groupe par la migration. La fuite des cerveaux est également importante en Iran, en Corée, aux Philippines et à Taiwan. Ces chiffres donnent à penser que dans plusieurs pays en développement, les responsables politiques ne peuvent plus se permettre d'ignorer l'exode des personnes possédant une formation poussée. (Carrington et Detragiache, 1999).

2.2. Afrique : exode important, retours limités

L'Afrique souffre beaucoup de la fuite des cerveaux. Les chiffres suivants ont été cités à la Conférence régionale de la CEA des Nations unies sur la fuite des cerveaux et le renforcement des capacités en Afrique, qui s'est tenue à Addis-Abeba du 22 au 24 février 2000 (Lalla Ben Barka 2000).

- L'Afrique a perdu 60 000 professionnels (docteurs, enseignants universitaires, ingénieurs, etc.) entre 1985 et 1990.
- Rien qu'aux Etats-Unis, il y avait plus de 21 000 médecins nigériens exerçant alors que le système de santé du Nigeria souffre d'une pénurie aiguë de personnel médical (UN HDR 1993).
- 60 % de tous les médecins ghanéens formés localement dans les années 80 ont quitté le pays ; au Soudan, 17 % des médecins et des dentistes, 20 % des enseignants d'université et 30 % des ingénieurs étaient partis travailler ailleurs en 1978.

2.3. Les études du BIT révèlent l'impact variable de la fuite des cerveaux

Le BIT a réalisé en 2001-2002 un projet de recherche intitulé *Skilled Labour Migration from Developing Countries: Analysis of impact and policy issues* (Migration des travailleurs qualifiés des pays en développement : analyse d'impact et aspects de politique) pour le *Department of International Development* du Royaume-Uni. Cette recherche s'est penchée sur l'expérience des Etats-Unis et du Royaume-Uni, et le BIT a également demandé dans ce contexte une série d'études dans un certain nombre de pays d'origine de différentes régions : Bulgarie, Argentine et Uruguay, Jamaïque et Caraïbes, Inde, Philippines, Afrique du Sud et Afrique australe, Sri Lanka. Le tableau 1 ci-dessous reproduit les principaux résultats des études du BIT sur la migration des compétences, qui confirment d'ailleurs les résultats généraux mentionnés précédemment.

Tableau 1 : Profil de la fuite des cerveaux dans un certain nombre de pays

Pays	Inde	Philippines	Afrique du Sud
Ampleur	Chiffres absolus élevés, incidence faible compte tenu de la population nationale	Importante	Importante
Secteurs	Scientifiques, informaticiens, professions de santé	Informaticiens, professions de santé	Professions de santé, universitaires, enseignants
Réaction en termes d'offre nationale de capital humain	Important : grosse infrastructure d'éducation supérieure à débit élevé ; la demande locale d'informaticiens devrait excéder l'offre	Importante, en particulier dans le secteur privé	Faible élasticité de l'offre ; accroissement dans diverses disciplines ; possibilités de recrutement régional
Appréciation portée sur le phénomène	Aspect nécessaire de la mondialisation ; les migrants finissent par revenir.	Le gouvernement encourage la migration ; les services de santé en souffrent.	Inquiétude de la classe politique et des médias ; reproches adressés au Royaume-Uni, au Canada, etc.
Points forts			
Retours	Niveaux raisonnables; personnes expérimentées et possédant un capital	Surtout retour du Moyen-Orient	Peu de retours de professionnels qualifiés

Diaspora	La diaspora investit dans des titres publics, etc. ; les parcs technologiques de Bangalore et de Karnataka utilisent les ressources de la diaspora ; politiques de libéralisation non limitées	Transferts financiers très importants ; la contribution de la diaspora est mal connue ; l'instabilité économique et politique ne favorise pas la circulation	Beaucoup d'espoir fondé sur la diaspora ; SANSa possède 2 000 membres environ ; mais on ne voit guère encore d'impact tangible.
Sources	(Khadria 2002)	(Alburo and Abella 2002)	(Bhorat, Meyer et al. 2002)

Constatant que la perte atteint entre 10 % et 30 % du groupe possédant un niveau de formation supérieure dans certains pays, le BIT conclut que même s'il faut se méfier des généralisations dans ce domaine, il est indubitable que de nombreux pays en développement doivent maintenant être confrontés au problème de la fuite des cerveaux. (Lowell and Findlay 2002).

3. Conséquences et impact de la migration des compétences

Certains chercheurs donnent des interprétations extrêmes du phénomène de la fuite des cerveaux : fléau ou aubaine (Commander, Kangasniemi et al. 2002), ou gagnants et perdants (Beine, Docquier et al. 2002). Mais en réalité, la vérité se situe quelque part au milieu. Les bénéfices et les pertes de la migration des compétences semblent se partager à un certain degré entre les pays d'origine et d'accueil.

3.1. Synthèse de l'impact de la migration des compétences

Le tableau 2 constitue une synthèse très simplifiée des principaux bénéfices et pertes pour les pays d'origine, sur la base de l'analyse de la littérature récente.

Tableau 2 : Bilan de la fuite des cerveaux dans les pays d'origine

Effets bénéfiques	Effets néfastes
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accès à des perspectives intéressantes manquant chez eux pour les travailleurs qualifiés ➤ Transferts financiers et apports de devises ➤ Incitation à l'investissement dans l'éducation nationale et dans le capital humain individuel ➤ Le retour des travailleurs qualifiés accroît le capital humain local, assure le transfert des compétences et les contacts avec les réseaux étrangers ➤ Transferts de technologie, investissement et capital-risque par le canal de la diaspora ➤ La circulation des cerveaux favorise l'intégration dans les marchés mondiaux (Inde, Taiwan, Chine) ➤ Les mouvements à court terme de prestataires de services (AGCS mode 4) bénéficient aux pays d'accueil comme d'origine ➤ Les TCI permettent aux pays de bénéficier de sa diaspora 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Perte sensible de capital humain, particulièrement en ce qui concerne les personnes possédant une précieuse expérience professionnelle ➤ Diminution de la croissance et de la productivité due à la perte de capital humain ➤ Manque à gagner fiscal sur de gros investissements en éducation subventionnée ➤ Les transferts financiers des migrants qualifiés peuvent se tarir progressivement avec le temps ➤ Baisse de qualité de services essentiels de santé et d'éducation ➤ Les étudiants formés aux frais de l'Etat ou par leurs propres moyens dans des pays étrangers représentent une perte de plus ➤ Les possibilités de mouvement de personnes physiques de courte durée sont très restreintes par les politiques d'émigration des pays développés ➤ Accroît les disparités de revenus dans les pays d'origine

3.2. Sur quelques formes d'impact

Je vais m'attarder maintenant sur certains de ces points, particulièrement des aspects bénéfiques.

La possibilité d'émigration encourage un investissement accru dans le capital humain dans les pays d'origine

La possibilité d'émigrer vers des pays offrant des meilleurs salaires peut encourager les personnes à acquérir une formation plus poussée dans le but d'obtenir un emploi mieux rémunéré à l'étranger (Mountford 1997 ; Reichling 2000). Si l'émigration est une possibilité pour certains, mais pas pour tous, elle peut inciter des individus à se former dans l'espoir d'émigrer pour améliorer leur revenu. Si les incitations à l'éducation dans le pays d'origine se renforcent, le capital humain moyen s'accroît, ce qui contribue à stimuler la croissance générale. Beine et al. (Beine, Docquier et al. 2002) ont fait des observations empiriques confirmant cette thèse dans leur recherche.

Les transferts monétaires sont importants, mais il n'est pas sûr que ceux des personnes qualifiées se poursuivent indéfiniment

On sait que les transferts monétaires représentent le premier bénéfice de la migration, avec un apport total aux pays en développement de quelque 60 milliards de dollars par an (Gammeltoft 2002). Si l'on y ajoute les transferts informels, le total pourrait bien être supérieur. Compte tenu du système de communication global, même des transferts émanant de banques de pays en développement peuvent représenter des revenus obtenus ailleurs. Aucun pays ne tient de statistique des transferts par profils de compétences. D'une part, les travailleurs hautement qualifiés peuvent être poussés à investir dans leur pays d'origine par des incitations. L'Inde possède depuis longtemps des programmes spéciaux visant ses NRI (non-resident Indians, Indiens non résidents), bien adaptés dans l'ensemble à ses ressortissants installés de façon permanente à l'étranger. De la même façon, de nombreux pays étudiés dans le projet du BIT sur la migration des compétences ont indiqué avoir mis en place des conditions spéciales pour les comptes en monnaie étrangère assorties de taux de change et d'intérêt préférentiels et/ou garantis. Le « Non-Resident Foreign Currency Scheme » (NRFC) du Sri Lanka en est un exemple. Ce sont d'habitude les migrants possédant une formation plus poussée qui recourent à ces programmes. Les travailleurs non qualifiés envoient plutôt l'argent par des canaux informels comme le système « Hundi » très répandu dans le sous-continent indien. Les émigrés qualifiés partent d'habitude avec leur famille, et leurs transferts financiers peuvent diminuer avec le temps. De plus, ils surveillent très attentivement l'actualité économique et politique dans leur pays d'origine et préfèrent parfois conserver leurs économies à l'étranger. Il y a donc des effets bénéfiques comme néfastes, et le solde n'est pas clairement connu. Ce domaine nécessite de toute évidence un appoint de recherche.

Migration de retour et circulation des cerveaux

Il existe une ample littérature sur les effets bénéfiques de la migration de retour et de la « circulation des cerveaux ». Les personnes revenant rapporteraient un capital humain, financier et social, et contribueraient ainsi au développement de l'économie de leur pays d'origine. Cette question de la migration de retour sera reprise à la section 4.3. Même si le retour n'est pas permanent, de fréquents contacts et mouvements peuvent contribuer à la croissance.

Réseaux de diaspora et liens

On s'est intéressé récemment aux possibilités d'exploitation du potentiel de la diaspora dans le développement du pays d'origine. Les diasporas sont perçues comme des sources d'investissement et de prospérité, des communautés de savoirs et des vecteurs de technologie pour leur pays. (Meyer and Brown 1999 ; Devan and Tewari 2001 ; Lowell 2002 ; Lowell and Findlay 2002) (West African Regional Ministerial Meeting 2000). Comme le confirment Devan et Tewari (Devan and Tewari 2001) : « Les gouvernements ne devraient pas considérer les émigrés comme une pure perte de ressources, car ils peuvent servir à promouvoir la croissance économique. Leurs compétences techniques et commerciales, leurs relations d'affaires et leur capital financier peuvent être utilisés de façon à devenir des contributions économiques à distance par l'investissement étranger direct, le financement d'entreprises, l'investissement financier ainsi que les échanges commerciaux et dans le domaine de la formation. » L'afflux de DFI en Chine et en Inde depuis les diasporas est souvent donné en exemple (Devan and Tewari 2001). Outre le capital, ils peuvent aussi être à l'origine de transferts de technologie et de savoir-faire. Le projet Thai Reverse Brain Drain et le South African Network of Skills Abroad (SANSA) tablent sur cette hypothèse. L'Internet a joué un rôle central à cet égard, et le réseau SANSA compterait plus de 2 000 membres actifs (Bhorat, Meyer et al. 2002).

4. Pour tirer parti de la fuite des cerveaux : quelques options politiques

Dans les sections précédentes, nous avons examiné l'ampleur des flux sortants de migration des compétences et conclu qu'ils restent une sérieuse menace pour certains pays. On s'est surtout attaché à minimiser dans le passé les effets néfastes de la fuite des cerveaux ou à trouver des moyens de rendre la situation bénéfique pour les pays d'origine comme d'accueil. Bien des solutions ont été tentées depuis les années 60 pour endiguer le phénomène.

4.1. Les six « R »

Au début des années 90, Martin et Papademetriou (Papademetriou 1991) ont défini trois domaines critiques dans l'analyse de l'impact de la migration sur le développement : le recrutement, les transferts de fonds et les retours (recruitment, remittances and return, soit trois « R »). La synthèse du BIT (Lowell and Findlay 2002) a regroupé les réponses politiques possibles en six catégories commodes, baptisées les « Six R ».

1. *Return* : retour des migrants dans leurs pays d'origine
2. *Restriction* : restriction de la mobilité internationale imposée aux travailleurs nationaux et étrangers
3. *Recrutement* : recrutement de migrants internationaux
4. *Réparation* : compensation des pertes en capital humain
5. *Resources* : ressources de la diaspora d'expatriés
6. *Rétention* : rétention des cerveaux par des politiques de l'éducation et par le développement économique

A mon avis, la rétention et le retour ne constituent pas vraiment des solutions possibles pour les pays en développement dans le contexte actuel. Il est donc important d'envisager la circulation des cerveaux, implicite dans les options 1 et 5. Le retour ne doit pas obligatoirement être permanent, et les solutions fondées sur la diaspora pourraient englober des contacts et des visites constants. Dans cet article, je m'intéresserai à trois options

politiques : la rétention, le retour et la circulation. Lowell et Findlay (Lowell and Findlay 2002) et Wickramasekara (Wickramasekara 2002) ont examiné une palette plus large d'options politiques.

4.2. Rétention : conserver les compétences dans le pays

A longue échéance, la meilleure politique consisterait à faire en sorte que les personnes qualifiées décident par elles-mêmes de rester dans leur pays. L'expérience internationale montre que plusieurs conditions doivent être réunies à cet effet, en fonction des causes profondes de l'émigration.

Il est clairement prouvé que la croissance économique rapide arrive en tête de liste. Elle suscite des possibilités adaptées et gratifiantes de rester au pays. Même si les étudiants et les personnes qualifiées quittent ce dernier pour progresser dans leur carrière, il est plus plausible qu'ils reviendront.

Cela s'explique en partie par le fait que la croissance rapide réduit l'écart de revenus entre les pays hôtes et d'accueil, ce qui se répercute sur les motifs d'émigration. L'évolution de la migration observée dans un certain nombre de pays – la république de Corée, la province de Taiwan et les nouveaux pays européens d'immigration (Irlande, Italie, Grèce, Espagne et Portugal) – pourrait corroborer cette conclusion.

Une croissance économique rapide permet aussi au pays de mettre en place les conditions favorisant la recherche et développement, considérée comme jouant un rôle notable dans l'endiguement de l'exode des professionnels. Bien des expatriés africains indiquent que l'une des grandes raisons qui les pousse à rester à l'étranger est justement l'absence d'infrastructure de recherche ou de possibilité d'échanges leur permettant de mettre à jour ou d'entretenir leurs compétences. Pour Lucas (Lucas 2001), on observe des signes montrant que les efforts déployés par certains pays pour mettre en place une infrastructure de formation parviennent à conserver chez eux les diplômés. Il constate que la Chine, la république de Corée et l'Inde ont délibérément étoffé dans les années 90 leurs formations techniques supérieures, ce qui se reflète dans le fait qu'ils ont décerné en 1997 davantage de doctorats techniques que n'en ont obtenu l'ensemble des Asiatiques aux Etats-Unis. Des incitations ont aussi été créées en même temps pour encourager le retour des personnes hautement qualifiées.

Investir dans la formation primaire ou supérieure ?

L'une des grandes options politiques à sélectionner est l'importance relative à placer sur la formation primaire ou supérieure. En mettant l'accent sur cette dernière, on aggrave la fuite des cerveaux à court terme en accroissant la mobilité et le pouvoir d'attraction commercial des diplômés.

Pour Khadria (Khadria 1999), en revanche, l'investissement dans les services primaires de santé et l'éducation primaire reste la meilleure façon d'accroître la productivité moyenne des pauvres.

Il importe aussi d'éviter le gaspillage interne des cerveaux (l'impossibilité pour les personnes qualifiées de trouver dans leur propre pays à s'employer dans leur domaine). L'administration indienne donne un exemple d'activité attirant des ingénieurs, des médecins et des

scientifiques là où ils ne pourront pas utiliser les compétences spécifiques qu'ils ont acquises.²

Politique de rétention : le piège du cercle vicieux ?

Comme l'indiquent Devan et Tewari (Devan and Tewari 2001) très justement : « Mais malheureusement, rares sont les marchés émergents qui peuvent espérer dans un futur proche créer des opportunités économiques d'une nature et d'un volume qui suffisent à inverser la fuite des cerveaux, voire simplement à la ralentir. »

On serait donc en présence d'un cercle vicieux. Les pays en développement sont incapables de stopper l'exode des compétences à moins de se développer rapidement ; mais la perte de ces compétences elle-même est un obstacle de taille sur le chemin de la croissance.

L'étude du BIT sur les Philippines (Albuero and Abella 2002) a mis au jour la capacité de l'Internet à créer une mobilité virtuelle permettant aux gens de rester chez eux.

« L'usage omniprésent de l'Internet comme outil de communication en temps réel a très efficacement rapproché les utilisateurs et les fournisseurs de travail hautement qualifié distants les uns des autres dans l'espace. La programmation et le génie logiciel, en particulier, passent par l'Internet et ne nécessitent pas de migration de la part des travailleurs. Des expériences notables ont été faites dans ce domaine en Inde et même aux Philippines. Le phénomène a encore été favorisé par la facilité d'accès aux services large bande et aux dorsales de télécommunications. De plus, la création de services de laboratoires dans ce domaine s'est répercutée sur d'autres services connexes ou auxiliaires ». (Albuero et Abella, 2002)

L'exploitation générale de ces possibilités devrait favoriser la rétention en minimisant les sacrifices qu'impose la migration dans un autre pays.

4.3. Retour des émigrés qualifiés au pays

La migration de retour est traditionnellement considérée comme une bonne stratégie d'inversion de la fuite des cerveaux. On s'est beaucoup intéressé à la migration de retour des professionnels hautement qualifiés car l'on y voyait un facteur hautement bénéfique pour les pays d'origine en développement (King 2000 ; Ammassari and Black 2001 ; Olesen 2002). De nombreuses initiatives nationales et internationales ont visé à encourager la migration de retour, particulièrement celle des personnes hautement qualifiées (Ghosh, 2000b). Il est logique de penser que le retour des compétences compense les départs.

Le droit de quitter un pays (dont son pays d'origine) et de revenir dans son pays d'origine constitue un droit humain fondamental des travailleurs migrants, reconnu dans des conventions internationales. Bien évidemment, il n'existe aucun droit correspondant d'entrée ou d'admission dans d'autres pays : il s'agit de législations et de réglementations d'immigration complexes propres à chaque pays d'accueil.

² Discussion de l'auteur avec les professeurs Suresh Tendulkar et K. Sundaram, de la Delhi School of Economics.

Les bénéfiques de la migration de retour ne sont pas clairs

On ne dispose que de très peu de données sur la migration de retour, sauf dans les cas où elle a été organisée. En effet, aucun pays ne tient de statistiques sur le retour de ses ressortissants employés à l'étranger.

Les bénéfiques des retours dépendent d'un certain nombre de facteurs, comme le type et la nature de la migration de retour (King 2000).

- *Motifs et intentions* : Cerase (1974) distingue quatre catégories de raisons dans son analyse des migrants italiens revenant des Etats-Unis : a) *échec* ; b) *conservatisme* ; c) *retraite* ; d) *innovation*. Ce dernier groupe (innovation) est l'un des plus importants pour le développement du pays d'origine.
- *Durée du retour* : retours occasionnels, saisonniers, temporaires et permanents (King 2000).
- *Moment du retour* : le moment du retour est crucial pour diverses raisons. Si les personnes concernées reviennent après une période raisonnablement longue, elles sont mieux équipées car elles ont acquis des qualifications, des savoir-faire et une expérience supplémentaires, elles ont accumulé des ressources et un capital social (réseaux et liens avec le pays d'accueil). Une personne qui revient après un bref séjour à l'étranger n'aura pas beaucoup à offrir à son pays d'origine en termes de nouveau capital humain, financier et social.
- *Nature du retour* : assisté ou volontaire.

Les programmes spéciaux de retour peuvent-ils tenir la distance ?

Une ferme croyance dans le potentiel de la migration de retour a poussé un certain nombre de pays à réaliser des programmes incitant leurs expatriés à revenir au pays (Ghosh 2000). La Turquie, la république de Corée et Taiwan ont été des pionniers dans ce domaine en déployant des programmes de ce type depuis les années 70.

Parallèlement, un certain nombre d'organismes de développement ont aussi soutenu des programmes similaires favorisant le retour des émigrés : il s'agit de programmes de « retour assisté ». L'Organisation internationale pour les migrations s'est associée à des programmes de ce type pendant longtemps, et sa connaissance de la logistique des migrations a été un atout. Ces programmes ont été parrainés par des gouvernements de pays d'origine inquiets du phénomène, le PNUD, l'UE et plusieurs pays d'Europe. Le programme TOKTEN du PNUD (Transfer Of Knowledge Through Expatriate Nationals) en est un bon exemple. Le pouvoir d'attraction de ces programmes réside dans la possibilité qu'ils offrent de remplacer des travailleurs expatriés onéreux par des ressortissants du pays possédant des qualifications similaires, voire meilleures.

L'OIM a réalisé des programmes de retour dans diverses régions : Afrique (retour de nationaux africains qualifiés), Amérique latine (réintégration de nationaux qualifiés d'Amérique latine, RQNLA), programme de retour de personnes talentueuses en Jamaïque notamment. Elle a créé le programme de retour de nationaux africains qualifiés (RQAN) en 1983 dans le but principal de mobiliser par la migration volontaire dans des pays africains en développement des personnes hautement qualifiées, qualifiées et formées, et de promouvoir le recours à ces compétences (IOM 2000). Le programme RQAN est actuellement mis en œuvre

par dix gouvernements africains ; grâce à lui, 1 500 Africains qualifiés sont revenus au pays, ont été intégrés et exercent dans d'importants secteurs de l'économie.

Cependant, ces programmes spéciaux suscitent plusieurs problèmes : nombre limité des retours assistés, frais unitaires ou par tête élevés, problèmes de durabilité et de justice. Les évaluations ont en même temps été restreintes. Par exemple, le programme RQAN n'a été évalué que dans sa troisième phase. Les critères de justice doivent aussi être pris en compte du fait que l'on n'offre d'aides et de stimulants qu'à ceux qui sont partis, tandis que les professionnels qui sont restés au pays et ont continué à contribuer à sa prospérité ne reçoivent pas une assistance similaire. Hope (2001) ne distingue pas de signes clairs des bénéficiaires du programme jamaïcain.

L'un des grands problèmes de ces programmes est leur absence de caractère durable, car ils ne sont pas pris en charge par les gouvernements. Comme l'observe l'OIM : « *La prise en charge des programmes par les gouvernements est pratiquement non existante, bien qu'ils en comprennent et en apprécient les bénéficiaires. Il n'y a aucune raison de penser que les programmes seront même poursuivis par les gouvernements des pays concernés, malgré tous les efforts de sensibilisation et de formation* » (OIM 2000).

L'OIM a remplacé à présent ce programme africain par son programme MIDA (*Migration and Development for Africa*), qui ne met plus tant l'accent sur le retour systématique des migrants que sur l'encouragement de la mobilité des personnes et des ressources (OIM 2002).

Expériences de la province de Taiwan et de la république de Corée

L'expérience réunie par la république de Corée et la province chinoise de Taiwan sont instructives à cet égard. Elles ont combiné des programmes d'action avec des stimulants dès le début des années 80 – bien avant la vague courante de mondialisation. On peut tirer diverses leçons de ces expériences.

- La croissance rapide de l'économie locale a énormément contribué à faire revenir les personnes qualifiées.
- Des politiques gouvernementales actives et des incitations spéciales sous des régimes politiques particuliers ont aussi joué un rôle important.
- La république de Corée a placé davantage l'accent sur le retour, Taiwan plutôt sur l'investissement et la circulation des cerveaux. La création de « *Silicon valleys* » parallèles, particulièrement à Taiwan (Chine), a eu un impact notable, par exemple en ce qui concerne le parc industriel Hsinchu de Taipei.
- L'émigration touchait en partie des étudiants, tandis que les experts chevronnés possédant de dix à quinze années d'expérience à l'étranger représentaient une large part des migrants revenant au pays. Dans les deux cas, la recherche-développement dans le pays d'origine avait été considérée comme prioritaire.
- Le secteur industriel privé s'était beaucoup impliqué dans le programme, et allait chercher des talents jusque dans les pays développés.

4.4. La circulation des cerveaux plutôt qu'une migration de retour à sens unique ?

Il y a toutefois plusieurs raisons pour lesquelles on ne doit pas trop attendre du retour. Tout d'abord, il n'y a guère de pays en développement capables de créer des conditions favorables

au retour et à la rétention à court ou moyen terme. Deuxièmement, il existe un conflit potentiel ou réel entre le retour et les transferts financiers : plus de gens reviennent, plus les transferts financiers se tarissent. De plus, les recherches du BIT montrent qu'il n'y a aucune garantie que les transferts s'accroissent avec la durée du séjour à l'étranger.

Ammassari et Black (Ammassari and Black 2001) estiment dans leur analyse de l'Afrique de l'Ouest que l'on connaît mal l'impact de la migration et du retour sur le développement : « *Les politiques favorisant le retour des migrants ont souvent été considérées comme décevantes dans le meilleur des cas (...), quand elles n'étaient pas surtout motivées par l'exclusion du Nord plutôt que par une volonté de soutien au développement du Sud.* »

C'est une vue peut-être bien pessimiste des choses. Dans le cas de l'Inde, les entretiens de l'auteur avec des groupes indiens (au début de l'année 2001) montrent que le cycle typique de quelques Indiens expatriés serait de revenir après une dizaine ou une quinzaine d'années ; ils sont ainsi mieux à même de contribuer plus efficacement à l'économie de leur pays.

Le principal argument retenu contre le retour est qu'il signifie la fermeture du cycle de migration (King 2000). Or les tendances courantes de la mondialisation impliquent qu'il existe de nombreux types de retour et de circulation. Comme l'observe à juste titre Russel King : « *La notion de transnationalité devrait remplacer la rigidité de l'émigration et du retour* » (King 2000). La circulation et la recirculation présentent de nombreux liens évidents avec les formules d'exploitation du potentiel de la diaspora, mais vont aussi au-delà. Il devrait exister des facteurs favorisant dans les pays d'origine comme d'accueil : bonne infrastructure au pays et politiques encourageant la circulation de part et d'autre.

Il existe plusieurs types de circulation des compétences.

Entrepreneurs transnationaux

Les travaux de Saxenian ont souligné l'importance de ce nouveau phénomène (Saxenian 2000). L'essor de « *Silicon valleys* » parallèles dans des villes comme Bangalore, Bombay, Pékin, Shanghai et Taipei repose surtout sur des scientifiques expatriés dans la *Silicon Valley* américaine (Saxenian 2002). Au lieu de priver leurs pays d'origine de leurs compétences et de leurs ressources, ces migrants « circulants » ont rapporté avec eux une expérience et des savoir-faire précieux pour leurs économies locales. Il ne s'agit pas d'échange de cerveaux car ce sont les mêmes personnes qui vont et viennent entre les pays d'origine et de destination. Une enquête récente sur les professionnels migrants de *Silicon Valley* a révélé qu'entre 80 % et 90 % des Chinois et des Indiens entretenant des relations d'affaires avec leur pays d'origine s'y rendent plus de cinq fois par an (Saxenian 2001). L'encadré 1 présente une étude de cas de la circulation des cerveaux dans la province chinoise de Taiwan.

Réseaux de scientifiques et d'universitaires

Il existe plusieurs réseaux bien établis de diasporas favorisant la circulation active des scientifiques de façon à soutenir l'économie de leur pays d'origine. Myer et Brown (Meyer and Brown 1999) décrivent un certain nombre d'initiatives prometteuses, dont le *South African Network of Skills Abroad*, le *Thai Reverse Brain Drain project* et l'expérience colombienne. Le projet RBD encourage les échanges de scientifiques et pousse les scientifiques expatriés à revenir pour de brefs séjours afin de transférer dans leur pays d'origine le savoir acquis à l'étranger.

Devan et Tewari (Devan and Tewari 2001) admettent que la plupart des pays en développement n'ont pas fait grand-chose pour exploiter de façon stratégique les talents de leurs expatriés. Ils proposent trois stratégies : la création de réseaux d'émigrés, une infrastructure leur permettant d'échanger aisément des informations avec des gens dans leur pays d'origine, et des incitations ciblées génératrices d'investissements commerciaux productifs.

La création de réseaux avec les diasporas d'intellectuels et de scientifiques expatriés peut mobiliser leurs ressources au service du développement national alors qu'ils sont encore à l'étranger. Se fondant sur l'expérience indienne, Khadria constate que ces formules fonctionnent le mieux lorsque les expatriés sont déjà bien installés dans leur carrière à l'étranger et ont accumulé un capital suffisant. Meyer et Brown (Meyer and Brown 1999) observent également que les pays d'origine peuvent bénéficier aussi bien du capital humain qu'incarnent leurs émigrés qualifiés que du capital social qu'ils ont constitué par leur insertion dans de nouveaux réseaux sociaux et économiques de leurs sociétés d'accueil. Ils discernent 41 réseaux de savoir d'expatriés dont l'existence explicite permet et promeut l'échange de savoir-faire et de connaissances d'une façon qui serve le développement de leur pays d'origine. Mais on ne trouve que peu de preuves de la capacité de ces réseaux à engendrer de véritables bénéfices économiques nets (Khadria, 1999).

Pour Saxenian (Saxenian 2002), si la province chinoise de Taiwan et la Chine ont réussi à produire un groupe d'entrepreneurs transnationaux grâce à l'actif soutien de l'Etat, l'Inde n'a pas su exploiter cette possibilité et sa valeur ajoutée est faible dans l'ensemble de la chaîne.

Prestataires de services (AGCS, mode 4 : mouvement des personnes physiques)

L'AGCS de l'Uruguay Round représente le premier accord multilatéral à valeur juridique en ce qui concerne le commerce international des services, qu'il vise à libéraliser progressivement.

L'AGCS mode 4 fournit la solution à notre avis la plus équilibrée de promotion de la circulation, au moins en théorie. D'un côté, les pays en développement disposent d'un surplus de qualifications dans le secteur des services et l'AGCS leur donne la possibilité d'être mieux rémunérés dans les pays développés. D'un autre côté, le caractère strictement temporaire des mouvements permis par l'AGCS soulage les pays développés en ce qui concerne l'établissement permanent. Pour l'OCDE (OECD 2002), la combinaison de toute une série de facteurs (accroissement du commerce et des investissements, réseaux commerciaux globaux, pénurie de compétences dans les pays développés, développement d'une capacité d'exportation de main-d'œuvre qualifiée dans les pays en développement) a eu pour effet que de nombreux membres de l'OMC s'intéressent maintenant à divers degrés à l'accroissement de la mobilité.

Cela dit, des pays en développement se sont heurtés à un certain nombre d'obstacles dans l'exploitation des dispositions de l'AGCS. Le peu d'empressement des pays développés en constitue un majeur, empêchant les pays en développement de bénéficier pleinement de l'accord ; ils voient d'un meilleur œil les autres modes que le mode 4 (mouvement des personnes physiques). Les pays en développement estiment à bon droit que le système joue contre eux et favorise les multinationales. De fait, ces dernières ont mené en tête la lutte pour une plus grande libéralisation de l'AGCS, comme le montrent les initiatives du Forum européen des services (Hatcher 2001). Le système privilégie donc bien les multinationales et les transferts internes, au détriment des prestataires indépendants de pays en développement.

Deuxièmement, il existe de très nombreuses barrières à l'immigration dans les pays développés à l'encontre des prestataires de services de pays en développement. Comme l'indique l'OCDE (OECD 2002), cela provient d'une confusion malheureuse dans le débat public sur le mode 4 de migration avec des besoins migratoires à plus long terme. La migration couverte par l'AGCS doit être traitée complètement à part de la migration permanente. Globalement, il faudrait passer de la migration à un cadre commercial (OECD 2002).

Des améliorations tangibles sont possibles dans divers domaines comme la standardisation et l'extension des professions et l'accès au marché. Les pays en développement, et en particulier l'Inde, poussent à élargir la définition des services du mode 4. Il a été recommandé de simplifier les procédures administratives par le biais d'un visa spécial AGCS (Hatcher 2001).

Encadré 1 : Circulation des cerveaux : le cas de la province de Taiwan

En une vingtaine d'années, après les 1960, Taiwan (Chine) a échangé son statut de source de main-d'œuvre à bon marché contre celui d'une économie industrialisée spécialisée dans la haute technologie.

Pendant longtemps, Taiwan a souffert d'une véritable hémorragie de cerveaux, avec plus de 80 % de ses étudiants ne revenant pas au pays après avoir obtenu leur diplôme aux Etats-Unis. Ils y trouvaient des emplois dans des universités et des collèges américains, ainsi que dans divers organismes de recherche et dans des entreprises industrielles. Chang indique que cet exode des cerveaux de Taiwan vers les Etats-Unis revêtait surtout un caractère d'éducation-migration. « Ce sont des étudiants qui partent, non pas des scientifiques ni des ingénieurs déjà formés ; par conséquent, cela ne constitue pas pour Taiwan une perte de potentiel aussi grave à court terme que si elle portait sur des scientifiques et des professionnels expérimentés, en pleine possession de leurs moyens. » (Chang 1992)

Comment Taiwan (Chine) est-elle parvenu à inverser le flux ?

L'action de l'Etat a été très importante. Saxenian (Saxenian 2000) montre le rôle clé joué par les responsables politiques dans la création d'un pont entre Taiwan et ses travailleurs émigrés dans les années 70 et 80. « *Les responsables politiques de l'Etat, dont beaucoup avaient obtenu leur doctorat aux Etats-Unis eux-mêmes, ont tissé des liens avec leurs compatriotes qui travaillaient à Bell Labs et à IBM sur la côte Est, par exemple, mais surtout avec ceux qui travaillaient pour les entreprises de la Silicon Valley sur la côte Ouest. Les technocrates de Taiwan ont consulté dans leur réflexion politique leurs compatriotes travaillant à l'étranger, ce qui les a conduits à s'écarter des modèles asiatiques de développement de l'Etat pour adopter des modèles d'un style plus américain, centrés sur le marché.* »

L'Etat a aussi nourri la croissance industrielle en créant en 1985 une branche du capital-risque (bien avant d'autres régions d'Asie), en lançant le parc industriel scientifique de Hsinchu et en investissant dans la recherche et la formation. L'essor économique a entraîné des retours volontaires, tandis que diverses agences locales recherchaient agressivement des talents. C'est ainsi que le flux de la fuite des cerveaux s'est inversé à la fin des années 80 et dans les années 90. Saxenian précise que si beaucoup d'expatriés sont revenus et ont commencé à investir à Taiwan, d'autres se sont mis à faire la navette fréquemment entre Taiwan et les Etats-Unis, ce qui se traduisait par des échanges d'informations, de savoir-faire technologiques et de ressources humaines entre *Silicon Valley* et Taiwan. Plus de la moitié des entreprises du parc industriel scientifique de Hsinchu ont été créées par des personnes revenues de Silicon Valley. Ce nouveau phénomène de « circulation des cerveaux » a beaucoup contribué à la réussite technologique de Taiwan.

5. Partage des bénéfices : que peut-on faire pour encourager une circulation des cerveaux bénéficiant à toutes les parties en présence ?

Si la mondialisation a encouragé la mobilité du travail, tous les pays n'ont pas pu l'exploiter à leur avantage (Stalker 2000). Les pays d'accueil ont en général adopté une politique du lasser-faire en abandonnant le processus aux forces du marché. La politique des Etats-Unis semble se soucier peu, à l'échelon officiel, de l'impact de ce drainage des compétences sur les pays d'origine. Un document blanc du gouvernement du Royaume-Uni sur le développement international (*Eliminating World Poverty: Making Globalisation Work for the Poor*, DFID 2000) a montré qu'il convient que les pays développés soient plus attentifs à l'impact de la fuite des cerveaux sur les pays en développement. Parallèlement, les pays qui perdent leur main-d'œuvre doivent aussi maximiser les bénéfices de la migration.

Le rapport de synthèse du BIT (Lowell and Findlay 2002) conclut que « *La migration internationale sert les intérêts des pays en développement. Les politiques d'immigration des pays développés doivent faciliter le mouvement ; cependant, ils doivent aussi prévoir des mécanismes encourageant la croissance économique des pays en développement.* » Cette même étude proposait un certain nombre de façons d'y parvenir.

Il ressort de ce qui précède que les politiques adoptées doivent s'appuyer sur les principes suivants :

- il convient de favoriser la circulation ;
- il convient d'exploiter les contributions de la diaspora sous forme de transferts financiers, de technologies et d'investissements ;
- il convient d'encourager la constitution d'un capital humain dans les pays perdant leurs compétences ;
- les aides ciblées et les politiques commerciales doivent promouvoir le développement et réduire la pression de la migration dans les pays d'origine ;
- des politiques spécifiques doivent être déployées dans les pays à risques.

Le tableau 3 présente une liste des mesures à prendre et des erreurs à éviter dans ce domaine. Nous allons brièvement en analyser maintenant quelques-unes.

Eléments de trains de mesures politiques favorisant la circulation

Il est de toute évidence nécessaire de promouvoir la migration temporaire et circulaire. Pour Findlay (Findlay 2002), le Royaume-Uni devrait délivrer des visas de travail assortis d'une claire obligation de retour après une période donnée. Cela aiderait à maximiser les bénéfices pour les pays d'origine comme d'accueil. Le visa « cultural exchange » des Etats-Unis (J) délivré pour des séjours de longueurs variées de travail dans diverses disciplines et visant à favoriser les échanges internationaux et l'acquisition d'expérience est considéré comme un modèle de bonne pratique à cet égard.

L'AGCS mode 4 sur le mouvement des personnes physiques est fondé sur l'idée de visas circulaires de courte et moyenne durée ; c'est une option de choix dans une politique encourageant la circulation. Actuellement, on l'a vu, son potentiel est loin d'être exploité. L'UE et d'autres régions et pays d'accueil doivent faire un effort concerté pour s'engager plus délibérément sur la voie de la libéralisation du commerce des services, pour le plus grand bien des pays d'origine.

A l'heure actuelle, les législations sur l'immigration et les régimes des visas des pays d'accueil développés constituent les principales barrières à la circulation des compétences. La législation française sur l'immigration de 1998 a cherché à remédier sur certains points à cette carence. Mais beaucoup reste encore à faire, particulièrement en ce qui concerne l'AGCS mode 4. Les pays d'origine doivent aussi s'efforcer de promouvoir les mouvements de courte durée. Une façon de le faire serait d'exercer des pressions pour faire appliquer l'AGCS.

Exploiter le potentiel de la diaspora

On s'accorde de plus en plus à reconnaître le rôle potentiel de la diaspora dans le développement des pays d'origine. Comme l'indique l'African Foundation for Development (AFFORD 2000), les pays d'accueil peuvent la mobiliser par des programmes de coopération technique visant les pays d'origine. Dans son livre blanc sur le développement international (*Eliminating World Poverty: A Challenge for the 21st Century*), le DFID invitait le gouvernement britannique à s'appuyer sur les compétences et les talents d'émigrés et d'autres membres des minorités ethniques du Royaume-Uni pour promouvoir le développement de leurs pays d'origine. AFFORD (2000) montre que cela n'a pas eu lieu.

Les pays d'origine doivent entretenir des liens avec leurs ressortissants installés à l'étranger, en coopération avec les pays d'accueil. La double nationalité, la reconnaissance concrète de la diaspora et un statut spécial accordé à ses membres contribueraient à accroître les retours et la circulation. Il faut aussi améliorer les politiques nationales encourageant l'intérêt de la diaspora et ses contributions par des améliorations de gouvernance, de fonctionnement démocratique et de transparence de l'économie locale.

Le gaspillage des cerveaux produit par les pratiques monopolistiques des associations professionnelles des pays d'accueil réduit les bénéfices de la migration pour les pays d'origine comme d'accueil. Les émigrés qualifiés ne peuvent pas mettre leurs compétences au service de l'économie qui les accueille ni développer des capacités qui contribueront au développement de leur pays d'origine.

Politiques spécifiques pour les pays à risques

Contrôle du recrutement dans les pays à risques : le passé récent a montré que certains secteurs (éducation et santé) ou pays sont particulièrement vulnérables à l'exode des compétences. Les pays de destination doivent donc ne recruter qu'en étroite liaison avec les pays concernés. Les accords bilatéraux constituent un large cadre pour ces mouvements de main-d'œuvre. Les directives de recrutement à l'étranger de personnel soignant produites en 1999 par le ministère de la santé du Royaume-Uni sont un exemple de bonnes pratiques (Department of Health UK 1999). Ce code déontologique imposé par le ministère aux employeurs du NHS recrutant à l'étranger du personnel soignant stipule expressément que les pays en développement ne doivent pas être considérés comme une source de recrutement (Department of Health UK 2002). Le ministère a aussi publié une liste de pays en développement et de pays dans lesquels il ne faut pas recruter, de concert avec le ministère du développement international. Dans cette liste figurent aussi des pays dans lesquels le Royaume-Uni est convenu de ne pas recruter activement. La liste est fondée sur la santé économique des pays et le personnel de santé dont il dispose. Le secrétariat du Commonwealth a également publié un code de recrutement de personnel soignant étranger (Commonwealth Secretariat 2002).

Tableau 3 : Liste des mesures recommandées et des erreurs à éviter dans la migration des compétences

Mesures recommandées	
Pays d'origine	Pays d'accueil
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prévoir des encouragements à rester au pays et à y revenir ➤ Promouvoir les liens avec les ressortissants nationaux installés à l'étranger : réseaux de diaspora ➤ Promouvoir les mouvements de courte durée de professionnels sur la base de l'AGCS mode 4 ou par d'autres moyens ➤ Obtenir une croissance rapide et diversifier l'économie ➤ Cibler l'investissement sur le capital humain de façon à compenser les pertes ➤ Prévoir la double nationalité et des dispositifs de reconnaissance de la diaspora ➤ Accorder une plus grande importance à la recherche-développement et à la création de centres d'excellence, avec l'aide des pays d'accueil ➤ Prévoir des encouragements visant à attirer les investissements des expatriés ➤ Diffuser des informations sur les opportunités offertes dans le pays d'origine 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en place un régime de visas favorisant la circulation des cerveaux ➤ Promouvoir les liens avec les pays d'origine et soutenir le rôle de la diaspora dans le développement du pays d'origine ➤ Réduire les droits de scolarité, en particulier pour les principaux pays d'origine ➤ Se conformer aux pratiques éthiques de recrutement et réglementer les sociétés de recrutement ➤ Respecter et promouvoir les engagements contractés en vertu de l'AGCS ➤ Encourager les mouvements temporaires de personnes qualifiées ➤ Canaliser l'assistance technique vers l'éducation et la formation ➤ Soutenir les efforts d'organisation de la diaspora ➤ Sensibiliser les ressortissants nationaux au rôle des migrants qualifiés dans leurs pays d'origine
Erreurs à éviter	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Multiplier exagérément les contrôles administratifs ➤ Eroder les droits démocratiques et humains ➤ Imposer une lourde charge fiscale aux personnes revenant au pays 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Adopter en matière de visas des pratiques restrictives décourageant les départs temporaires ou la circulation des cerveaux ➤ Eviter le gaspillage des cerveaux provoqué par les pratiques monopolistiques des associations professionnelles ➤ Eviter les campagnes de recrutement en masse dans les pays à risques

Les codes ci-dessus sont fondés sur l'idée que les organismes de recrutement internationaux doivent être réglementés et se conformer à des directives éthiques ou à des codes de recrutement. Il convient d'éviter en particulier le recrutement en masse dans des pays à risques.

Dans les pays d'accueil, il y a contradiction entre le fait de faire payer aux étudiants de pays sources des droits de scolarité excessifs, puis de les employer, car c'est une double exploitation des ressources du pays d'origine.

6. Conclusions

L'analyse précédente a montré que la notion de « fuite des cerveaux » devrait faire place à une approche plus large englobant « l'échange et la circulation des cerveaux », car on arriverait ainsi à des formules « win-win ». Le pays d'origine pourrait bénéficier d'une circulation permanente, et non plus d'une perte à sens unique, tandis que le pays d'accueil profiterait du fait que les talents qu'il a attirés demeurent chez lui. Mais il faut souligner que ce potentiel reste dans une large mesure à mettre en perche.

Pour l'exploiter, il est essentiel que les pays d'origine et de destination des compétences coopèrent. Pour l'instant, on ne voit guère de signes de cette action commune. Certains ministères ou organismes concernés des pays d'accueil ont préparé des codes de conduite, et certains réseaux se sont mis en place au cas par cas dans des diasporas. Mais ces initiatives n'ont eu que des effets limités dans l'ensemble.

Il convient de consacrer un intense effort de recherche et de réflexion aux mécanismes de partage des bénéfices de la migration des compétences entre les pays d'origine et d'accueil et à la conception de politiques favorisant la circulation. Si l'on envisageait souvent dans les années 60 et 70 des compensations, voire la taxation de la fuite des cerveaux, ces options ne suscitent plus guère d'intérêt de nos jours. Pourtant, l'ampleur des migrations actuelles de compétences souligne la nécessité de relancer ce débat.

Références

AFFORD (2000). Globalisation and Development: AFFORD's submission to the UK Government. London, AFFORD - African Foundation For Development.

Alburo, F. and D. Abella (2002). Skilled Labour Migration from Developing Countries: Study on the Philippines, International Migration Papers No. 51, International Labour Office, Geneva.

Ammassari, S. and R. Black (2001). Harnessing the Potential of Migration and Return to Promote Development: Applying Concepts to West Africa, Sussex Centre for Migration Research.

Auriol, L. and J. Sexton (2002). Human resources in science and technology: Measurement issues and international mobility. International Mobility of the Highly Skilled. Paris, France, Organisation for Economic Co-operation and Development: 13-38.

Beine, M., F. Docquier, et al. (2002). Brain drain and LDCs' growth: winners and losers. Working Paper No. 129, Center for Research on Economic Development and Policy Reform, Stanford University, Stanford.

Bhagwati Jagdish, Ed. (1976). The Brain Drain and Taxation - Theory and Empirical Analysis. Amsterdam, North-Holland Publishing Company.

Bhorat, H., J.-B. Meyer, et al. (2002). Skilled Labour Migration from South and Southern Africa, International Migration Papers No. 52, International Labour Office, Geneva.

Carrington, W. J. and E. Detragiache (1998). How big is the brain drain? Washington D.C., IMF Working Paper: WP/98/102.

Carrington, W. J. and E. Detragiache (1999). "How extensive is the brain drain?" Finance and Development, a Quarterly Publication of the International Monetary Fund **36**: 46-49.

Cerese, F. P. (1974). "Expectations and Reality: a case study of return migration from the United States to Southern Italy." International Migration Review **Vol. 8**(2).

Chang, S. L. (1992). "Causes of brain drain and solutions: the Taiwan experience." Studies in Comparative International Development **27**: [27]-43.

Commander, S., M. Kangasniemi, et al. (2002). The Brain Drain: Curse or Boon? A Survey of the Literature, International Seminar on International Trade (ISIT): Challenges to Globalization. CEPR/NBER/SNS Conference, 24/25 May 2002, Stockholm.

Commonwealth Secretariat (2002). Commonwealth Code of Practice for International Recruitment of Health Workers. London, Commonwealth Secretariat.
<http://www.commedas.org/files/COP/COP.pdf>.

Cornelius, W. A., Thomas J. Espenshade, et al., Eds. (2001). The International Migration of the Highly Skilled: Demand, Supply, and Development Consequences in Sending and Receiving Countries. CCIS Anthology Series, No. 1,. San Diego, University of California-San Diego.

Department of Health UK (1999). Guidance on International Nursing Recruitment. London, UK <http://www.doh.gov.uk/pub/docs/doh/intnurse.pdf>.

Department of Health UK (2002). Code of Practice for NHS employers involved in the international recruitment of healthcare professionals,. London, UK. <http://www.doh.gov.uk/international-recruitment/codeofpract.pdf>.

Devan, J. and P. S. Tewari (2001). "Brains Abroad." The McKinsey Quarterly(Number 4: Emerging Markets).

DFID (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,. UK, , London. <http://62.189.42.51/WhitePaper/FullPaper.pdf>.

Findlay, A. M. (2002). From Brain Exchange to Brain Gain: Policy Implications for the UK of Recent Trends in Skilled Migration from Developing Countries, International Migration Papers, No. 43. Geneva, International Labour Office.

Gammeltoft, P. (2002). Remittances and other Financial Flows to Developing Countries, CDR Working Paper 02.11,. Copenhagen, Centre for Development Research, http://www.cdr.dk/working_papers/02-11-abs.htm.

Ghosh, B. (2000). Return migration: journey of hope or despair? Geneva, International Organization for Migration: United Nations: viii, 236.

Hatcher, M. (2001). Movement of Persons: A business perspective on removing barriers under the GATS. Paper presented at the International Pallas Forum Conference, 28 - 29 September 2001, Nijmegen.

IOM (2000). Evaluation of Phase III of The Programme for the Return of Qualified African Nationals. Geneva, International Organization for Migration.

IOM (2002). Migration for Development in Africa (MIDA) brochure. Geneva, International Organization for Migration <http://www.iom.int/documents/publication/en/mida%5Feg.pdf>.

Khadria, B. (1999). The migration of knowledge workers : second-generation effects of India's brain drain. New Delhi, Sage Publications.

Khadria, B. (2002). Skilled Labour Migration from Developing Countries: Study on India, International Migration Papers No. 49, International Labour Office, Geneva.

King, R. (2000). Generalizations from the history of return migration. Return migration : journey of hope or despair? (ed). B. Ghosh. Geneva, International Organization for Migration.

Lalla Ben Barka (2000). Statement at the Regional Conference on Brain Drain and Capacity Building in Africa, Addis Ababa, 22 - 24 February 2000. Addis Ababa, Economic Commission for Africa.

Lowell, B. L. (2002). Policy Responses to the International Mobility of Skilled Labour, International Migration Papers No. 45. Geneva, International Labour Office.

Lowell, L. B. and A. M. Findlay (2002). Migration of Highly Skilled Persons from Developing Countries: Impact and Policy Responses- Synthesis Report, International Migration Papers No. 44. Geneva, International Labour Office.

Lucas, R. E. B. (2001). "Diaspora and Development: Highly Skilled Migrants from East Asia, IED Discussion Paper 120." Research Review Spring 2002, The Institute for Economic Development at Boston University.

Meyer, J.-B. (2001). "Dossier: The 'brain drain': new aspects of the South/North exodus." The Courier ACP-EU(July-August 2001).

Meyer, J. B. and M. Brown (1999). Scientific Diasporas: A New Approach to the Brain Drain. World Conference on Science, ICSU Budapest, Hungary, 26 June - 1 July 1999, UNESCO.

Mountford, A. (1997). "Can a brain drain be good for growth in the source economy?" Journal of Development Economics **53**: 287-303.

OECD (2002). International mobility of the highly skilled. Paris, France, Organisation for Economic Co-operation and Development.

OECD (2002). Service providers on the move: a closer look at labour mobility and the GATS. Paris, Working Party of the Trade Committee, OECD.

OECD (2002). Student mobility between and towards OECD countries: a comparative analysis. Trends in International Migration: SOPEMI 2001. Paris, OECD: 93-117.

Olesen, H. (2002). Migration, return and development: An institutional perspective : Expert Working Paper prepared for the Centre for Development Research Project, Migration-Development Links: Evidence and Policy Options. Copenhagen, Centre for Development Research.

Papedemetriou, D. G., Martin, Philip (1991). Introduction. The Unsettled Relationship: Labor Migration and economic development. D. G. Papedemetriou, Martin, Philip.

Reichling, F. (2000). Brain Gain Through Brain Drain: A Theoretical Analysis of Human Capital Accumulation in the Presence of Migration. Economics Faculty. Stanford, Stanford University.

Saxenian, A. (2000). *Brain Drain or Brain Circulation? The Silicon Valley-Asia Connection*, Harvard University Asia Center: Modern Asia Series Fall 2000 Modern Asia Series.

Saxenian, A. (2001). *The Silicon Valley Connection: Transnational Networks and Regional Development in Taiwan, China and India.* ", Report for University of Pennsylvania Institute for the Advanced Study of India project on "The Context of Innovation in India: the Case of Information Technology Study.

Saxenian, A. (2002). "Brain Circulation: How High-Skill Immigration Makes Everyone Better Off." The Brookings Review, Winter 2002 **20**(1): 28-31.

Saxenian, A. (2002). "Transnational Communities and the Evolution of Global Production Networks: The Cases of Taiwan, China and India Industry and Innovation." Industry and Innovation (Special Issue on Global Production Networks).

Stalker, P. (2000). Workers without frontiers : the impact of globalization on international migration. Geneva, International Labour Office (ILO).

Straubhaar, T. and M. R. Wolberg (1999). "Brain drain and brain gain in Europe: an evaluation of the East-European migration to Germany." Jahrbucher Fur Nationalokonomie Und Statistik **218**: 574-604.

UNCTAD (1975). The reverse transfer of technology : economic effects of the outflow of trained personnel from developing countries. New York, United Nations Conference on Trade and Development, United Nations.

UNCTAD (1979). The reverse transfer of technology : a survey of its main features, causes and policy implications : study. New York, United Nations Conference on Trade and Development. Secretariat, United Nations.

West African Regional Ministerial Meeting (2000). The Dakar Declaration. West African Regional Ministerial Meeting on the Participation of Migrants in The Development of Their Country of Origin,. Dakar, Senegal.

Wickramasekara, P., (2002). Brain Drain and Gain: Reflections on Migration of Highly Skilled Persons from Developing Countries. Symposium on "Brain drain, brain gain or brain transfer?" 24 May, Brussels, organised by the Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism and the Higher Institute of Labour Studies of the Catholic University of Leuven and the Flemish Inter-university Council, Brussels (revised February 2003).

Coordonnées de l'auteur

Piyasiri Wickramasekara
Senior Migration Specialist
International Labour Office
International Migration Programme
1211 Geneva 22, Switzerland
Tel. (+41-22) 799-6497
Fax (+41-22) 799-8836
wickramasekara@ilo.org

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. Ramsoedh, 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. Denuette, 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
- 44F L'émigration de personnes hautement qualifiées de pays en développement : impact et réponses politiques - Rapport de synthèse
B. Lindsay Lowell et Allan Findlay, 2003

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. Alburo 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 Wickramasekara, 2002
58. Skilled labour migration from developing countries: Study on Argentina and Uruguay
Adela Pellegrino, 2002
- 58 S. 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
60. Migraciones laborales en América del Sur: la Comunidad Andina
Ponciano Torales, M. Estela González y Nora Pérez Vichich, 2003
61. Economic Integration in the Caribbean: The development towards a common labour market
Deike Fuchs and Thomas Straubhaar, 2003

62. Enjeux et défis de la migration de travail ouest-africaine
A.S. Fall, 2003
63. Migraciones laborales en Sudamérica: el Mercosur ampliado
Ezequiel Texidó, Gladys Baer, Nora Pérez Vichich, Ana María Santestevan,
Charles P. Gomes, 2003

**PERSPECTIVES ON LABOUR MIGRATION
PERSPECTIVES SUR LES 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 de 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
- 3 F. Globalisation et migrations de main-d'oeuvre : Importance de la protection
Patrick Taran et Eduardo Geronimi, 2003
4. Emigración haitiana y su vinculación con la sociedad de origen
Pierre W. Tesson, 2003
- 5 F. Options politiques de réponse à la migration des compétences : rétention, retour et circulation
Piyasiri Wickramasekara, 2003