

# Organisation internationale du Travail

## **Opportunités et défis de la mobilité des travailleurs en temps de crise et au-delà**

**Document de base pour la réunion informelle des ministres du  
Travail et des Affaires sociales lors de la Conférence  
internationale du Travail**

**Genève, 16 juin 2009**



**BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENEVE**

**Mai 2009**

## Table des matières

|  |    |
|--|----|
| 1. Introduction.....   | 1  |
| 2. Défis démographiques et du marché du travail.....   | 2  |
| 2.1 <i>Développements démographiques</i> .....   | 2  |
| 2.2 <i>Tendances du marché du travail</i> .....  | 3  |
| 2.3 <i>Changements des structures de l'emploi</i> .....  | 4  |
| 2.4 <i>La crise financière: réduction des effectifs dans les secteurs qui recrutent des migrants</i> ..... | 5  |
| 3. Tendances et pénuries en matière de compétences en Europe et dans les pays d'origine sélectionnés ..... | 6  |
| 3.1 <i>Pénurie de compétences et de main-d'oeuvre dans l'Union européenne</i> .....                        | 6  |
| 3.2 <i>La crise économique actuelle et la demande de compétences</i> .....                                 | 9  |
| 3.3 <i>Maroc</i> .....   | 9  |
| 3.4 <i>Turquie</i> .....   | 10 |
| 3.5 <i>Ukraine</i> .....   | 11 |
| 4. Tendances actuelles de la mobilité de la main-d'oeuvre .....  | 11 |
| 4.1. <i>Mobilité de la main-d'oeuvre au sein de l'Union européenne</i> .....                               | 11 |
| 4.2. <i>Tendances de la mobilité sortante de main-d'oeuvre – Maroc</i> .....                               | 12 |
| 4.3. <i>Tendances de la mobilité sortante de main-d'oeuvre en Turquie</i> .....                            | 13 |
| 4.4. <i>Tendances de la mobilité sortante de main-d'oeuvre en Ukraine</i> .....                            | 13 |
| 5. Discussion sur des stratégies de mobilité sélectionnées et des réponses politiques .....                | 14 |
| 5.1. <i>Mobilité intra-EU: Cohérence des objectifs politiques</i> .....                                    | 14 |
| 5.2. <i>Concurrence relative aux talents globaux et à la fuite des cerveaux</i> .....                      | 15 |
| 5.3. <i>De la fuite des cerveaux au gain de compétences: une solution gagnant-gagnant?</i> .....           | 16 |
| 5.4. <i>Garantir l'efficacité des programmes des travailleurs étrangers temporaires</i> .....              | 17 |
| 5.5. <i>Circularité et retour en période de crise</i> .....  | 18 |
| 5.6. <i>Le rôle des partenaires sociaux</i> .....  | 19 |
| 6. Points de discussion .....  | 20 |
| Références.....  | 22 |

# Opportunités et défis de la mobilité des travailleurs en temps de crise et au-delà

## 1. Introduction

La mobilité géographique des travailleurs, y compris par-delà les frontières, comporte de nombreux avantages potentiels. Ceux-ci découlent du redéploiement de la main-d'œuvre des régions en excédent vers les régions frappées par une pénurie ainsi que d'une meilleure affectation des travailleurs vers des activités et des régions, dont on présume qu'elles sont plus productives et génératrices de meilleurs revenus. En particulier, la mobilité volontaire entre emplois peut permettre aux travailleurs d'améliorer leur employabilité, leurs revenus et leurs perspectives de carrière alors qu'une plus grande mobilité de la main-d'œuvre accroît la flexibilité et l'adaptabilité des entreprises et a un impact positif sur leur compétitivité via une réduction des coûts et une augmentation de la productivité.

Au cours des vingt dernières années, les marchés de l'emploi européens ont subi d'importants changements. La chute du rideau de fer en 1989 et la dissolution de l'URSS en 1991 ont donné lieu à une nouvelle vague d'immigration à des fins d'emploi en provenance de l'ancien bloc soviétique vers l'Europe occidentale, atténuant partiellement (et temporairement) dans la région l'impact négatif du vieillissement de la population. Une brusque détérioration de la situation du marché du travail dans les ex-économies centralement planifiées consécutive à une destruction massive des emplois durant la période de transition ainsi qu'à l'ouverture des frontières, ont incité les jeunes en particulier à explorer les opportunités éducatives et professionnelles offertes par l'Europe occidentale et les États-Unis. Cela a d'une part amélioré les chiffres du chômage dans les pays d'origine des travailleurs migrants et d'autre part aggravé la structure d'âge de la population active de ces pays et entraîné un exode des cerveaux.

Au milieu des années 1990, les progrès réalisés en matière d'intégration économique des pays baltes et de l'Europe centrale ont accéléré les flux d'investissement direct étranger et créé des emplois, dont le nombre a graduellement dépassé celui des emplois détruits; les jeunes, alors en mesure d'accéder à de meilleurs emplois dans leur pays d'origine, sont rentrés de l'étranger. En conséquence, la migration de main-d'œuvre en provenance de ces pays s'est sensiblement ralentie. L'adoption de la Stratégie européenne pour l'emploi a influencé les politiques de l'emploi dans les pays de l'UE-15 et contribué au développement de politiques d'emploi positives dans ces pays. Au cours des années 2000, la croissance économique rapide des pays d'Europe centrale et orientale a eu pour effet d'améliorer de façon importante les marchés du travail et d'engendrer une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Celle-ci s'est aggravée après l'adhésion de ces pays à l'UE en mai 2004 et janvier 2007 alors que les obstacles à la migration ont été levés au Royaume-Uni, en Irlande et en Suède, et que des centaines de milliers de jeunes ont tiré parti de leur droit à la liberté de mouvement à des fins d'emploi, de manière surtout temporaire.

La crise économique actuelle déstabilise à nouveau les marchés du travail dans les pays européens, entraînant le licenciement de nombreux travailleurs à l'Ouest comme à l'Est, incluant de nombreux travailleurs migrants et ceux ayant usé de leur droit à la libre circulation dans l'UE, suite au tarissement des offres d'emplois. Les travailleurs migrants licenciés peinent à trouver un nouvel emploi dans le pays hôte, restreignant du même coup l'envoi de fonds à leur famille restée au pays. Cependant, le retour dans leur pays d'origine n'est pas une option

viable pour nombre d'entre eux au vu de la pénurie d'emplois décents sur place. Un maintien à l'écart du marché du travail entraînerait une détérioration rapide de leurs compétences. Une fois la crise terminée et les économies nationales rétablies, le problème du vieillissement de la population et le manque de main-d'œuvre qualifiée réintègreront le devant de la scène, ravivant la concurrence que se livrent les pays pour attirer les travailleurs qualifiés et incitant à l'action l'EU et les pays d'origine.

Ce document a été préparé pour la Réunion ministérielle informelle sous la présidence tchèque de l'UE. Il vise à alimenter la discussion sur l'action appropriée à mener en vue de stimuler la mobilité des travailleurs au sein de l'Europe dans l'intérêt des pays d'origine et des pays d'accueil ainsi que dans celui des travailleurs migrants eux-mêmes, tout en s'efforçant d'atténuer l'impact négatif de la fuite des cerveaux et de la pénurie de main-d'œuvre. Le document est structuré comme suit. La prochaine partie expose brièvement les problèmes démographiques et du marché du travail auxquels se trouvent confrontés l'UE ainsi que les trois pays invités à la réunion, dont de nombreux ressortissants sont dans l'UE. La troisième partie analyse la situation et les tendances du côté de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, pointant entre autres la pénurie de compétences à venir à laquelle il faudra remédier, entre autres, par la migration. La quatrième partie décrit les tendances actuelles de la mobilité des travailleurs dans l'UE et les trois pays ciblés. La quatrième partie examine diverses stratégies et réponses politiques aux problèmes de migration et la dernière partie propose quelques points de discussion.

Les trois pays invités à la Réunion ministérielle informelle et couverts par ce document sont le Maroc, la Turquie et l'Ukraine. Les relations entre l'UE et ces trois pays non membres de l'UE sont basées sur divers accords et cadres institutionnels. La Turquie est un pays candidat à l'UE. Les relations entre l'UE et le Maroc et l'Ukraine sont fondées sur des accords d'association et des partenariats spécifiques.

## **2. Défis démographiques et du marché du travail**

### ***2.1 Développements démographiques***

Dans les pays de l'UE (membres actuels de l'UE-27), la population en âge de travailler (les 15-64 ans) n'a cessé d'augmenter à la fois en termes absolus et relatifs depuis 1990. En 2010, elle représentera 68 pour cent de la population totale. Cependant, les deux sous-régions de l'UE, à savoir l'UE-15 (membres de l'UE avant 2004) et l'UE-10 (nouveaux membres de l'UE d'Europe centrale et du Sud-Est) ont contribué de manière différente à cette évolution. Alors que la population en âge de travailler dans l'UE-15 aura globalement progressé de 6,7 pour cent entre 1990 et 2010, dans l'UE-10 la hausse ne sera que de 2,8 pour cent, du fait notamment d'une baisse significative de la population dans les pays enregistrant une émigration nette, à savoir la Bulgarie, la Lettonie, la Lituanie et la Roumanie où le déclin s'est amorcé dès le début des années 1990. Il est intéressant de noter que la Pologne, qui est le plus grand pays ayant nouvellement adhéré à l'UE, a continué d'enregistrer une hausse de 10,4 pour cent de sa population en âge de travailler au cours des 20 dernières années en dépit de flux d'émigration élevés.

Après 2010, l'UE-27 sera confrontée à un déclin de son offre potentielle de main-d'œuvre. Alors que dans l'UE-15, ce déclin restera modéré jusqu'en 2015, dans l'UE-10, il sera important: un recul de 3,1 pour cent entre 2010 et 2015 selon les dernières projections des

Nations Unies (ONU, 2008).<sup>1</sup> Tout comme les quatre nouveaux pays membres de l'UE cités précédemment, la Pologne va enregistrer une réduction importante de sa population en âge de travailler. Le vieillissement de la population aura donc un impact négatif majeur sur le côté de l'offre du marché du travail dans l'UE.

La croissance de la population en âge de travailler dans l'UE-27 après 1990 est en grande partie imputable à la migration en provenance de pays extérieurs à l'UE – Maghreb et Afrique subsaharienne, Amérique latine, Asie et Europe de l'Est. Les travailleurs du Maroc, de Turquie et d'Ukraine constituent les plus importants groupes de travailleurs étrangers dans l'UE. Le Maroc et l'Ukraine ont connu une évolution démographique favorable et une hausse rapide de leur population en âge de travailler depuis 1990, à la fois en nombre et en pourcentage de la population totale (même si les taux de fertilité ont actuellement fortement chuté dans les pays du Maghreb, dont le Maroc, pour se fixer désormais en dessous du taux de reproduction). L'Ukraine a enregistré une baisse constante de sa population en âge de travailler. Dans ces trois pays, les mêmes tendances démographiques, qui créent un potentiel de migration au Maroc et en Turquie, et une nouvelle baisse de ce potentiel en Ukraine, se poursuivront également au-delà de 2010.

## ***2.2 Tendances du marché du travail***

Dans les années 1990, le marché du travail dans les deux sous-régions de l'actuelle UE-27 a évolué de manière très différente. Alors que dans l'UE-15, la seconde moitié des années 1990 en particulier a été marquée par une hausse importante du taux d'emploi en grande partie imputable à l'entrée massive des femmes sur le marché du travail et à un déclin rapide du taux de chômage, les nouveaux Etats membres de l'UE ont continué d'enregistrer un recul de leur taux d'emploi et une progression du chômage malgré une reprise de leurs économies nationales. A la fin des années 1990, le taux d'emploi des hommes s'est contracté plus rapidement que celui des femmes de sorte qu'en 2000, le taux moyen d'emploi des hommes dans l'UE-10 était inférieur de 9 points à celui de l'UE-15. Ceci est dû aux tendances contrastées du taux d'emploi des femmes dans les deux sous-régions de l'UE; malgré le taux d'emploi féminin nettement plus élevé dans les anciennes économies centralement planifiées avant 1990, en 2000, le taux moyen d'emploi des femmes dans l'UE-15 excédait déjà celui de l'UE-10 de 0,4 pour cent. La situation favorable du marché du travail dans l'UE-15 a donc attiré de nouveaux travailleurs migrants alors que le second groupe de pays se débattait pour trouver de nouvelles opportunités d'emploi pour leurs ressortissants ayant perdu leur emploi au cours de la restructuration massive des entreprises.

Après 2000, la situation du marché du travail s'est graduellement améliorée dans les nouveaux Etats membres de l'UE. Le chômage a amorcé un déclin et l'emploi a enfin progressé dans la plupart de ces pays. L'adhésion à l'UE a accéléré ces tendances positives. En conséquence, le taux moyen d'emploi total pour l'UE-27 a atteint 65,4 pour cent en 2007 (67 pour cent dans l'UE-15 et 63,2 pour cent dans l'UE-10). Le gain d'emplois total après 2000 est imputable aux travailleuses entrant sur le marché du travail. L'écart des taux d'emploi dans les deux sous-régions a continué de se creuser au bénéfice de l'UE-15. Néanmoins, outre l'accélération de la mobilité interne des travailleurs, l'ensemble de l'UE-27 a renforcé sa capacité à absorber les travailleurs migrants originaires de pays hors-UE; de fait, pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre, les employeurs ont de plus en plus cherché à recruter de nouveaux travailleurs

---

<sup>1</sup> Révision 2008 des estimations et des projections démographiques des Nations Unies. Voir <http://esa.un.org/unpp/index.asp>.

migrants, en particulier ceux dotés des compétences faisant défaut sur le marché du travail interne.

Dans les trois pays pourvoyeurs non membres de l'UE couverts par ce document, la situation du marché du travail n'a pas évolué de manière positive depuis le milieu des années 1990. Au Maroc, le taux d'emploi a baissé pour la population totale, les hommes et les femmes pour se fixer respectivement à 53,9 pour cent, 82,8 pour cent et 26,6 pour cent en 2007, en conservant l'importante disparité entre hommes et femmes dans les taux d'emploi et d'activité. Dans le même temps, le chômage a baissé également à 10 pour cent pour les deux sexes. La Turquie a connu une évolution négative similaire des taux d'emploi, qui ont atteint 45,8 pour cent pour la population totale, 71,3 pour cent pour les hommes et 24,8 pour cent pour les femmes en 2007 alors que le chômage a enregistré une progression constante pour se fixer à 9,8 pour cent pour les hommes et 10,3 pour cent pour les femmes. En Ukraine, le taux d'emploi a reculé dans la seconde moitié des années 1990 pour stagner ensuite à 67,8 pour cent pour la population totale, 72,2 pour cent pour les hommes et 63,7 pour cent pour les femmes en 2007. En revanche, le taux de chômage a marqué un recul constant sur cette période pour atteindre 6,7 pour cent pour les hommes et 6 pour cent pour les femmes. La situation défavorable du marché du travail dans les trois pays et les écarts salariaux importants par rapport à l'UE encouragent la migration à des fins d'emploi vers des pays plus riches lorsque les conditions administratives et juridiques le permettent.

Le déclenchement de la crise économique actuelle a inversé les tendances favorables du marché du travail dans l'UE à court terme. Selon les dernières estimations de l'UE (CE, 2009), l'emploi baissera de 1,6 pour cent en 2009 et de 0,5 pour cent en 2010. Le taux de chômage moyen dans l'UE devrait progresser de 2,5 pour cent entre 2008 et 2010 et atteindre 9,5 pour cent en 2010. La perspective à court terme des travailleurs en contrat de travail précaire, dont beaucoup sont des travailleurs migrants, n'est donc pas réjouissante car ils sont les premiers touchés par les licenciements comme le montrent clairement les données fournies par les entreprises et les services publics de l'emploi. En outre, les nouveaux entrants sur le marché du travail éprouvent des difficultés à trouver un emploi, notamment les jeunes ayant abandonné l'école en cours d'études et les demandeurs d'emploi appartenant aux groupes de population les plus défavorisés, dont les travailleurs migrants sans emploi. Ce qui a pour effet d'inciter les décideurs à lancer des programmes favorisant le retour des travailleurs migrants dans leur pays d'origine, comme nous le verrons plus en détails ci-après.

### ***2.3 Changements des structures de l'emploi***

Depuis 1995, on observe une tendance continue à la "flexibilisation" des relations d'emploi reflétant le besoin d'une plus grande adaptabilité à l'échelon de l'entreprise (OIT, 2009). Dans l'UE-15, le travail à temps partiel a augmenté de façon spectaculaire tout comme l'emploi temporaire dans 16 des 27 pays de l'UE. Le travail intérimaire, c'est-à-dire l'embauche temporaire par une agence de placement des travailleurs appelés à s'acquitter de leurs tâches dans une entreprise ou une institution en quête de main-d'œuvre temporaire, est une forme particulière de travail qui se développe rapidement. Les données relatives au nombre de travailleurs intérimaires sont incomplètes mais elles indiquent que ce type de travail se développe rapidement. En 2006, le nombre de travailleurs intérimaires dans l'UE-27 était estimé à 8 millions. Dépendamment des dispositions spécifiques de la législation nationale et des conventions collectives, les nombreux inconvénients liés au travail temporaire incluent: rémunération inférieure; accès plus difficile à la formation et aux services fournis par l'entreprise (tels que les crèches d'entreprise); couverture sociale limitée; possibilités de

promotion réduites; et difficulté pour obtenir un prêt immobilier auprès des établissements bancaires. Dans le cas des travailleurs temporaires, les conditions de travail ainsi que la couverture sociale sont aggravées.<sup>2</sup> Les travailleurs temporaires ou intérimaires sont majoritairement des jeunes, des personnes âgées ou des travailleurs migrants. En période de crise, les travailleurs intérimaires sont parmi les premiers à être licenciés, suivis par d'autres travailleurs temporaires si la récession s'aggrave comme actuellement.

Le potentiel de création d'emplois temporaires ou permanents à l'intention des travailleurs migrants est également fonction de la structure sectorielle des emplois et de ses tendances. Dans l'UE-27, ainsi que dans ses deux sous-régions, la tendance générale au cours des 20 dernières années est allée dans le sens d'une réduction de la part de l'emploi agricole dans l'emploi total contrebalancée par une augmentation de la part de l'emploi dans le secteur des services. Dans l'UE-15, la part moyenne de l'emploi agricole s'est déjà contractée pour se fixer à 3,5 pour cent de l'emploi total en 2007 alors que dans l'UE-10, elle s'est maintenue au-dessus de 10 pour cent (11 pour cent en 2007), malgré un déclin rapide. La part du secteur des services dans l'emploi total a excédé 70 pour cent dans l'UE-15 après 2000 contre une moyenne de seulement 56,4 pour cent dans l'UE-10 en 2007 malgré une croissance rapide.

Cependant, c'est dans l'industrie qu'on note une différence majeure; en 2007, la part du secteur industriel dans l'emploi total a régulièrement chuté pour s'établir à 23,5 pour cent dans l'UE-15 alors que dans l'UE-10, cette part a entamé une contraction au cours des années 1990 avant de rebondir pour se fixer à 32,6 pour cent. Cette inversion de tendance est à mettre au compte de l'externalisation de la production industrielle à faible valeur ajoutée vers les nouveaux Etats membres de l'UE. Dans ces installations de production externalisées, la demande accrue de main-d'œuvre s'est intensifiée suite à l'adhésion à l'UE, contribuant du même coup à une amélioration du marché du travail dans ces pays, et allant jusqu'à créer une pénurie de main-d'œuvre compensée par les travailleurs migrants ressortissants de pays hors UE.

En Turquie et en Ukraine, la part de l'agriculture dans l'emploi total est à la baisse bien que le secteur absorbe encore de nombreux travailleurs, souvent affectés à des emplois faiblement productifs. En revanche, au Maroc, cette part reste supérieure à 40 pour cent et n'a subi aucune contraction. Si la part de l'industrie dans l'emploi total a progressé en Turquie et est restée stable au Maroc, elle a fortement baissé en Ukraine. L'emploi dans le secteur des services a fortement augmenté en Turquie et en Ukraine mais stagné au Maroc. En outre, les emplois dans ce secteur sont généralement peu rémunérés. Les trois pays se caractérisent également par une économie largement informelle. Tous ces facteurs incitent les plus jeunes à chercher un emploi à l'étranger et à envoyer de l'argent à leur famille restée au pays si les conditions de la migration le permettent.

#### ***2.4 La crise financière: réduction des effectifs dans les secteurs qui recrutent des migrants***

Les travailleurs migrants à travers le monde alimentent surtout la construction, le secteur manufacturier, l'agriculture, l'hôtellerie-restauration, la santé et les services à la personne,

---

<sup>2</sup> La transposition de la Directive 2008/104/CE de l'UE relative au travail intérimaire et la ratification et la mise en oeuvre de la Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, de l'OIT contribueront à améliorer les conditions du travail décent pour les travailleurs intérimaires.

incluant les services domestiques. Nombre de ces secteurs sont également particulièrement frappés par la crise actuelle (OCDE, 2009).<sup>3</sup>

Le tableau 1 de l'annexe fournit les données spécifiques à plusieurs pays de l'UE concernant l'emploi des travailleurs de 15 à 62 ans nés à l'étranger dans différents secteurs. Dans la construction, les taux d'emploi des travailleurs étrangers sont particulièrement élevés dans les pays du Sud de l'Europe qui ont enregistré un boom du développement résidentiel. Les ouvriers du secteur de la construction nés à l'étranger représentent 32 pour cent en Grèce, 21 pour cent en Espagne, près de 15 pour cent au Portugal et près de 14 pour cent en Italie. Le boom immobilier lié dans ces pays à l'arrivée des retraités du nord de l'Europe en quête de climats plus cléments, de crédits bon marché et de tarifs aériens avantageux, s'est interrompu, tout comme en Irlande. Les travailleurs migrants ont joué un rôle important dans la phase d'expansion de ces pays et ils sont désormais les premières victimes de la crise.

Le recrutement de travailleurs étrangers par le secteur manufacturier de biens de consommation durables est considérable dans des pays comme la République tchèque (23,3 pour cent), l'Allemagne (19,9 pour cent) et l'Italie (13,4 pour cent), qui incidemment ont aussi un important secteur automobile, particulièrement frappé par la crise financière. Plusieurs constructeurs automobiles allemands ont annoncé un arrêt temporaire de la production suite à l'effondrement des ventes ou recourent au chômage partiel et en France le secteur automobile a enregistré un recul important de l'emploi en 2008.

Les pays nordiques notamment emploient de nombreux migrants dans les secteurs de la santé et du travail social (Norvège 21,6 pour cent; Danemark 19,5 pour cent; Suède 19,3 pour cent); les chiffres concernant une réduction des effectifs dans ces secteurs n'ont pas été publiés. Ce n'est guère étonnant attendu que les services de santé nécessitent une connaissance spécialisée et que la pénurie de main-d'œuvre est chose courante dans ce secteur.

Dans l'UE, l'impact sur les migrants se fait davantage sentir dans les pays précocement frappés par la crise, tels que l'Espagne, l'Irlande et le Royaume-Uni. En Espagne, le taux de chômage des migrants atteint 17 pour cent et l'écart avec les citoyens de souche a progressé de 6,5 pour cent au premier trimestre 2008 (OCDE, 2009, p.7).

### **3. Tendances et pénuries en matière de compétences en Europe et dans les pays d'origine sélectionnés**

#### ***3.1 Pénurie de compétences et de main-d'oeuvre dans l'Union européenne***

L'emploi par profession a connu d'importants bouleversements à la fois dans l'UE-15 et l'UE-10. Selon l'enquête sur la population active, entre 1996 et 2006, la croissance de l'emploi a été particulièrement importante dans les professions à forte intensité de main-d'œuvre: techniciens et professionnels, législateurs, hauts fonctionnaires et cadres mais également dans les professions élémentaires (Strietska-Ilina, 2008).<sup>4</sup> A l'inverse, l'emploi s'est contracté pour les

---

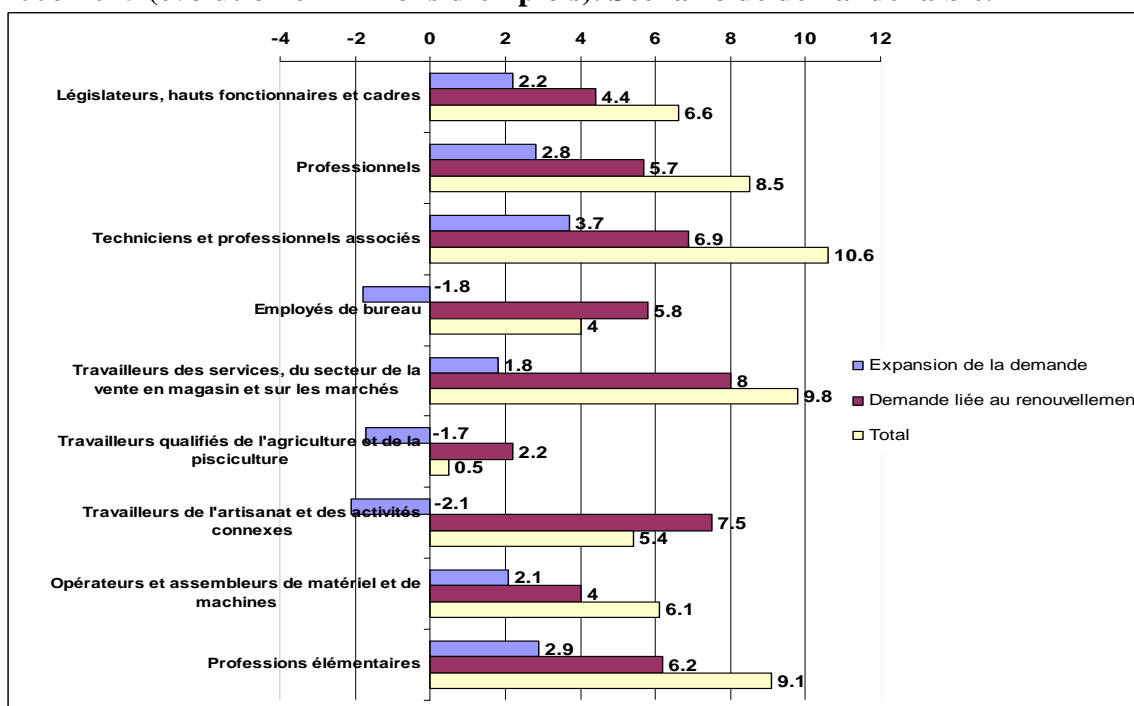
<sup>3</sup> Pour une analyse systématique détaillée des développements et des perspectives de la migration vers et au sein des pays de l'OCDE, voir le document de travail de l'OCDE DESLSA/ESLSA/WP2(2009)3 *International Migration and the Economic Crisis: Understanding the links and shaping the policy responses*.

<sup>4</sup> Selon la Classification internationale type des professions (CITP-88, BIT), les professions élémentaires recouvrent principalement les tâches simples et routinières exigeant peu d'initiative/de responsabilité personnelle et requérant une connaissance et une expérience correspondant au niveau de compétences de la CITP (éducation primaire).

professions manuelles qualifiées du secteur artisanal, les travailleurs de l'agriculture et de la pisciculture et les employés de bureau.<sup>5</sup> Une récente prévision paneuropéenne à moyen terme de la demande de compétences en Europe laisse entrevoir une poursuite de cette tendance. Le scénario de demande faible, qui est le plus plausible dans le contexte actuel de crise économique, entrevoit une hausse nette de 8 millions d'emplois sur la période 2006-2015. Cette poussée concernerait surtout le secteur des services; elle compensera la perte des 2,3 millions d'emplois dans le secteur primaire et 1,25 million dans la construction et le secteur manufacturier (Cedefop, 2008).<sup>6</sup> La demande de main-d'œuvre pour les professions non manuelles hautement qualifiées, telles que les techniciens, les professionnels et les cadres, et les professions élémentaires poursuivra sa tendance à la hausse. Ce phénomène, connu sous le nom de polarisation des emplois, a évolué en Europe depuis le début des années 1990 suite aux progrès technologiques, tout comme la délocalisation du secteur manufacturier.<sup>7</sup>

Cependant, il est important de noter que, du fait du vieillissement de la main-d'oeuvre dans l'UE, même dans les pays où la demande ne progressera pas, on s'attend à un nombre important d'offres d'emploi pour remplacer les personnes quittant le marché du travail – majoritairement les retraités (voir figure 1). Ce qui laisse présager que l'Europe pourra manquer de main-d'œuvre dans un large éventail de professions, notamment pour ce qui concerne les emplois faiblement et hautement qualifiés du secteur des services.

**Figure 1: La demande par grand groupe de professions dans l'UE-25, Norvège et Suisse, 2006-2015 (évolution en millions d'emplois). Scénario de demande faible.**



Source: Calculs de Cedefop 2008 basés sur le scénario de demande faible.

Note: Les données concernant la Bulgarie et la Roumanie ne sont pas disponibles.

<sup>5</sup> Mise à jour de Strietska-Ilina O., Rapport 2008.

<sup>6</sup> Les prévisions incluent tous les Etats membres de l'UE, à l'exception de la Bulgarie et de la Roumanie, ainsi que la Norvège et la Suisse.

<sup>7</sup> Il existe une abondante littérature sur la polarisation des emplois (voir Goos et Manning, 2003 et Goos, Manning et Salomons, 2009). Voir également la discussion sur l'évolution du sens des compétences dans Strietska-Ilina, 2008, op.cit Les facteurs contribuant principalement à la polarisation des emplois sont toujours soumis à discussion.

L'analyse de la composition des compétences dans l'emploi témoigne également d'une nette tendance à l'amélioration des compétences, la part des travailleurs instruits des secteurs secondaire et tertiaire ayant fortement augmenté dans tous les groupes de professions, incluant les professions élémentaires. La tendance peut signifier une substitution des qualifications, suite à une inadéquation des qualifications, ainsi qu'une hausse des niveaux d'instruction de la main-d'œuvre européenne, qui relèvent les niveaux de compétences sur le marché du travail.

Cependant, reste à savoir si les compétences disponibles sont utilisées de manière optimale lorsque près de la moitié des emplois élémentaires dans l'UE sont actuellement occupés par des travailleurs moyennement ou hautement qualifiés. Les travailleurs migrants contribuent à cette situation en occupant une part relativement importante de l'emploi dans les professions élémentaires où leurs compétences sont souvent sous-évaluées. La recherche montre que les travailleurs qui migrent vers l'Union européenne, surtout ceux en provenance de pays non membres de l'UE-15, sont dotés de niveaux de compétences comparables à ceux de la main-d'œuvre nationale mais qu'ils occupent de façon disproportionnée des emplois faiblement qualifiés dans le secteur de l'hôtellerie-restauration et dans le milieu familial (Ward, 2008). Mais la situation des travailleurs migrants des pays non membres de l'UE est pire: 13 pour cent des hommes et 17 pour cent des femmes ayant un diplôme universitaire sont absorbés par les professions élémentaires contre 1 pour cent pour les citoyens de souche de l'UE (ibid., p.39). Alors que recruter des personnes dotées de compétences supérieures au niveau officiellement requis peut contribuer positivement à la productivité, une inadéquation marquée des qualifications peut mener à une déqualification et à un sous-rendement de ces travailleurs et à un gaspillage important du capital humain pour la société. Cela a également un impact négatif sur la cohésion sociale et la justice sociale.

Depuis plusieurs années, les Etats membres de l'UE souffrent d'un déficit de compétences et d'une pénurie de main-d'œuvre (OEE, 2001),<sup>8</sup> qui ont eu un impact négatif sur la productivité et la rentabilité des entreprises, aggravé les écarts salariaux et réduit la compétitivité de leurs économies. Malgré les différences de structure économique, on observe des similarités frappantes des professions frappées une pénurie dans l'UE-15 et l'UE-10. Les nouveaux pays membres de l'UE sont frappés par une pénurie imputable à la migration des travailleurs dotés des compétences requises de l'UE-10 vers l'UE-15. Il est donc important de reconnaître que, si le marché unique serait avantagé par un renforcement de la mobilité des travailleurs au sein de l'UE, le problème de la pénurie de compétences ne saurait être pleinement résolu sans la contribution des ressortissants non-UE.

Les professions frappées de pénuries en Europe incluent les métiers manuels qualifiés (charpentiers, maçons, électriciens, etc.), les professions de santé (médecins, infirmières, soins aux personnes âgées ou handicapées), les assistantes maternelles, les spécialistes des TI, les administrateurs, les métiers de la finance et de la comptabilité, les scientifiques, les ingénieurs, le personnel de l'hôtellerie et de la restauration, et les emplois manuels faiblement qualifiés (Strieska-Llina, 2008).<sup>9</sup> Les compétences fondamentales liées notamment aux TCI, aux langues étrangères, au travail en équipe, à la communication interpersonnelle, à l'initiative, à la créativité, à l'entrepreneuriat, au leadership et à la gestion, aux compétences de présentation, à l'aptitude à apprendre, etc. font également cruellement défaut aux entreprises.

---

<sup>8</sup> Un des premiers suivis systématiques au plan européen revient à l'Observatoire européen de l'emploi en 2001.

<sup>9</sup> Voir également Manpower talent shortage survey, 2008.

Les Etats membres de l'UE faisant état de pénuries dans des professions similaires, il est important de reconnaître le déficit de qualifications/main-d'œuvre comme un problème européen qui requiert des mesures politiques à l'échelle du continent (Strieska-Llina, 2008). Ces mesures incluent un appariement efficace emploi-compétences, un investissement dans les compétences utiles au marché du travail ciblant spécifiquement l'augmentation de la productivité de la main-d'œuvre,<sup>10</sup> des mesures en vue de renforcer la participation à la main-d'œuvre, notamment des femmes et des travailleurs âgés, et, enfin et surtout, une réglementation de la migration. Cependant, il est important de souligner que, dans le cas de pénuries persistantes et à long terme de professions spécifiques, comme les médecins, les infirmières, les enseignants, les ingénieurs et certaines professions manuelles qualifiées, l'Europe doit investir dans l'éducation et la formation appropriées de sa propre main-d'œuvre plutôt que de s'en remettre à l'arrivée de travailleurs migrants.

### ***3.2 La crise économique actuelle et la demande de compétences***

Malgré la crise économique actuelle et la hausse des taux de chômage à travers toute l'UE, les besoins élevés de remplacement à long terme et la contraction de la main-d'œuvre européenne ne sous-entendent pas que l'Europe sera en mesure de satisfaire ses besoins à partir de sa propre réserve de main-d'œuvre même si la mobilité au sein de l'UE augmente de façon importante. Bien évidemment, l'aggravation vertigineuse du chômage engendrée par la crise économique n'encourage pas les décideurs à s'attaquer au problème en suspens lié à la pénurie de main-d'œuvre à plus long terme. Les crises économiques antérieures montrent que la hausse du chômage peut maintenir de nombreuses personnes dans le chômage à long terme et les jeter hors du monde du travail, et affecter négativement les taux de participation globaux aux marchés du travail européens à long terme. Certains des programmes de retour mis en œuvre par les gouvernements de l'UE qui ciblent les travailleurs migrants manquent donc de vue à long terme car ils pourraient à l'avenir dissuader les migrants potentiels de se mettre en quête d'un emploi en Europe (voir la section 5 pour des informations additionnelles sur le sujet).

Tôt ou tard, la crise s'achèvera. Lorsque la demande de main-d'œuvre repartira à la hausse, la composition des emplois changera. Les industries qui récemment connaissaient un boom, comme la finance et la construction, pourraient ne pas retrouver les niveaux de croissance d'avant-crise. La construction automobile, la production d'acier et d'autres secteurs industriels frappés actuellement par des fermetures d'usine temporaires pourraient être confrontés à des pertes d'emploi permanentes. Dans le même temps, investir dans la création d'emplois via les mesures incitatives actuelle entraînera une hausse des emplois publics, des emplois dans les secteurs de l'infrastructure, de la construction carboneutre, de la solarisation, des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique. Les marchés du travail exigeront alors des demandeurs d'emploi, dont les migrants, de nouveaux profils de compétences. La crise actuelle poussera à une restructuration économique, notamment une restructuration verte, et pourrait donc avoir un effet structurel durable sur la demande de compétences.

### ***3.3 Maroc***

Au cours des dix dernières années, la structure de l'emploi par grand groupes de professions est demeurée relativement stable au Maroc. La forte poussée démographique et la vaste cohorte

---

<sup>10</sup> Selon le *Rapport 2008 sur la compétitivité européenne*, la croissance de la productivité dans l'UE est très prometteuse. Cependant, en termes réels, l'UE se place toujours derrière les Etats-Unis où la productivité par personne employée est d'environ 42 pour cent supérieure.

de jeunes se sont traduites par un surplus de main-d'œuvre. Le taux d'alphabétisation reste faible (52,3 pour cent selon le recensement de 2004) et la part de la population économiquement active ayant au moins le niveau secondaire supérieur reste faible (17 pour cent selon l'enquête sur la main-d'œuvre 2003). Malgré les récentes hausses d'inscription dans l'enseignement secondaire supérieur, l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFPT) ne représentent que 12 pour cent des admissions totales à ce niveau (UNESCO, base de données en ligne, 2005). Le système souffre d'une disparité entre l'éducation générale et professionnelle marquée par une création insuffisante de liens et un haut niveau de segmentation. Le taux de chômage élevé de la population ayant une éducation secondaire et supérieure se double d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée au niveau des techniciens, notamment pour ce qui concerne les technologies modernes (FEF, 2008a)

Au Maroc, l'éducation et la formation sont donc confrontées à d'importants problèmes liés à l'appariement des compétences à la demande de l'économie et des entreprises, à la promotion de l'employabilité des jeunes et à l'amélioration de la qualité de l'offre d'éducation et de formation. Bien que le Maroc possède un vaste réservoir de main-d'œuvre susceptible de contribuer au développement économique tant national qu'étranger, la qualité de son capital humain reste faible. Le pays a besoin d'une aide pour continuer à améliorer la qualité de l'éducation et stimuler l'accès à la formation et l'offre de formation réceptive aux besoins du marché du travail.

### ***3.4 Turquie***

Au cours des dernières décennies, la structure sectorielle de l'emploi a fortement évolué en Turquie, comme en témoignent les importants changements de la structure de l'emploi par grande catégorie de professions: selon les données de l'enquête sur la main-d'œuvre, la baisse la plus importante de l'emploi a concerné les travailleurs qualifiés des secteurs agricole et artisanal, et des secteurs connexes alors que ce sont les professions élémentaires qui ont enregistré la croissance des emplois la plus significative et la plus stable.

En Turquie, le niveau du capital humain reste plutôt faible, la majorité de la population turque n'ayant qu'un niveau d'instruction de base ou faible et la part de la population adulte dans la tranche d'âge 25-64 ans ayant au moins le niveau secondaire supérieur n'est que de 26 pour cent, contre 70 pour cent dans l'UE-27 (Eurostat 2007). Néanmoins, il est important de noter que la cohorte des plus jeunes enregistre des taux d'inscription nettement plus élevés à la fois dans le niveau secondaire et tertiaire d'enseignement; cette tendance promet une évolution favorable de la structure de la population par cycle d'enseignement. Près de 40 pour cent des personnes s'engageant dans le secondaire (inférieur et secondaire) alimente l'EFPT, bien qu'elle ne jouisse pas d'un prestige élevé.

Du fait d'une inadéquation entre la structure de l'éducation et la demande de compétences, les niveaux d'éducation plus élevés ne réduisent pas le risque de chômage: le taux de chômage parmi la population ayant un niveau d'instruction secondaire supérieur est plus élevé que celui de la moyenne nationale (13 pour cent) alors que celui de la population ayant une éducation tertiaire avoisine la moyenne (9,6 pour cent – les données datent de 2007). C'est la population ayant moins d'une année de scolarité, soit encore plus d'1 million de personnes, qui enregistre le taux de chômage le plus faible (5 pour cent). L'employabilité des jeunes reste un problème majeur, leur taux de chômage excédant fortement le taux de chômage moyen. La sous-utilisation de la main-d'œuvre instruite au plan national et l'émigration connexe de travailleurs

jeunes qualifiés pourraient cependant avoir des incidences négatives durables sur la productivité, la croissance et la compétitivité à long terme.

### **3.5 Ukraine**

En Ukraine, la structure des emplois par grande catégorie de professions obéit à des tendances similaires à celles de l'UE : croissance des emplois dans le secteur des services, de la vente en magasin et sur les marchés ainsi que pour les législateurs, les cadres supérieurs et les professionnels. Les professions élémentaires connaissent également une stabilité de la demande. Cette évolution se fait aux dépens des emplois agricoles et d'autres emplois manuels qualifiés. La seule différence importante avec les tendances observées dans l'UE concerne la baisse des emplois de techniciens et de professionnels intermédiaires, groupe qui enregistre la plus forte croissance dans l'UE.

L'Ukraine a hérité de l'Union soviétique un système éducatif bien organisé qui offre une solide base pour la mise en valeur du capital humain (FEF, 2008b) Et malgré les nombreux problèmes que pose le processus de transition, la participation à la formation et les taux d'alphabétisation demeurent élevés par rapport aux niveaux internationaux (ibid). D'une façon générale, la main-d'œuvre ukrainienne possède un niveau élevé de compétences: en 2005, 88 pour cent de la population active avait achevé le deuxième cycle d'enseignement secondaire (enquête sur la main-d'œuvre). L'Ukraine enregistre également un des taux d'inscription bruts les plus élevés (30 pour cent) en Europe. Cependant, la qualité de l'éducation et son adéquation avec les besoins du marché du travail restent un problème majeur pour le processus de réforme. Suite au vieillissement de la main-d'œuvre et à l'importance de la migration sortante de main-d'œuvre, l'Ukraine connaît depuis peu une importante pénurie de main-d'œuvre, un déficit de compétences et une inadéquation des compétences au marché du travail.

Les conditions économiques, notamment les énormes écarts de salaire, figurent au nombre des principales incitations à migrer. La migration des ressortissants ukrainiens s'est accélérée à la fois en provenance et à destination des régions orientales voisines ainsi que vers l'UE. Cette tendance devrait persister: selon la récente enquête sur les intentions migratoires, 26 pour cent des personnes interrogées ont indiqué vouloir migrer à des fins d'emploi (2007).<sup>11</sup> Malgré la contribution potentielle élevée du capital humain ukrainien à l'économie des pays hôtes, les compétences des migrants ukrainiens sont largement sous-utilisées, 3,5 pour cent des migrants hautement qualifiés qui réintègrent leur pays d'origine déclarent avoir décroché un emploi à l'étranger comme travailleurs non qualifiés. Ce pourcentage est encore plus élevé pour les Ukrainiens qui rentrent de l'UE où 48 pour cent des personnes moyennement qualifiées et 40 pour cent des personnes hautement qualifiées ont occupé des emplois non qualifiés (FEF, 2008c). Dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre et de déficit de compétences que connaît l'Ukraine, ce type de situation débouche non seulement sur un exode des cerveaux mais également sur un gaspillage des compétences au vu des besoins de compétences de l'UE.

## **4. Tendances actuelles de la mobilité de la main-d'oeuvre**

### **4.1. Mobilité de la main-d'oeuvre au sein de l'Union européenne**

En 2005, l'enquête sur la main-d'oeuvre européenne a montré que dans l'UE-25 les ressortissants étrangers représentaient 9 pour cent de la population active en âge de travailler.

---

<sup>11</sup> Ibid.

Pour l'UE-15, ce pourcentage passe à 10,4 pour cent, soit 19 millions, sur lesquels, moins de 20 pour cent étaient originaires d'autres pays membres de l'UE (3,3 millions) et plus de 80 pour cent étaient des migrants ressortissants de pays tiers. Sur les 3,3 millions de migrants internes à l'UE, 0,6 million était originaire d'un pays de l'UE-10 et 2,7 millions de l'UE-15.

Cependant, on observe des différences importantes entre pays de l'UE-27, concernant par exemple la part des ressortissants étrangers d'âge actif par rapport à la population totale en âge de travailler. En 2006, cette part était de près de 46 pour cent au Luxembourg et 19 pour cent à Chypre alors qu'en Pologne et en République tchèque, elle était de 0,5 pour cent et 2 pour cent respectivement.

On note également que certains groupes de travailleurs présentent un niveau de mobilité nettement inférieur à la moyenne, notamment les personnes ayant un niveau d'instruction plus faible et les employés plus âgés. En outre, les chômeurs rechignent davantage à bouger à moins qu'ils n'y soient contraints, l'appui apporté par les réseaux sociaux revêtant une importance accrue en période de chômage.

Ceci illustre l'antagonisme entre les aspects économiques et sociaux de la mobilité géographique. Les opportunités économiques et l'envie de changer de style de vie font contrepoids à la crainte de perdre le soutien familial et amical, et aux défis posés par l'apprentissage d'une langue étrangère et le changement de domicile. En 2006, les conclusions d'un projet de recherche menée conjointement par la Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité de chances de la Commission européenne et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Dublin), font également ressortir que les citoyens considèrent que les problèmes d'accès aux prestations sociales et aux services publics font moins obstacle à la mobilité que les barrières administratives et juridiques (Krieger, à paraître).

#### ***4.2. Tendances de la mobilité sortante de main-d'oeuvre – Maroc***

Le Maroc est un des principaux pays d'émigration au monde. Sa population actuelle avoisine 30 millions; plus de deux millions de personnes d'origine marocaine vivent actuellement en Europe de l'Ouest. Plus récemment, un nombre croissant de migrants marocains s'est installé au Canada et aux Etats-Unis. En outre, le Maroc semble devenir un pays de transit et d'immigration pour des migrants de l'Afrique subsaharienne. La France reste la première destination migratoire pour les Marocains résidents légaux (1 025.000), suivie par l'Espagne (397.000).

Suite à l'arrêt du recrutement de travailleurs invités en Europe au début des années 1970, le regroupement familial et la migration clandestine sont devenus la forme dominante des flux migratoires entre le Maroc et l'UE, notamment l'Italie et l'Espagne, qui ont introduit des exigences en matière de visa en 1990 et en 1991 respectivement. Jusqu'alors les Marocains entraient dans ces pays munis d'un visa touristique puis prolongeaient leur séjour. Les gouvernements italiens et espagnol ont lancé plusieurs campagnes de régularisation afin d'accorder un statut juridique aux migrants, dont les Marocains. L'Italie et plus particulièrement l'Espagne ont supplanté la France et sont devenues les principales destinations des nouveaux travailleurs migrants marocains, dont un nombre accru sont des femmes travaillant au sein de famille, dans l'agriculture ou les petites entreprises.

Le Maroc entretient un niveau élevé de coopération bilatérale avec de nombreux Etats membres de l'UE, notamment avec l'Espagne. Au départ, cette coopération était liée à des questions de sécurité, de contrôle aux frontières, etc. et au rôle du Maroc comme pays de transit pour des migrants de l'Afrique subsaharienne. Elle a ensuite évolué pour se focaliser sur des questions économiques comme les accords concernant les travailleurs saisonniers temporaires. L'UE entend soutenir le développement économique du Maroc, notamment via le programme MEDA (Mesures d'accompagnement) qui vise à développer le secteur privé et à encourager la bonne gouvernance. Plus récemment, MEDA II (Appui institutionnel à la circulation des personnes) a été adopté. Des fonds considérables du programme MEDA sont réservés en vue de contrôler l'immigration clandestine et de stimuler le développement rural. Ces fonds ciblent particulièrement les provinces du nord du Maroc, vues comme sources de pauvreté, de drogues, de contrebande de personnes et de migration illégale. Mais les fonds MEDA ne représentent que 2 pour cent de tous les fonds transférés par les migrants marocains et vue de la perspective marocaine, la migration constitue une ressource de développement importante en faisant reculer la pauvreté et le chômage, et en renforçant la stabilité politique.

L'émigration pourrait décroître à plus long terme suivant le déclin considérable du nombre de personnes atteignant l'âge de travail dans les décennies après 2010. Le Maroc se caractérisera alors par la coexistence d'une émigration, d'une migration de transit et d'une immigration; le processus a déjà démarré avec les migrants des pays subsahariens qui transitent par le Maroc mais aussi s'y établissent (de Haas, 2005).

#### ***4.3. Tendances de la mobilité sortante de main-d'oeuvre en Turquie***

En Turquie, les chiffres officiels de l'émigration permanente ne font l'objet d'aucune déclaration. Cependant, l'émigration de travailleurs temporaires sous contrat par l'intermédiaire du Bureau pour l'emploi de la Turquie a atteint 81 000 personnes en 2006, soit une progression de 35 pour cent par rapport à 2005. Cette émigration avait pour destination le Moyen-Orient (surtout l'Arabie Saoudite) et la Communauté des Etats indépendants. Les flux d'émigration temporaires au départ de la Turquie vers d'autres pays de l'OCDE, qui ont été relativement faibles ces dernières années, ne cessent de diminuer.<sup>12</sup>

Pour les pays de l'UE, la migration de main-d'oeuvre en provenance de la Turquie est donc largement chose du passé. Dans des pays comme la France, l'Allemagne et les Pays-Bas qui accueillent une importante communauté turque (incluant les travailleurs turcs de seconde et troisième génération établis dans ces pays), les politiques de regroupement familial continuent de jouer un rôle tout comme les politiques d'intégration via le marché du travail et le système éducatif. Une étude allemande publiée en janvier 2009 montre par exemple que sur les 2,8 millions de Turcs vivant en Allemagne, 30 pour cent n'ont aucun diplôme contre seulement un pour cent des Allemands.

#### ***4.4. Tendances de la mobilité sortante de main-d'oeuvre en Ukraine<sup>13</sup>***

---

<sup>12</sup> Pour plus de détails et d'informations sur l'immigration, la migration de transit et des questions connexes, voir le profil de pays de la Turquie, OCDE, 2008, pp. 312-313.

<sup>13</sup> Cette partie est basée sur les informations recueillies en septembre 2007 lors de séminaires sur la migration et le développement sur la frontière polono-ukrainienne, qui se sont déroulés au Przemysl Institute for Sociology et à l'Ukrainian National Institute for Strategic Studies, Lviv Branch.

Depuis peu, les Ukrainiens émigrent en grand nombre. Au moment de l'indépendance en 1991, le pays comptait près de 50 millions d'habitants mais depuis lors il a perdu 10 pour cent de sa population. Avant l'indépendance, la majorité des migrants ukrainiens étaient d'origine allemande et juive, mais depuis lors ce sont surtout les ressortissants des ethnies russe et ukrainienne qui partent vers les Etats-Unis, Israël, la Russie et l'UE.

On a également observé une migration de travailleurs à court terme vers l'Espagne, la Fédération de Russie, l'Italie, la Pologne, le Portugal, la République tchèque et le Royaume-Uni. Pendant une grande partie des années 1990, l'Ukraine a considéré la Pologne et la République tchèque comme des modèles économiques, politiques et sociaux, et leurs politiques libérales sur l'entrée, le séjour et le travail ont attiré des migrants ukrainiens, notamment d'Ukraine de l'ouest, en quête d'emplois saisonniers dans l'agriculture, la construction et les services domestiques en Pologne et en République tchèque. La migration vers les pays du sud de l'Europe a démarré via les programmes de travailleurs étrangers temporaires, notamment dans la construction et l'agriculture. Par exemple, en 2006, en grande partie suite au boom de la construction en Espagne et au Portugal à la fin des années 1990 et à la récession qui a frappé l'Ukraine, les Ukrainiens constituaient le second plus important groupe d'étrangers au Portugal derrière les Brésiliens. La plus grande concentration de travailleurs ukrainiens à l'étranger, soit environ un million de personnes, se trouve dans la Fédération de Russie.

L'Ukraine figure actuellement au nombre des pays les plus durement frappés par la crise économique. Ces turbulences couplées à l'incertitude politique découlant des tensions entre les partisans d'un rapprochement plus étroit avec la Russie d'un côté et avec l'UE de l'autre, peuvent avoir pour effet de transformer la migration actuelle à court terme en une migration permanente, d'autant que les études récentes ont montré que les jeunes ont tendance à ne pas maintenir les liens avec l'Ukraine.

## **5. Discussion sur des stratégies de mobilité sélectionnées et des réponses politiques**

### ***5.1. Mobilité intra-EU: Cohérence des objectifs politiques<sup>14</sup>***

La mobilité des travailleurs est certainement un des thèmes importants de la Stratégie européenne pour l'emploi comme en témoigne le fait que 2006 ait été proclamée "Année européenne de la mobilité des travailleurs". L'objectif politique semble être de parvenir à cette mobilité. Cependant, la question se pose de savoir si l'internationalisation relativement plus élevée du marché du travail européen (sous la forme de présence de ressortissants de pays tiers) témoigne de niveaux sous-optimaux de mobilité intra-UE (en moyenne, seulement 20 pour cent des travailleurs migrants sont originaires de pays de l'UE alors que 80 pour cent sont des ressortissants de pays tiers: voir le paragraphe 4.1). Néanmoins, à chaque nouvelle vague d'adhésions à l'UE, l'objectif visant à "plus de mobilité" semble reléguer aux oubliettes et la trop grande mobilité inspire des craintes.

---

<sup>14</sup> Il faut établir une distinction entre la mobilité intra-UE et les politiques de l'UE liées aux ressortissants de pays tiers (RPT). Concernant ces derniers, des facilités sont généralement offertes aux travailleurs hautement qualifiés alors que des mesures strictes régissent l'entrée des travailleurs faiblement qualifiés. Certains Etats membres ont dressé la liste des professions non qualifiées ouvertes aux ressortissants d'autres Etats membres de l'UE alors que les RNT n'ont accès qu'aux professions hautement qualifiées.

Les politiques et programmes de développement régionaux/structurels posent un défi manifeste aux politiques liées à la mobilité des travailleurs à l'échelle de l'UE. Ces programmes ont pour but d'améliorer l'environnement économique et social dans les régions et les pays sous-développés et de retenir les ressources humaines dans ces zones. La migration permanente à grande échelle de la frange la plus jeune et la mieux instruite de la main-d'œuvre sapera ces politiques.

La recherche montre de manière récurrente une plus forte propension des étudiants et des travailleurs hautement instruits et hautement qualifiés à traverser les frontières intra-européennes. De toute évidence, cela peut représenter un double risque lié à une fuite des cerveaux et à un exode des jeunes pour certains pays/régions en Europe. L'ampleur de ce risque est fonction de deux facteurs: 1) du caractère permanent de la migration ou temporaire si elle débouche sur une migration de retour ou circulaire importante, et 2) si cela reflète un effet d'âge pendant une certaine phase de la vie, ou un effet de cohorte, avec une propension accrue des cohortes plus jeunes à migrer tout au long de leur vie professionnelle. A la fois, la migration permanente à grande échelle et l'effet de cohorte ont le potentiel de changer fortement la distribution de la population à long terme (Krieger, à paraître).

## ***5.2. Concurrence relative aux talents globaux et à la fuite des cerveaux***

Le risque d'exode des cerveaux ne concerne pas seulement la mobilité intra-UE. Les initiatives visant à renforcer la compétitivité de l'UE (et celle des pays membres individuels) en augmentant le capital humain disponible, sont susceptibles de porter préjudice aux pays d'origine des migrants en les dépossédant de compétences essentielles.

En conséquence, les réglementations autorisant les étudiants étrangers à prolonger leur séjour à des fins d'emploi dans les pays de l'UE une fois obtenu leur diplôme, peuvent avoir un des deux effets suivants.<sup>15</sup> D'un côté, on peut estimer qu'elles permettent aux diplômés des pays en développement d'acquérir une expérience professionnelle utile dont pourra tirer parti leur pays d'origine. D'un autre côté, on a des raisons de croire que, en moyenne, les personnes qui décident de poursuivre leurs études dans un pays étranger puis de s'y installer sont ensuite moins enclines que les autres à réintégrer leur pays d'origine. Une des raisons tient à ce que les études sont une période importante de la vie au cours de laquelle se forment des liens d'amitié et autres types de relations; pour certains même, elles sont l'occasion de fonder une famille (Kuptsch, 2006).

De la même façon, l'objectif de "l'initiative carte bleue" est d'augmenter le flux des travailleurs hautement qualifiés vers l'UE. José Manuel Barroso, Président de la Commission européenne, a déclaré: "En adoptant la carte bleue européenne, nous adressons un signal clair: les migrants hautement qualifiés sont les bienvenus dans l'Union!". Le programme carte bleue permettra aux professionnels non-UE d'entrer dans l'UE avec leur famille s'ils sont en possession d'une offre d'emploi d'une durée minimale d'une année, le terme "professionnel" étant défini par l'éducation et/ou le salaire (le salaire minimum recommandé est au moins égal à trois fois le salaire national minimum). Après deux ans dans un Etat membre, les détenteurs d'une carte bleue peuvent se rendre dans un autre pays de l'UE pour autant qu'ils disposent d'une offre d'emploi dans ce pays.

---

<sup>15</sup> Le Royaume-Uni, l'Allemagne et la France, qui sont les pays de l'UE accueillant le plus grand nombre d'étudiants étrangers, ont tous introduit de telles réglementations au cours des dernières années en vue d'attirer davantage d'étudiants étrangers et d'améliorer leur compétitivité.

A l'instar de la migration intra-UE de personnes hautement qualifiées, les résultats pour les régions ou les pays d'origine des migrants dépendront du retour du migrant dans son pays d'origine ou du maintien de liens avec celui-ci.<sup>16</sup>

### ***5.3. De la fuite des cerveaux au gain de compétences: une solution gagnant-gagnant?***

La reconnaissance des capacités, des compétences et des qualifications des travailleurs migrants dans l'UE pose problème. Peu importe leur niveau d'instruction et leurs compétences, ils échouent pratiquement tous dans des emplois très inférieurs à leur niveau d'instruction.<sup>17</sup> Améliorer la transférabilité des compétences pourrait donc contribuer à réduire les incidences négatives de la migration des compétences, à savoir l'exode des compétences, et particulièrement le gaspillage de compétences. La transférabilité des compétences, appuyée par des cadres nationaux ou internationaux de compétences, aide les travailleurs migrants à obtenir un emploi correspondant à leurs qualifications. Des cadres régionaux de compétences et une coopération régionale pour la reconnaissance mutuelle des compétences créent des conditions propices à la mobilité des travailleurs et à la transférabilité des compétences (OIT, 2008, p. 19).

Selon la Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, la transférabilité des compétences est définie selon deux axes:

- compétences employables susceptible d'être utilisées de manière productive dans différents emplois, professions et industries; et
- certification et reconnaissance des compétences par les marchés du travail nationaux et internationaux.

Les pays partenaires de la Politique européenne de voisinage et de la région méditerranéenne s'emploient actuellement à élaborer des cadres nationaux de qualifications dont l'objectif à long terme vise à relier et à rendre leurs cadres régionaux et nationaux compatibles avec le Cadre européen des qualifications, le Système européen de transfert de crédits et Europass. Alors que la pleine application de tels systèmes est très difficile et que leur élaboration, leur codification et leur mise en place peuvent demander plusieurs années, une reconnaissance partielle des qualifications est possible. Elle peut être mise en œuvre via des accords de reconnaissance réciproque des certifications et des compétences des travailleurs migrants entre les pays pourvoyeurs et les pays d'accueil (OIT, 2007). Cette approche pourrait être particulièrement utile dans les secteurs et les professions où la migration est forte et la demande de travailleurs stable.

Tout système efficace de reconnaissance doit être basé sur des compétences et des qualifications types étroitement liées aux exigences professionnelles du marché du travail. Les pays de l'UE auraient tout à gagner d'une migration des travailleurs mieux qualifiés en investissant dans le développement, dans les pays pourvoyeurs, de systèmes permettant d'anticiper et d'identifier les exigences en matière de compétences et de qualifications et en utilisant les résultats pour élaborer des programmes. Il en va de même pour l'investissement dans l'offre de compétences. L'UE pourrait tirer parti d'un meilleur accès des travailleurs

---

<sup>16</sup> Les résultats sont influencés par de nombreux autres facteurs, qui ne peuvent être abordés ici, comme la nature de la substitution ou la complémentarité de la main-d'œuvre qualifiée et le capital dans les régions/pays pourvoyeurs. Pour une discussion sur la différence entre l'exode des cerveaux et les gains de compétences, voir Lucas (2005 et 2009 à paraître).

<sup>17</sup> Recherche de l'ETF de 2006 et 2007 sur les liens entre migration, éducation et travail en Albanie, Egypte, République de Moldova et Tunisie.

migrants à la formation. Outre encourager les entreprises à investir dans la formation des migrants, les gouvernements pourraient également développer des mesures actives du marché du travail et prévoir un financement qui ciblerait la formation des migrants à des professions et des compétences faisant le plus défaut dans l'économie.

Les pays tels que le Maroc et la Turquie sont enfermés dans l'équation faibles qualifications, faibles salaires, faible productivité. Persévérer à laisser partir les travailleurs les mieux instruits, les plus jeunes et les plus productifs ne fera que perpétuer la situation. Pour briser le cercle vicieux, les pays devront attirer l'investissement solidaire pour améliorer à la fois l'offre et la demande de compétences. Les investissements dans les nouvelles technologies et les emplois à haute valeur ajoutée couplés à des mesures efficaces de mise en valeur des ressources humaines et à l'amélioration de la qualité du travail, du dialogue social et de la protection sociale, promouvoir l'employabilité, réduire la pauvreté et contribueront à augmenter les niveaux de productivité, de croissance et de développement. L'exportation de compétences vers l'UE en échange d'une importation d'emplois qualitatifs liés à l'investissement dans les domaines de formation les plus demandés à la fois dans les pays pourvoyeurs et hôtes, pourrait constituer une solution équitable au problème posé par l'exode des cerveaux.

#### **5.4. Garantir l'efficacité des programmes des travailleurs étrangers temporaires**

La Commission européenne examine étroitement la façon de garantir que les programmes de migration circulaire atteignent leurs objectifs, notamment en intégrant, dès le départ, des composantes dans les nouveaux programmes des travailleurs étrangers temporaires en vue d'encourager le retour des migrants et de promouvoir le développement de leur pays d'origine.

Mais l'expérience passée en matière de programmes des travailleurs invités (à la fois en Europe et aux Etats-Unis) a montré que l'objectif lié à la rotation des travailleurs étrangers sur le marché du travail ne suffit pas en elle-même à garantir que la migration reste temporaire et à atteindre les objectifs de développement dans les pays d'origine. Les programmes des travailleurs invités ont tendance à prendre de l'ampleur et à rester en vigueur plus longtemps que prévu du fait d'une "distorsion" et d'une "dépendance". La *distorsion* fait référence au fait que les employeurs estiment que les marchés du travail sont flexibles de sorte que les emplois peuvent être structurés de façon à assurer la présence ou l'absence de migrants. Cependant, une fois que les entreprises ont pris des décisions liées à l'investissement en se fondant sur une disponibilité sans faille des migrants, les employeurs s'opposent aux changements d'orientation qui freinent les flux de travailleurs étrangers, de sorte que leur hypothèse concernant l'offre de main-d'œuvre est faussée car ils pensent qu'il suffit de traverser la frontière pour trouver des travailleurs additionnels. La *dépendance* fait référence au fait que les migrants, ainsi que leur famille, leur communauté et les gouvernements des pays d'origine, survivent grâce aux fonds envoyés par ceux qui travaillent à l'étranger de sorte que ceux-ci sont également opposés aux changements politiques susceptibles de réduire les opportunités d'émigration. C'est la raison pour laquelle l'arrêt du recrutement de travailleurs migrants légaux laisse souvent place à la migration clandestine (Martin, Abella, Kuptsch, 2006).

L'expérience a conduit au principe selon lequel "il n'y a rien de plus permanent que les travailleurs temporaires", qui traduit la réticence initiale et dans une certaine mesure persistante de pays comme l'Autriche et l'Allemagne au principe de "migration circulaire". Cependant, l'intitulé utilisé est déjà révélateur du changement d'orientation de la "nouvelle génération" envisagée de programmes des travailleurs étrangers temporaires. Dans le cadre des

programmes de travailleurs invités, les personnes arrivaient puis repartaient dans leur pays d'origine selon le principe de "rotation": ce choix n'était pas le leur. A l'inverse, les personnes "circulent" dans le cadre des nouveaux programmes: ils sont agents.

L'OIT estime qu'il est important que les migrants aient leur agence ou qu'ils aient voix au chapitre. A cet égard, les programmes de migration circulaire doivent privilégier la qualité plutôt que la quantité. Une sélection attentive des migrants ayant le potentiel d'apporter une contribution à leur retour dans leur pays d'origine peut avoir une incidence plus marquée sur le développement que la mise sur pied de vastes programmes se focalisant uniquement sur les avantages financiers retirés par les migrants, leurs familles et leurs communautés. La nouvelle devise pourrait être "les transferts sociaux plutôt que les transferts financiers". La formation pré-départ prévue par de nombreux "programmes circulaires" peut également servir aux migrants potentiels à réfléchir avant même de partir aux activités qu'ils pourraient entreprendre à leur retour. Avec un objectif concret en tête, ils tireront un meilleur parti de l'expérience d'apprentissage et accorderont plus d'attention aux activités et événements organisés dans le pays d'accueil (notamment sur le lieu de travail) qu'ils ne l'auraient fait par ailleurs.

L'offre d'une formation sur le tas durant le séjour temporaire est bien entendu souhaitable du point de vue des migrants et des pays d'origine. Cette formation peut garantir aux travailleurs migrants la réussite économique à leur retour, soit en renforçant leur employabilité ou en améliorant leurs chances d'occuper avec succès un emploi indépendant. A cet égard, référence peut être faite à l'amélioration des compétences dans leur domaine d'emploi particulier mais également dans des secteurs comme les compétences managériales et les techniques de production innovantes, etc.

En outre, si l'UE utilise ces nouveaux programmes circulaires, il serait utile de renforcer les capacités de ses pays partenaires, notamment par la création de centres de formation (qui peuvent dispenser une formation pré-départ par exemple) ou le développement d'équipements de formation communs.

Pour ce qui a trait à la migration temporaire et à la formation, l'UE peut également souhaiter évaluer les programmes de formation mis en place par de nombreux Etats membres dans le cadre de protocoles d'accord ou d'accords bilatéraux entre eux-mêmes et des pays tiers. Ces programmes prévoient généralement des mécanismes intégrés garantissant que la formation est vraiment assurée (comme l'exigence imposée aux entreprises participantes d'employer trois ou quatre professionnels permanents par stagiaire) et en conséquence, ils sont parfois considérés comme une bonne pratique. Il peut être utile de chercher à expliquer leur faible taux de non-recours (ainsi en 2008 seulement 160 stagiaires se sont rendus du Maroc en France alors que le quota annuel fixé dans le cadre du programme entre le Maroc et la France était fixé à 300).

### ***5.5. Circularité et retour en période de crise***

La crise financière et économique a induit des comportements protectionnistes qui ont également une incidence sur la façon dont la population perçoit les migrants. Le contexte n'est probablement pas favorable au démarrage de nouveaux flux migratoires et mieux vaut envisager de conclure des accords de migration circulaire, notamment avec les pays ayant déjà des ressortissants dans l'UE. Ce qui permettrait de faire passer le message selon lequel les migrants sont libres d'aller et venir et ne sont pas perçus comme une nouvelle menace pour l'accès à des ressources rares. L'obligation de protéger les migrants contre la xénophobie pourra ainsi être plus facilement respectée dans ces circonstances.

Les programmes de retour volontaire pour répondre à la crise devront être évalués en termes de messages transmis et de l'intérêt à renvoyer dans leur pays d'origine les migrants alors qu'ils ont fait des efforts d'intégration et qu'ils risquent d'être remis à contribution prochainement.

En réponse à la hausse du nombre de migrants qui soumettent une demande pour bénéficier d'avantages sociaux, l'Espagne a introduit un programme de retour volontaire pour les résidents légaux chômeurs (originaires de 20 pays non-UE ayant conclu des accords de sécurité sociale avec l'Espagne). Près de 87 000 personnes devraient ainsi retourner dans leur pays d'origine dans le cadre de ce programme (The Economist, 2009) en vertu de quoi les travailleurs migrants chômeurs enregistrés auprès du service public de l'emploi s'engage à ne pas revenir en Espagne avant trois ans<sup>18</sup>. Le paiement se fait en deux versements forfaitaires, le premier en Espagne (40 pour cent) et le second dans le pays d'origine (60 pour cent)<sup>19</sup>. Jusqu'ici peu de migrants ont été intéressés par ce programme (The Economist, 2009).

De même, la République tchèque a créé un programme de retour volontaire réservé aux personnes qui sont des résidents légaux de l'UE détenteurs d'un permis de résidence valide. Certains analystes estiment que la crise économique a constitué une des raisons pour limiter la présence de travailleurs étrangers en République tchèque mais que la migration clandestine, en provenance notamment du Vietnam et de Mongolie, avait déjà commencé à saper l'admission des travailleurs étrangers avant la crise. En conséquence, lutter contre les facteurs favorisant la migration clandestine, notamment en régulant scrupuleusement les intermédiaires sur le marché du travail, serait une bonne chose, attendu notamment que les Vietnamiens semblent bien intégrés dans la société tchèque, qu'ils ont appris la langue, occupent des emplois délaissés par les ressortissants tchèques ou un emploi indépendant (Plewa, 2009).

### **5.6. Le rôle des partenaires sociaux**

Les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle important en assurant la sécurité des travailleurs migrants, en leur garantissant davantage de droits normaux et en contribuant à ce que la mobilité soit bénéfique à la fois aux pays pourvoyeurs de main-d'oeuvre et aux pays hôtes.

Aujourd'hui, les syndicats travaillent par-delà les frontières pour protéger les travailleurs migrants. Ainsi, dans le cadre des programmes pour les travailleurs migrants temporaires, ils sont associés aux processus de recrutement. Ils peuvent également développer des mécanismes par lesquels l'affiliation à un syndicat dans le pays d'origine se voit automatiquement transférée à un syndicat homologue dans le pays d'accueil. Par exemple, l'Internationale syndicale qui organise les travailleurs de l'artisanat et des services (UNI), a lancé un système de passeport en 2000. Le passeport UNI autorise un migrant syndiqué à être 'accueilli' par un syndicat affilié à la UNI dans le pays hôte. Le passeport offre un nombre considérable d'avantages: depuis des informations sur les conditions de travail, le système bancaire, les réglementations fiscales jusqu'aux opportunités de participer aux activités du syndicat local et de bénéficier de cours de formation et de conseils sur les questions du travail et l'aide juridique (Schmidt, 2006).

---

<sup>18</sup> Les travailleurs migrants sont supposés réintégrer leur pays en compagnie des autres membres de leur famille non détenteurs d'un permis de résidence indépendant et ayant rejoint l'Espagne et obtenu un permis de résidence dans le cadre de la politique de regroupement familial.

<sup>19</sup> Pour plus de détails, voir [http://www.planderetornovoluntario.es/index\\_uno.html](http://www.planderetornovoluntario.es/index_uno.html).

La coopération bilatérale entre les syndicats allemands et polonais du secteur de la construction a permis la création d'un syndicat européen des travailleurs. En 2004, le syndicat allemand du bâtiment IG BAU a créé le Syndicat européen des travailleurs migrants (EMWU) afin d'organiser les travailleurs migrants de toutes nationalités qui travaillent pour une période déterminée dans un ou plusieurs Etats membres de l'Union européenne (autre que le leur), particulièrement dans les secteurs de la construction et de l'agriculture. EMWU a constitué une réponse aux abus commis tels que des salaires nettement inférieurs à ceux stipulés dans les conventions collectives ou l'absence de protection sociale, notamment vis-à-vis des travailleurs polonais engagés sur les chantiers de construction de la Postdamer Platz à Berlin, qui était le plus important d'Europe dans les années 1990 (Schmidt, 2006).

La coopération transfrontalière peut également se développer entre des entreprises, notamment entre les chefs d'entreprise qui réintègrent leur pays et leurs anciens employés lorsque les deux partis entretenaient déjà une relation de confiance. La connaissance culturelle des migrants, qui leur permet de travailler dans les deux pays, fait d'eux des acteurs stratégiques sur les marchés mondialisés. Leurs spécificités et leurs qualités personnelles peuvent jouer un rôle dans la construction de la réputation de leur pays d'origine et permettre de contrecarrer "l'effet nouveau-venu" dans l'arène commerciale internationale (voir par exemple Charest, 2007).

Le dialogue social bipartite et les consultations tripartites peuvent également être efficaces en améliorant le cadre des mesures juridiques et des conventions collectives en vue de promouvoir le travail décent pour les travailleurs itinérants, migrants et locaux. Les partenaires sociaux et les gouvernements devraient encourager la collaboration afin de garantir que les intérêts, les droits et la voix des travailleurs itinérants et migrants sont pris en compte dans les structures du dialogue social à tous les niveaux.

## **6. Points de discussion**

Les participants peuvent décider de se focaliser sur les questions suivantes:

- La réduction de la mobilité des travailleurs, notamment transfrontalière, est-elle une nécessité ou une réponse raisonnable à la crise économique actuelle? Quels sont les éléments à considérer sur le court terme par rapport au long terme à cet égard?
- Comment renforcer la cohérence politique à la fois dans les pays d'origine et d'accueil des migrants pour ce qui a trait à la mobilité/migration par rapport aux politiques de développement économique structurelles/régionales? Et comment relier le développement humain/des compétences à ces politiques? Une question annexe concerne la façon dont la migration peut contribuer à satisfaire la demande de main-d'œuvre dans l'UE sans compromettre le développement des pays d'origine et la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement dans ces pays?
- Comment une gestion solide de la migration et de la mobilité des travailleurs peut-elle contribuer à la promotion du travail décent à la fois dans les pays pourvoyeurs et de destination?
- Que faire pour atténuer l'impact négatif de la sous-utilisation des compétences des travailleurs migrants?

Questions additionnelles pouvant être aussi soumises à discussion (ces questions peuvent être intégrées aux précédentes).

- Comment faciliter l'intégration des travailleurs migrants dans les lieux de travail et les sociétés d'accueil?
- Comment s'attaquer à la pénurie de main-d'œuvre dans l'UE et quelles contributions respectives pourraient améliorer la productivité, les taux d'activité et la migration?

## Références

- Cedefop. 2008. *Future skill needs in Europe: Medium-term forecast: Synthesis report*, Luxembourg.
- Charest, E. A. 2007. *Using the social capital of nationals abroad as a strategy for development in the IT sector*, Document d'information DP/172/2007, IIES/BIT, Genève.
- de Haas, H. 2005. "Maroc: De pays d'émigration vers passage migratoire africain vers l'Europe", dans *Migration Information Source*, MPI Country Profiles, octobre 2005, disponible à <http://www.migrationinformation.org/Profiles>
- Commission européenne (CE). 2009. *Prévisions intermédiaires, janvier 2009*, Direction générale des affaires économiques et financières.
- Observatoire européen de l'emploi (EOO). 2001. *Les pénuries de main-d'oeuvre et les déficits de qualifications*, Secrétariat de l'OEE, juin.
- Fondation européenne pour la formation (FEF). 2008a. *Quality and quality assurance in TVET*, p. 29.
- \_\_\_\_\_. 2008b. *The contribution of human resources development to migration policy in Ukraine*, Document de travail de la FEF.
- \_\_\_\_\_. 2008c. *Survey of returning migrants*.
- Goos, M. et Manning, A. 2003. "McJobs and MacJobs: the growing polarisation of jobs in the UK", in Dickens, R.; Gregg, P. et Wadsworth, J. (eds.) *The labour market under new labour*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, UK, pp. 70-85.
- Goos, M., Manning, A. et Salomons, A. 2003. "Job polarisation in Europe, 2009", in *American Economic Review: Papers and Proceedings*, Vol. 99, No. 2, pp. 58-63
- Bureau international du travail (BIT). 2007. *La transférabilité des compétences*, Document GB.298/ESP/3, Conseil d'administration, 298<sup>e</sup> session, mars, Genève.
- \_\_\_\_\_. 2008. Conclusions sur les compétences en vue d'améliorer la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, Conférence internationale du Travail, 97<sup>e</sup> session, Genève, p.19.
- \_\_\_\_\_. 2009. "Concilier flexibilité et sécurité grâce aux politiques du marché du travail." Dans: *Concrétiser le travail décent en Europe et en Asie centrale*. Rapport du Directeur général, huitième Réunion régionale européenne, Lisbonne, 9-13 février 2009.
- Krieger, H., "Optimizing mobility: Europe needs more and better geographical labour mobility", dans Kuptsch, C., et Goux, D. (eds.), *The internationalization of labour markets*, IIES/BIT, Genève (à paraître).

- Kupectsch, C. 2006. “Students and talent flow: The case of Europe: From castle to harbour?”, dans Kupectsch, C. et Eng Fong, P. (eds.) *Competing for Global Talent*, Genève, IIES/BIT, 2006.
- Kupectsch, C., et Goux, D. (eds.). *The internationalization of labour markets*, IIES/BIT, Genève (à paraître).
- Lucas, R. E. B. 2005. *International Migration and Economic Development: Lessons from Low-Income Countries*. Edgar Elgar. Northampton, MA et Cheltenham, UK.
- Lucas, R. E. B. à paraître. “Migrant sending countries, the internationalization of labour markets and development”, dans Kupectsch, C., et Goux, D. (eds.), *The internationalization of labour markets*, IIES/BIT, Genève (à paraître).
- Martin, P., Abella, M., et Kupectsch, C. 2006. *Managing labor migration in the twenty-first century*. Yale University Press, New Haven and London.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 2008 *Perspectives des migrations internationales, Edition 2008*
- \_\_\_\_\_. 2009. *International migration and the economic crisis: Understanding the links and shaping the policy responses*, Document de travail DESLSA/ESLSA/WP2(2009)3.
- Plewa, P. 2009. *The 2008/2009 financial crisis: A false start for Czech foreign worker admissions?*, site de The Age of Migration, Update 1G, disponible à <http://www.age-of-migration.com/uk/financialcrisis/updates/1g.pdf>
- Schmidt, V. 2006. “Temporary migrant workers: organizing and protection strategies by trade unions”, dans Kupectsch, C. (ed.) *Merchants of labour*, IIES/BIT, Genève.
- Strietska-Ilina, O. 2008. “Skill shortages”, dans Cedefop, *Modernising vocational education and training*, Fourth report on vocational training research in Europe: Background report, 2008, Vol. I, pp.195-242.
- The Economist. 2009. *Global migration and the downturn. The people crunch*, 15 janvier., également disponible à: [http://www.economist.com/world/international/displaystory.cfm?story\\_id=12932296](http://www.economist.com/world/international/displaystory.cfm?story_id=12932296)
- UNESCO base de données en ligne, 2005
- Nations Unies. 2008. Perspectives de la population mondiale: Révision 2008, disponible à <http://esa.un.org/unpp/index.asp>.
- Ward, T. 2008. “Geographical mobility”, dans Cedefop, *Modernising vocational education and training: Fourth report on vocational training research in Europe: Background report*, Vol. 1. Luxembourg, Publication Office, pp.17-72.

**Annexe Tableau 1 : Emploi des travailleurs nés à l'étranger dans la tranche d'âge 15-64 ans par secteur, 2007**

|   | AT   | BEL  | CZ   | DE   | DK   | ES   | FR   | GR   | HUN  | IT   | LUX  | NL   | PORT | SWE  | UK   |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Agriculture, chasse, foresterie et pêche                                | 1.3  | 1.2  | 3.6  | 1.1  | ..   | 4.5  | 1.1  | 4.8  | ..   | 3.4  | 0.7  | 1.4  | ..   | 0.6  | 0.6  |
| Industries extractives  | ..   | ..   | 1.3  | ..   | ..   | 0.2  | ..   | ..   | ..   | ..   | ..   | ..   | ..   | ..   | 0.4  |
| Produits alimentaires manufactures non durables                         | 3.0  | 2.2  | 2.8  | 3.7  | 3.9  | 2.4  | 2.3  | 3.0  | ..   | 1.9  | 0.9  | 3.0  | ..   | 1.4  | 2.9  |
| Autres produits manufacturés non durables                               | 6.2  | 4.8  | 8.1  | 6.7  | 4.0  | 3.7  | 3.8  | 5.3  | 8.9  | 7.3  | 2.0  | 4.7  | 4.9  | 4.1  | 3.9  |
| Produits manufacturés durables  | 11.4 | 6.6  | 23.2 | 19.9 | 8.3  | 5.1  | 7.6  | 6.4  | 11.7 | 13.4 | 4.6  | 9.8  | 5.7  | 10.6 | 5.8  |
| Electricité, gaz et alimentation en eau                                 | ..   | 0.6  | ..   | 0.3  | ..   | 0.1  | 0.3  | ..   | ..   | ..   | ..   | ..   | ..   | ..   | ..   |
| Construction  | 10.0 | 8.2  | 8.8  | 6.7  | 3.3  | 21.0 | 10.1 | 32.0 | 10.0 | 14.8 | 13.6 | 4.8  | 15.9 | 3.2  | 5.7  |
| Commerce de gros et de détail, réparations                              | 15.0 | 13.9 | 14.1 | 12.4 | 14.0 | 13.0 | 12.1 | 10.3 | 19.9 | 10.8 | 11.5 | 12.2 | 14.3 | 10.7 | 11.8 |
| Hôtellerie et restauration  | 12.0 | 8.0  | 6.1  | 8.4  | 7.8  | 14.7 | 6.9  | 10.2 | 3.6  | 8.1  | 6.1  | 6.8  | 8.3  | 7.8  | 8.6  |
| Transport, entreposage, communication                                   | 6.3  | 6.7  | 4.6  | 5.4  | 7.7  | 4.5  | 6.3  | 2.4  | 4.6  | 4.6  | 3.9  | 6.9  | 5.0  | 7.0  | 7.8  |
| Intermédiation financière   | 1.4  | 2.1  | 1.4  | 1.5  | 1.7  | 1.0  | 2.2  | ..   | ..   | 0.7  | 12.7 | 2.7  | 1.8  | 1.1  | 4.9  |
| Immobilier  | 11.5 | 13.7 | 7.9  | 10.1 | 11.6 | 7.7  | 14.6 | 3.8  | 8.6  | 9.1  | 14.3 | 16.1 | 9.4  | 14.1 | 15.2 |
| Immobilier et location  | 2.1  | 0.9  | 1.3  | 0.5  | ..   | 1.1  | 1.9  | ..   | ..   | 0.7  | 0.9  | 0.8  | 0.9  | 1.2  | 1.4  |
| Recherche et développement informatiques, autres activités commerciales | 4.4  | 12.8 | 4.8  | 5.2  | 10.8 | 3.0  | 7.3  | 1.9  | 7.6  | 4.8  | 10.3 | 10.8 | 4.7  | 9.8  | 13.9 |
| Activités liées à la sécurité et nettoyage industriel                   | 5.0  | ..   | 1.8  | 4.1  | ..   | 3.6  | 5.4  | 1.8  | ..   | 3.6  | 3.1  | 4.4  | 3.9  | 3.1  | ..   |
| Administration publique et organisations extraterritoriales             | 3.4  | 10.9 | 2.7  | 2.5  | 3.4  | 1.2  | 7.0  | 1.3  | ..   | 1.5  | 12.6 | 6.0  | 6.5  | 4.2  | 5.0  |
| Education   | 3.1  | 5.6  | 4.2  | 4.3  | 8.0  | 2.0  | 5.5  | 1.5  | 8.9  | 2.3  | 2.8  | 5.4  | 6.8  | 11.4 | 7.1  |
| Santé et travail social   | 9.1  | 9.8  | 5.8  | 10.4 | 19.5 | 4.1  | 11.2 | 2.6  | 8.4  | 4.9  | 7.8  | 15.2 | 7.3  | 19.3 | 14.4 |
| Autre communauté  | 5.5  | 4.5  | 5.0  | 5.7  | 4.9  | 2.7  | 4.1  | 2.1  | 5.3  | 5.6  | 2.9  | 4.4  | 4.9  | 4.3  | 4.9  |
| Ménages privés  | ..   | 1.2  | ..   | 1.0  | ..   | 12.2 | 4.8  | 14.0 | ..   | 11.4 | 3.4  | ..   | 5.4  | ..   | 0.6  |
| <b>Total</b>  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |

Source: adapté de l'OCDE, *International migration and the financial crisis: Understanding the links and shaping policy responses*, 2009, annexe 2.