

AGENDA EN MATIÈRE DE MIGRATION ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LES PAYS PARTENAIRES DE L'ETF

POSITION DE L'ETF

Auteur: Ummuhan Bardak

Contributions à la rédaction: Anna Kahlson, Siria Taurelli

Copyright © Fondation européenne pour la formation, Octobre 2014, Turin

Table des matières

Introduction	4
1. Liens entre migration et compétences: présentation du débat sur les concepts de «fuite», «gain», «circulation» et «gaspillage» des cerveaux	7
2. Importance de la question des migrations dans le programme de développement des compétences des pays partenaires	11
3. Utilisation des résultats d'enquêtes de l'ETF sur les migrations pour le programme de développement des compétences	14
4. Le cadre de la politique extérieure de l'UE en matière de migrations: bref tour d'horizon des développements	20
5. Tendances internationales relatives au lien entre migration et développement des compétences	24
6. Discussion sur les recommandations et options politiques	29
6.1. Recommandations politiques en matière de migration visant à soutenir le programme de développement des compétences	29
6.2. Gros plan sur la portabilité et la reconnaissance des compétences des migrants.....	32
Liste des abréviations et acronymes	38
Références.....	40

Introduction

Ce document s'adresse aux experts et professionnels qui travaillent sur la question des compétences et de la migration, aux côtés des acteurs qui interviennent dans ce domaine au sein de la Fondation européenne pour la formation (ETF), des pays partenaires et des services de la Commission européenne. Il est destiné à améliorer les connaissances et les pratiques dans le secteur. Il fournit une synthèse des enseignements tirés des activités de l'ETF et d'autres expériences internationales, contribuant à l'élaboration d'une prise de position de l'ETF sur la façon d'obtenir de la migration des résultats positifs pour les migrants, leur pays d'origine et leur pays d'accueil, en considérant le lien entre migration et développement des compétences. Il fait l'état des lieux des initiatives existantes, préalablement à une réflexion sur la façon dont les pays d'origine peuvent développer des politiques relatives aux compétences pour soutenir les migrants. Il vise à susciter un débat et à participer à l'élaboration de solutions sur mesure, adaptées aux différents pays, étant entendu qu'il n'existe pas de solution unique valable pour tous.

Ainsi, ce document est centré sur les pays d'origine des migrants et sur la façon dont la migration peut contribuer à leur développement humain et socio-économique. Il existe une interaction inévitable entre les politiques de développement des compétences et les politiques migratoires, qui a une incidence sur leur résultat respectif. Grâce à la compréhension et l'analyse de cette interaction, nous espérons sensibiliser les décideurs politiques et les aider à identifier des actions efficaces pour accroître les bénéfices de la migration. La priorité est donnée aux pays visés par la politique européenne de voisinage conformément à la politique de l'Union européenne (UE), comme cela est souligné dans l'Approche Globale de la question des Migrations et de la Mobilité (AGMM) (cadre stratégique clé pour la politique migratoire extérieure de l'UE), et aux partenariats pour la mobilité déjà signés entre l'UE et, dans l'ordre chronologique, la Moldavie, la Géorgie, l'Arménie, le Maroc, l'Azerbaïdjan, la Tunisie et la Jordanie.

Les Nations unies (NU) définissent un «migrant» dans les termes suivants: «une personne qui va dans un pays autre que celui où elle a sa résidence habituelle pour une période d'au moins un an, indépendamment des causes de la migration et des moyens utilisés», tandis que les déplacements de moins d'un an sont qualifiés de «déplacements temporaires». ¹ Selon cette définition, les personnes qui voyagent pour des durées inférieures en tant que touristes ou hommes d'affaires ne devraient pas être considérées comme migrants. Toutefois, l'usage courant inclut certains types de migrants de courte durée tels que les travailleurs agricoles saisonniers qui se déplacent pour de courtes périodes au moment des semis ou de la récolte. Pour les besoins du présent document, le terme «migrant» fait référence à la migration de travail impliquant une période de travail d'au moins trois mois d'affilé à l'étranger. Cette définition autorise donc l'inclusion des migrations temporaires et cycliques dans la présente analyse.

Par ailleurs, les termes «compétences» et «acquisition de compétences» sont préférés aux termes «éducation» et «formation», compte tenu de leur plus large acceptation. Alors que le terme «éducation» est largement utilisé dans la littérature pour désigner les «compétences», nous avons délibérément opté pour le terme «compétences», plus transparent, car il couvre toutes les formes de connaissance, d'expérience et d'aptitude acquises par des personnes dans des contextes formels, non formels et informels.

¹ Il convient de souligner qu'au niveau international, il n'existe pas de définition universellement acceptée du terme «migrant». Ce terme s'applique habituellement lorsque la décision d'émigrer est prise librement par l'individu concerné, pour des raisons «de convenance personnelle» et sans intervention d'un facteur contrignant externe. Ce terme s'applique donc aux personnes se déplaçant vers un autre pays ou une autre région aux fins d'améliorer leurs conditions matérielles et sociales, leurs perspectives d'avenir ou celles de leur famille. Pour plus d'informations, voir le site web de l'Organisation internationale pour les migrations: <http://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/about-migration/key-migration-terms-1.html#Migrant>

L'ETF a recueilli de nouveaux éléments de preuve pour alimenter le débat sur les migrations et les compétences à travers les enquêtes de grande envergure effectuées dans les huit pays suivants: Égypte, Maroc et Tunisie, pour la région méditerranéenne, et; Albanie, Arménie, Géorgie, Moldavie et Ukraine, en Europe du Sud et de l'Est. Ces données ont été complétées par les informations échangées lors de conférences et d'ateliers consacrés aux politiques sur les compétences en ce qui concerne les migrants, et lors d'actions pilotes mises en œuvre en Moldavie et en Égypte mettant l'accent sur la composante «compétences» de la migration légale et sur le lien entre mobilité/migration et développement.

Les récentes enquêtes en Arménie, en Géorgie et au Maroc fournissent des informations sur le profil de compétences spécifiques des migrants, qui mettent en évidence une sous-utilisation de leurs compétences lorsqu'ils travaillent à l'étranger et à leur retour. Les résultats indiquent également la nécessité de mesures d'intervention spécifiques visant à améliorer l'intégration ou la réintégration sur le marché de l'emploi des travailleurs migrants et des émigrés revenus au pays, et également à réduire la sous-utilisation des compétences des travailleurs migrants avant, pendant et après la migration.

La section 1 de ce rapport explique clairement les liens existant entre migration et compétences, et aborde la discussion des concepts connexes. La section 2 développe les raisons pour lesquelles il convient d'accorder une attention particulière aux compétences des migrants dans les pays en transition et en développement couverts par la politique européenne de voisinage. La section 3 résume les principaux enseignements de nos enquêtes sur les migrations et la section 4 fournit un bref aperçu du cadre de la politique migratoire extérieure de l'UE qui détermine l'action de l'ETF dans ce domaine.² La section 5 décrit les tendances internationales en ce qui concerne le lien entre migration et développement des compétences, y compris les outils de mobilité de l'UE et les projets pilotes de l'ETF.

Enfin, la section 6 comprend une discussion des recommandations et options, organisée dans deux sous-sections, destinée à fournir un complément facultatif à l'intention des lecteurs intéressés. La section 6.1 énonce des recommandations générales en matière de migration visant à soutenir le programme de développement des compétences, tandis que la section 6.2 met plus spécifiquement l'accent sur des options relatives à la portabilité et la reconnaissance des compétences des migrants.

Il convient de souligner que le rapport adopte une approche fonctionnaliste en vue d'améliorer le système et les outils existants pour aider à résoudre les problèmes liés à la mobilité. Toutefois, il ne prend pas en considération d'autres obstacles, plus généraux, qui empêchent de tirer le meilleur parti des compétences des migrants, d'où les limites de l'analyse technique de ce rapport. Parmi ces obstacles, on peut citer le sexism, la xénophobie, le racisme, l'instabilité politique, la médiocrité des infrastructures, et les problèmes d'équité et de cohésion sociale. Pour la même raison, nous reprenons les termes habituellement utilisés dans la littérature sur les migrations (par exemple, «gaspillage, fuite ou gain de cerveaux », «stock de migrants»), bien que le cerveau soit intimement lié à une personne animée de sentiments, avec des rêves, des craintes, des besoins sociaux, des aspirations et une famille.

Ce rapport a été rédigé par Ummuhan Bardak et intègre, à divers endroits, des contributions importantes des membres de l'équipe «migrations» de l'ETF (Anna Kahlson, Siria Taurelli et Eva Jansova). Il a également bénéficié des commentaires émis par d'autres collègues de l'ETF qui sont intervenus en tant que pairs évaluateurs internes, et par des pairs évaluateurs externes (comité éditorial). Je tiens à remercier tout particulièrement Anastasia Fetsi, Responsable du Département

² L'ETF travaille avec 29 pays partenaires, y compris des pays en transition et en développement, afin de réformer leurs systèmes d'éducation et de formation, et du marché du travail. Pour plus d'information, voir le site: www.etf.europa.eu

d'Expertise Thématique, pour ses conseils clairs et constructifs et ses précieux commentaires et suggestions destinés à améliorer le document. Il va sans dire que je suis seule responsable des éventuelles faiblesses ou lacunes du présent document.

Ummuhan Bardak

Spécialiste du marché du travail, Fondation européenne pour la formation

1. Liens entre migration et compétences: présentation du débat sur les concepts de «fuite», «gain», «circulation» et «gaspillage des cerveaux»

La plupart des pays partenaires sont confrontés à des conditions particulièrement difficiles sur le marché du travail, qui sont à l'origine d'une importante émigration de main-d'œuvre.³ La mobilité accrue de la main-d'œuvre par delà les frontières inscrit la question des compétences à l'agenda international, tandis que les systèmes éducatifs sont soumis à une pression croissante pour produire des travailleurs qualifiés pour les marchés de l'emploi intérieurs et étrangers. De plus, la mobilité humaine dépend de nouvelles formes de capital (y compris le capital social, financier et humain) tout en alimentant elle-même ces nouvelles tendances, ce qui signifie qu'une plus grande attention devrait être idéalement portée à la dimension des compétences de la mobilité. Les connaissances et compétences des migrants peuvent faciliter la circulation des connaissances, des ressources financières, des valeurs et des idées par delà les frontières, tout en contribuant à accroître les revenus, la diffusion technologique, le réseautage professionnel et les investissements et à améliorer l'intégration dans des réseaux mondiaux, pour les pays d'origine.

L'accroissement mondial des migrations internationales – notamment de la migration temporaire de la main-d'œuvre qualifiée en conséquence de la mondialisation – a renforcé le débat sur l'interaction entre les compétences et les migrations. Toutefois, il n'est pas aisés de distinguer des tendances régulières. Par exemple, la relation entre le niveau d'éducation individuel et la décision de migrer est extrêmement variable, et dépend de la dynamique du marché du travail du pays d'origine et du pays d'accueil envisagé.

En même temps, certaines caractéristiques des systèmes d'enseignement et de formation peuvent servir à expliquer le degré faible ou élevé d'employabilité des émigrants à l'étranger, mais elles ne permettent pas toujours de faire la lumière sur les raisons de la migration. Celles-ci sont multiples et conditionnées par les expériences personnelles, les motivations, les besoins et aspirations des personnes, mais le présent rapport est centré sur les pays et les structures. Dans certains scénarios, la migration est plus attrayante pour les travailleurs peu qualifiés, notamment lorsqu'il existe de nombreuses opportunités de migration légale, tandis que dans d'autres cas de figure, les personnes ayant un niveau d'éducation élevé sont surreprésentées en raison de la nature de la demande et de la structure des contrôles pour des destinations particulières. Des études antérieures ont identifié les différents facteurs sous-jacents concernant les deux groupes, montrant que les migrants les plus fortunés sont aspirés vers des perspectives d'emploi ou de formation à l'étranger, tandis que leurs homologues plus pauvres sont poussés par la pauvreté rurale et des mécanismes de remplacement de la main-d'œuvre (Skeldon, 2005).

Des systèmes éducatifs et des marchés du travail plus performants peuvent entraîner des effets contradictoires sur la migration: (1) en réduisant le facteur de «poussée» à travers l'élargissement de l'accès à l'éducation, à la formation et au marché du travail pour tous (à condition que le marché du travail tienne compte des besoins du marché et offre des emplois décents); (2) tout en dynamisant le facteur d'«attraction» grâce à une meilleure préparation des migrants potentiels en termes de qualifications et de compétences professionnelles, contribuant à leur meilleure intégration économique dans les pays d'accueil. Ainsi, l'éducation a tendance à accroître les opportunités mais également à réduire les incitations économiques. Elle est, à tout le moins, un facteur propice à une plus grande mobilité de la main-d'œuvre, à la fois au sein des régions et entre les pays, les personnes instruites ayant davantage accès à l'information, aux outils et aux financements. Cela nous rappelle la théorie

³ Cette section résume les discussions de la précédente publication (ETF, 2013e).

de Philip Martin⁴ sur la migration, selon laquelle la migration est faible en deçà d'un certain niveau de développement socioéconomique, augmente avec le développement économique en raison des capacités et aspirations plus élevées, et décroît à nouveau une fois qu'un certain développement socioéconomique est atteint.

L'interaction complexe entre les compétences et les migrations est largement abordée dans la littérature au travers des concepts de «fuite des cerveaux», «gain de cerveaux», «gaspillage des cerveaux» et «circulation des cerveaux».⁵ Les discussions antérieures concernant l'impact des migrations internationales sur le développement ont été marquées par les préoccupations à l'égard de la **fuite des cerveaux** (par exemple, Adams, 1968); là, l'éducation est considérée comme un facteur déterminant de la croissance économique à long terme et, par conséquent, le départ de nombreux travailleurs instruits des pays en développement représente une perte pour l'État en termes d'investissement dans l'éducation. S'ils n'avaient pas émigré, ils auraient rejoint la classe moyenne de leur pays d'origine où ils s'attacheraient actuellement à réclamer des services publics de meilleure qualité et des institutions plus démocratiques. Comme la main-d'œuvre qualifiée est essentielle pour attirer les investissements étrangers directs et favoriser les dépenses de recherche et de développement, les migrants qualifiés sont perçus comme un facteur contributif à la concentration d'activités économiques en des lieux donnés (Docquier et Rapoport, 2007).

Ce point de vue largement négatif a été remis en question au cours des décennies suivantes. La migration des travailleurs hautement qualifiés s'est certes poursuivie, mais les migrations de masse des années 1960 et du début des années 1970 ont principalement impliqué des personnes peu qualifiées, qui représentaient un investissement moindre de la part de l'État. En raison de la croissance démographique et de la mécanisation progressive, la perte de la main-d'œuvre des migrants n'a pas été durement ressentie dans leur pays d'origine car ils étaient généralement au chômage ou sous-employés avant leur départ. Les inquiétudes concernant la fuite des cerveaux se sont ainsi apaisées et les gouvernements des pays d'origine ont eu tendance à adopter, de plus en plus, des positions ambiguës en ce qui concerne le départ des migrants peu qualifiés.

Plus tard, d'aucuns ont avancé l'idée que la tolérance à l'égard de l'émigration des travailleurs qualifiés d'un pays en développement peut agir comme une incitation à l'éducation, et accroître les taux de scolarisation nationaux en s'appuyant sur l'hypothèse qu'un meilleur niveau d'instruction préparerait le terrain à l'émigration (Lowell et Findlay, 2002). Ainsi, la migration des travailleurs qualifiés pourrait au final favoriser la formation de capital humain et la croissance dans les pays d'origine où le rendement du capital humain est susceptible d'être faible. L'expression «**gain de cerveaux**» est utilisée pour désigner ces retombées positives de la migration, partant du principe que seul un faible nombre de personnes éduquées dans un pays décidera effectivement de migrer, ce qui implique que le niveau d'éducation moyen du reste de la population augmentera dans des proportions susceptibles de stimuler la croissance économique.

Cet enthousiasme a été encore alimenté par d'autres développements, à savoir, les envois de fonds et la migration temporaire. Les envois de fonds des travailleurs émigrés ont commencé à être mieux acceptés dans les années 1980 et 1990 lorsqu'il est devenu évident que les migrants internationaux n'étaient pas «perdus» pour leur pays d'origine étant donné qu'ils pouvaient continuer à apporter une

⁴ Telle qu'elle est a été formulée initialement par Martin (1993) et par Martin et Taylor (1996), la théorie sur la courbe «en forme de bosse» de la migration indique que le développement socioéconomique – à travers l'allègement des contraintes et l'augmentation des aspirations qu'il induit – a tendance à générer un effet «courbe en U inversé» sur la migration nette.

⁵ Il convient de noter que les auteurs ont choisi délibérément d'utiliser les termes (tels que «fuite, gain, gaspillage et circulation des cerveaux», ou «stocks de migrants») provenant de la littérature sur la migration, pour les besoins de la discussion technique, tout en reconnaissant la nature instrumentale de cette approche et en admettant que le cerveau est intimement lié à une personne animée de sentiments, avec des rêves, des craintes, des besoins sociaux, des aspirations et une famille.

contribution non négligeable. Au niveau mondial, selon les estimations de la Banque mondiale (2014), les envois de fonds officiels des travailleurs migrants atteindraient un montant estimé à 581 milliards de dollars en 2014, dont 436 milliards de dollars envoyés aux pays en développement.⁶ Certains pays ont pris la décision stratégique de former plus de personnes que le marché du travail intérieur ne pourrait en absorber dans certaines professions, investissant ainsi délibérément dans l'émigration, espérant la poursuite des retombées positives à travers les envois de fonds; la formation des infirmières aux Philippines constitue probablement l'exemple le plus connu. Bien que les envois de fonds soient principalement dépensés pour l'achat de biens de consommation courante, il est de plus en plus reconnu que la migration dynamise le capital humain général des pays d'origine au travers des investissements consentis dans l'éducation de la prochaine génération, comme cela a été rapporté en Haïti (Georges, 2010), au Nicaragua (Osorio, 2010) et en Moldavie (ETF, 2008).

Il est clairement apparu que la migration n'était pas nécessairement permanente, même parmi les personnes hautement qualifiées, ce qui signifie que le pays d'origine pourrait bénéficier des connaissances des migrants temporaires de retour. Dans un scénario idéal, les compétences des migrants pourraient être renforcées par des expériences et formations à l'étranger, transformant la fuite des cerveaux en gain de cerveaux grâce à la migration de retour (Stark et al, 1997). Une expérience professionnelle à l'étranger permet généralement d'accroître l'employabilité et les compétences entrepreneuriales des migrants qui ont souvent des économies à investir dans des start-up à leur retour. Les émigrés revenus au pays avec des compétences entrepreneuriales et technologiques, des ressources financières et des réseaux à l'étranger peuvent effectivement favoriser le développement économique et la productivité dans leurs pays d'origine. Des programmes de retour temporaire dans différents pays nouvellement industrialisés tels que Singapour, la Corée, Taiwan, Israël et l'Irlande ont délibérément cherché à capitaliser sur ce gain de cerveaux.

Ces schémas de migration évolutifs et la mobilité grandissante des migrants hautement qualifiés ont conduit à la création d'un terme spécifique, à savoir, la «**circulation des cerveaux**», reflétant un processus circulaire continu, alors que jusqu'ici la migration était plutôt perçue comme un mouvement à caractère unique. Ce changement de perception met en lumière le transfert de connaissances, et non plus la présence physique de l'individu migrant. La circulation des cerveaux met l'accent sur le processus dynamique de l'instauration de réseaux et de liens, et reflète également les aspects positifs de la mobilité, tels que le développement de l'expertise, les contacts professionnels, les échanges scientifiques et la coopération, des contributions en tant que co-auteur et des transferts technologiques. L'exemple des migrants indiens et chinois de la Silicon Valley (Californie, États-Unis) montre à quel point la mobilité des experts peut contribuer à étendre les transferts technologiques et favoriser les projets d'entreprise au-delà des frontières (Bardak, 2007). Les échanges de cerveaux et la circulation de cerveaux, devenus des termes clés dans les discours sur la diffusion des connaissances et le transfert de technologie, permettent aux pays en développement de suivre les évolutions mondiales, notamment à travers les actions des étudiants de l'enseignement supérieur, des universitaires, des scientifiques et des entrepreneurs.

Enfin, le concept de **gaspillage des cerveaux** reflète l'expérience des migrants à l'étranger dans les cas où il existe un faible lien entre leur niveau d'éducation et le type d'emploi effectué à l'étranger. Dans certains cas, les migrants hautement qualifiés de certains pays sont confrontés à des obstacles importants entravant leur accès à certaines professions, et doivent par exemple se soumettre à des procédures complexes de recertification. En revanche, les possibilités de travail des personnes avec un niveau d'instruction moindre peuvent s'avérer plus nombreuses et faciles d'accès. Lorsque des emplois peu qualifiés offrent une rémunération relativement élevée, les personnes plus instruites

⁶ Selon les prévisions, le montant total des envois de fonds en 2016 devrait atteindre 681 milliards de dollars, dont 516 milliards de dollars destinés aux pays en développement (Banque mondiale, 2014).

peuvent être tentées d'accepter ces emplois, même si elles sont surqualifiées. Faute de possibilités de promotion ou d'avancement professionnels à l'étranger, les migrants avec un bon niveau d'éducation risquent de perdre progressivement les compétences clés acquises au cours du processus d'éducation formelle, et de fait, s'ils reviennent dans leur pays, ils n'auront plus les compétences appropriées pour exercer le métier pour lequel ils ont été initialement formés. Les études menées en la matière (Mattoo et al, 2005; Alquézar et al, 2010; ETF, 2010a) sont source d'inquiétude à divers égards en ce qui concerne l'utilisation efficace des compétences des migrants, à en juger quelques exemples (médecins émigrés travaillant comme chauffeurs de taxi aux États-Unis d'Amérique et diplômées universitaires moldaves employées comme domestiques à l'étranger).

Certains migrants hautement qualifiés trouvent sans doute des emplois appropriés à l'étranger qui leur permettent d'acquérir l'expérience ou la formation dont ils ont besoin pour développer leurs compétences avant leur retour temporaire ou définitif dans leur pays d'origine. Mais nombre de migrants internationaux, voire la majorité d'entre eux, ne connaissent pas une telle expérience. En général ils occupent des emplois inférieurs à leur niveau de compétence afin de couvrir les coûts liés à la migration et, de fait, ils risquent de réaliser que leurs compétences se sont détériorées lorsqu'ils retournent dans leur pays. Ce type de gaspillage de cerveaux reflète le manque d'adéquation entre le niveau d'éducation des migrants et les emplois qu'ils occupent à l'étranger, ainsi que l'utilisation inefficace des compétences des migrants de retour.

Mais dans l'ensemble, la vision habituellement très pessimiste de la relation entre les compétences et les migrations a évolué avec le temps, arborant des teintes plus optimistes. Le tableau actuel, nuancé, représente bien toute la complexité des questions soulevées, bien qu'il convienne de noter que le débat sur les compétences est largement axé sur le sort des migrants hautement qualifiés, et non sur leurs homologues peu qualifiés. Parallèlement, les migrants dotés de qualifications moyennes, et notamment ceux formés dans des établissements d'enseignement et de formation professionnels (EFP), sont sous-représentés dans la littérature, en dépit de leur nombre relativement élevé, d'où la nécessité d'accorder une plus grande attention à ce groupe si l'on souhaite mieux comprendre la vie et l'expérience de la grande majorité des migrants. L'amélioration de l'adéquation entre les compétences et les emplois et l'utilisation efficace des compétences sont des aspects essentiels pour tous les migrants, indépendamment de leur niveau d'éducation.

2. Importance de la question des migrations dans le programme de développement des compétences des pays partenaires

L'ETF travaille avec 29 pays partenaires (y compris des pays en transition et en développement) en vue de les aider à réformer leurs systèmes d'enseignement, de formation et du marché du travail. Bien que le développement socio-économique soit variable en fonction des pays, la plupart d'entre eux sont confrontés à des conditions difficiles sur le marché du travail, et à la migration de la main-d'œuvre, choisie comme une solution de recours. L'accroissement de la mobilité transfrontalière de la main-d'œuvre constraint les systèmes éducatifs nationaux à prendre en compte les normes internationales en matière d'éducation et de compétences ainsi que les besoins des marchés du travail internationaux.

Les conditions difficiles sur le marché du travail et le manque d'emplois décents sont bien documentés pour les pays arabes méditerranéens (ETF, 2012a; Banque mondiale, 2011a). Par voie de conséquence, l'émigration de travail est devenue une caractéristique structurelle de leur économie depuis les années 1960. Selon la Banque mondiale (2011b), 3,7 millions d'égyptiens, 3 millions de marocains et 1,2 million d'algériens, près d'un million de libanais et environ autant de syriens⁷, 750 000 jordaniens et 650 000 tunisiens vivent actuellement en dehors de leur pays d'origine.

Toutefois, la proportion des migrants dans leur population respective demeure faible compte tenu de la croissance démographique. L'Europe (France, Belgique, Pays-Bas, Allemagne en particulier et, plus récemment, Espagne et Italie) est la principale destination pour les émigrants des pays francophones du Maghreb, principalement en raison des accords bilatéraux en matière d'emploi signés dans les années 1960. Les migrants du Liban mettent généralement le cap sur l'Amérique du Nord, tandis que ceux d'Égypte, de Jordanie, de Palestine et de Syrie ont tendance à opter pour les pays du Golfe et l'Arabie Saoudite, producteurs de pétrole. La migration de travail a ainsi permis d'absorber les excédents de main-d'œuvre intérieure et sont à l'origine du niveau particulièrement élevé des envois de fonds dans des pays tels que l'Égypte et le Maroc, et de la part importante du produit intérieur brut (PIB) qu'ils représentent au Liban et en Jordanie.

Les migrants sont loin de constituer un groupe homogène en termes de niveaux de compétences, mais un examen détaillé montre qu'historiquement, la migration en provenance des pays arabes a fourni une faible proportion de personnes qualifiées par rapport à l'ensemble du stock de migrants, notamment en Europe (Ozden et Schiff, 2005). De façon générale, les flux migratoires arabes, principalement constitués par des personnes sans emploi provenant de régions rurales, ont fait baisser la pression du chômage et ont amélioré les perspectives individuelles de revenus. Ce schéma peut largement s'expliquer par les niveaux d'éducation et de compétences généralement faibles de la population, la majorité des migrants ayant seulement suivi un enseignement de base. L'accès à l'éducation et à la formation s'est considérablement amélioré ces dernières décennies, en particulier en Jordanie, au Liban et en Tunisie, mais les taux d'analphabétisme demeurent importants au Maroc et en Égypte. L'enseignement professionnel a joué un rôle relativement minime par rapport à l'enseignement général (sauf en Egypte). Malgré des données non uniformes relatives à l'éducation, les récentes tendances indiquent des flux de main-d'œuvre de plus en plus qualifiée du Liban et de l'Égypte vers l'Amérique du Nord et les pays du Golfe, et du Maghreb vers la France (Alquézar et al., 2010). Au Liban, l'enseignement universitaire est considéré comme un bon tremplin à la migration et 39 % des diplômés universitaires émigrent. Les étudiants de deuxième et de troisième cycle

⁷ Les chiffres pour la Syrie portent sur la période d'avant la crise et ne tiennent pas compte des millions de réfugiés qui ont quitté la Syrie au cours des trois dernières années en raison de la guerre civile.

choisissent souvent des possibilités d'études internationales, et les échanges professionnels pour les migrants qualifiés sont très courants.

Les économies de transition du Partenariat oriental sont confrontées à des troubles socio-économiques et des conditions difficiles sur le marché du travail depuis le début des années 1990 (ETF, 2011), de sorte que l'émigration de travail est devenue une nouvelle option pour la survie de nombreux ménages. Selon la Banque mondiale (2011b), 6,5 millions d'Ukrainiens, 1,7 million de Biélorusses, 1,4 million d'Azéris, plus d'un million de Georgiens, 870 000 Arméniens et 770 000 Moldaves vivent en dehors de leur pays d'origine. L'Arménie, la Géorgie et la Moldavie, caractérisées par des populations peu importantes et vieillissantes et de faibles taux de fécondité, ont perdu un quart de leur population à cause des migrations, et l'Ukraine a également perdu une partie conséquente de sa population.⁸ La Russie a été la principale destination de la plupart de ces migrants⁹ en raison de l'héritage soviétique (langue, systèmes d'enseignement et de travail), de la forte demande de main-d'œuvre, de la proximité géographique et de la dispense de visa. Lors de l'apparition de tensions entre la Russie et la Géorgie et la Moldavie, l'Europe est devenue une destination alternative pour la Géorgie (Grèce, Allemagne et Turquie) et pour la Moldavie (Italie, Espagne, Portugal et Grèce).

Les flux d'émigration initiaux des années 1990 ont été caractérisés par le départ définitif de certains groupes ethniques, mais les flux temporaires de main-d'œuvre sont devenus une caractéristique dominante des migrations à partir de 2000. Contrairement aux pays du Sud de la Méditerranée où l'émigration est plus établie, les pays de l'Est n'ont rejoint le marché mondial que récemment et, en tant que nouveaux exportateurs de main-d'œuvre, ils n'ont pas pu s'appuyer sur des accords de travail, ni sur des réseaux de migrants ou des diasporas à l'étranger. L'Arménie a constitué la seule exception, grâce à sa vaste diaspora bien établie aux États-Unis et en France. La migration de travail de ces pays est donc largement temporaire, saisonnière et irrégulière par nature, bien que l'impact demeure largement positif étant donné qu'elle a permis de réduire le chômage et d'accroître les revenus grâce aux envois de fonds. Ces derniers se sont avérés essentiels pour la survie de millions de ménages pendant la période de transition, contribuant pour une large part au PIB des pays tels que la Moldavie et l'Arménie.

Naturellement, les compétences des migrants des pays du Partenariat oriental sont hétérogènes, mais la plupart a tendance à avoir un niveau d'éducation relativement élevé et davantage de qualifications de l'EFP que les émigrants des pays arabes méditerranéens. Ce n'est sans doute pas surprenant étant donné que leur niveau d'éducation générale est plus élevé: la plupart des personnes parviennent au terme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et il y a un grand nombre de titulaires de diplômes universitaires. L'EFP secondaire occupe historiquement une place importante dans cette région, bien que le nombre d'étudiants inscrits dans l'EFP ait chuté suite aux réformes et se situe entre un quart et un tiers du nombre total d'inscriptions (ETF, 2011). Malgré leur haut niveau d'études, la plupart de ces migrants partis travailler à l'étranger occupent des emplois peu qualifiés, non qualifiés ou ne relevant pas de leur domaine de compétence, dans des secteurs caractérisés par une forte intensité de main-d'œuvre et de faibles gains. La plupart sont employés dans la construction, l'agriculture, les services d'hôtellerie et de restauration et les services domestiques (ménage et soins

⁸ Les chiffres relatifs à l'Ukraine remontent à la période d'avant la crise et ne tiennent pas compte de l'annexion de la Crimée et des personnes déplacées à l'intérieur du territoire, qui ont quitté certaines zones des régions de Donetsk et Luhansk occupées par les séparatistes appuyés par la Russie.

⁹ Mais il convient de noter que la Russie a récemment adopté de nouvelles dispositions restrictives dans sa législation sur l'immigration en 2014. Cet amendement limite la durée du séjour à 90 jours sur une période donnée de 180 jours; en cas de non respect, les migrants s'exposent à des sanctions, une expulsion et une interdiction d'entrée sur le territoire pouvant aller jusqu'à trois ans. Les migrants n'ont pas le droit de travailler dans des secteurs tels que le commerce de détail, l'industrie pharmaceutique, le sport, les marchés ouverts. Le quota global de permis de séjour temporaire est également réduit – seuls 96 000 titres de séjours sont disponibles pour 2014.

à domicile) et Alquézar et al (2010) ont documenté le gaspillage de cerveaux en l'occurrence, notamment en ce qui concerne les migrantes avec un bon niveau d'études qui travaillent dans les services domestiques. Les femmes représentent une proportion importante des travailleurs migrants originaires de ces pays, et elles ont généralement un niveau d'éducation supérieur à celui de leurs compatriotes de sexe masculin.

Le flux migratoire des pays couverts par la politique du voisinage est important, mais l'examen de l'interaction entre compétences et migrations a débouché sur peu de données probantes et concrètes en ce qui concerne la fuite, le gaspillage, le gain ou la circulation de cerveaux. La plupart des pays d'origine ne sont pas au fait des profils de compétence des migrants, de la façon dont ils utilisent leurs compétences et acquis d'expériences à l'étranger, ni du devenir des migrants de retour dans leur pays. Les politiques de développement des compétences sont élaborées sans prendre en considération ce facteur des «migrations», comme s'il n'existe pas, et aucun lien n'est établi entre le phénomène de flux migratoires considérables et les politiques d'éducation, de formation et du marché du travail.

L'équipe de l'ETF s'est fondée sur ce constat pour entreprendre des travaux sur un programme de développement des compétences, en préparant et mettant en œuvre une série d'enquêtes sur la dimension des compétences de la migration afin de mieux comprendre les coûts et les bénéfices des migrations sur le développement des compétences et l'intégration et la réintégration sur le marché du travail en Albanie, Égypte, Moldavie, Tunisie, Ukraine, Arménie, Géorgie et au Maroc. Ces pays ont été choisis en raison de leur proximité géographique et de la priorité politique que leur accorde l'UE. Les études ont été principalement axées sur les compétences des migrants potentiels et des émigrés revenus au pays, l'utilisation des compétences des migrants, l'acquisition de compétences et le transfert de compétences. Les résultats d'analyse des données d'enquêtes sont publiés dans le cadres des rapports nationaux (ETF, 2008; ETF, 2013a, 2013b, 2013c), des rapports de synthèse et des notes d'information stratégique (Alquézar et al, 2010; ETF, 2010a; ETF, 2013d; ETF, 2013e). Le principal objectif de ces analyses a été d'explorer comment le lien entre compétences et migration pourrait bénéficier au développement à la fois des pays d'origine et des pays d'accueil, ainsi qu'aux migrants eux-mêmes, selon un scénario triplement gagnant.

3. Utilisation des résultats d'enquêtes de l'ETF sur les migrations pour le programme de développement des compétences¹⁰

Les résultats relatifs aux migrations et aux retours sont caractérisés par la variabilité des schémas de migration en termes de durée, circularité, régularité et destination, et circonstances individuelles. La durée médiane d'émigration est inférieure à un an en Arménie, à deux ans en Géorgie, Moldavie et Ukraine et s'élève à au moins six ans au Maroc, en Tunisie et en Égypte. Près de la moitié des migrants de retour en Arménie et un quart des migrants de retour en Géorgie, en Moldavie et en Ukraine ont migré plus d'une fois, indiquant des mouvements temporaires et circulaires, contrairement aux schémas observés pour l'Égypte, la Tunisie et le Maroc, où les migrations sont pour la plupart de longue durée. Les résultats sont également influencés par le choix de la destination, chacune ayant des implications spécifiques en termes de structure du marché du travail, politique des visas et diaspora. L'Europe est une destination courante pour les Albanais, les Marocains et les Tunisiens, tandis que la Russie est la destination typique des Arméniens, et les États du Golfe sont la destination habituelle des Égyptiens. Les migrants de Moldavie et d'Ukraine ont tendance à choisir entre la Russie et l'Europe, tandis que les Georgiens vont en Turquie, en Russie ou en Grèce. **L'encadré 1** résume le profil type des migrants et leurs principales motivations.

Encadré 1. Profil type et motivations des migrants

La migration est une idée attrayante pour de nombreux jeunes (notamment en Tunisie, au Maroc et en Égypte), mais les possibilités de migration légales sont limitées par un cadre très strict et la réalité ne correspond souvent pas à leurs ambitions. Le profil type du migrant est un jeune homme d'une vingtaine d'années, avec un niveau d'éducation primaire (Maroc, Égypte) ou secondaire (Arménie, Géorgie, Moldavie, Ukraine) et dont les attaches familiales avec le pays d'origine sont faibles (célibataire et sans enfant). Les migrants des pays de l'Est ont tendance à être légèrement plus âgés, et un nombre considérable de travailleurs migrants de la Géorgie, la Moldavie et l'Ukraine sont des femmes.

Les considérations économiques telles que le chômage, la médiocrité des salaires, les faibles perspectives de carrière et un faible niveau de vie sont les principaux facteurs invoqués pour expliquer la décision d'émigrer, l'éducation étant également citée par d'autres groupes, notamment du Maroc, de la Tunisie et de l'Albanie. Le retour volontaire a généralement lieu par nécessité pour des raisons familiales. Le chômage, le sous-emploi et la précarité de l'emploi sont les principaux facteurs incitant les hommes à migrer, alors que les femmes semblent migrer pour d'autres raisons (davantage liées au projet de vie). Au Maroc, en Tunisie et en Égypte, les migrants potentiels ont en fait des taux d'emploi supérieurs à ceux des non migrants, un constat apparemment surprenant mais qui s'explique par le fait les personnes en situation d'emploi sont généralement mieux informées et ont plus de relations, tandis que les non migrants sont plus susceptibles d'être des femmes peu ou pas instruites.

Tendances concernant la fuite des cerveaux: la plupart des migrants ont un niveau d'éducation intermédiaire

Les compétences des migrants reflètent largement le niveau d'éducation générale de la population des pays d'origine. Par exemple, la proportion de migrants d'Arménie, de Géorgie, de Moldavie et d'Ukraine ayant un niveau intermédiaire d'EFP et d'enseignement supérieur est plus importante que chez leurs homologues du Maroc et d'Égypte. Les faibles niveaux d'éducation au Maroc tranchent avec les hauts niveaux d'éducation en Géorgie ou en Ukraine, conduisant à des variations de

¹⁰ Cette section s'appuie largement sur les résultats des enquêtes de l'ETF publiés dans Alquézar et al 2010, ETF 2013d et ETF 2013e.

l'interaction entre l'éducation et les intentions de migrer. L'une des caractéristiques notables est qu'une grande proportion de personnes sans instruction au Maroc préfèrent rester dans le pays, ce qui suggère qu'il existe de toute évidence une courbe en forme de «bosse» de l'éducation (semblable à la «bosse» de la migration ci-dessus), qui rendent la migration très improbable aux niveaux d'éducation les plus faibles (ou sans aucune éducation).

L'intérêt pour la migration augmente progressivement avec l'éducation primaire et secondaire avant de chuter au niveau de l'enseignement supérieur, de sorte que les personnes ayant suivi l'enseignement primaire et secondaire sont les plus susceptibles de migrer à l'étranger. En outre, la plupart des migrants relevant des catégories intermédiaires en termes d'éducation ou de compétences (avec des variations allant des niveaux faibles à intermédiaires, aux niveaux intermédiaires à supérieurs, en fonction des pays). De toute évidence, les niveaux d'éducation respectifs ne sont pas toujours comparables d'un pays à l'autre ou d'une région géographique à l'autre. Dans les pays de l'Est, les groupes avec une éducation ou des compétences de niveau intermédiaire représentent la catégorie la moins éduquée, tandis qu'au Maroc et en Égypte, ils constituent la catégorie modérément éduquée, compte tenu du nombre relativement élevé d'analphabètes ou de personnes non scolarisées. Toutefois, la littérature sur les migrations et le développement traite en général surtout de l'opposition entre migrants hautement qualifiés et ceux sans qualification, et n'évoque quasiment pas les migrants situés entre les deux extrémités (avec des qualifications en matière d'EFP) ni les politiques sur les compétences ciblant ce groupe. Les migrants de niveau intermédiaire et avec des qualifications en EFP sont moins évoqués dans les discussions et moins visibles que les migrants avec des diplômes universitaires principalement en raison des différences considérables entre les systèmes d'EFP. De fait, un plus grand nombre de mesures s'impose en ce qui concerne les besoins des migrants ayant des qualifications intermédiaires.

L'éducation, par le net renforcement des moyens qu'elle autorise, est un facteur qui complique la tendance bien établie. Dans tous les pays, l'enseignement supérieur réduit l'intention de migrer tout en augmentant les possibilités de le faire. Cet élargissement des moyens est relativement plus visible au Maroc, en Égypte et en Tunisie, où les niveaux d'éducation générale sont bien inférieurs et le chômage des diplômés plus important. Les personnes avec un haut niveau d'études du Maroc et d'Égypte ont tendance à être plus mobiles, mais elles tendent également à retourner dans leur pays après une période de migration. En fait, on constate que les émigrés revenus dans ces deux pays étaient légèrement mieux éduqués que le reste de la population même avant de migrer. Cela suggère un certain degré de libre choix, parmi les personnes éduquées, dans la décision de partir à l'étranger, tout au moins parmi celles qui sont revenues au pays ultérieurement.

Tendances concernant le gain de cerveaux: les expériences de migration renforcent les compétences de la plupart des personnes

Les enquêtes de l'ETF montrent que la migration a la possibilité de renforcer les compétences et les qualifications, un fait reconnu par la majorité des migrants. Toutefois, trois éléments sont nécessaires pour que l'expérience des migrants représente un bénéfice positif pour leur pays d'origine: ils doivent développer de nouvelles compétences au cours de leur séjour à l'étranger en élargissant leurs connaissances, leur expérience, leurs moyens et leur apprentissage dans des cadres formels, informels et non formels; ils doivent revenir après la période d'absence (un élément qui va de soi dans la migration temporaire ou circulaire) et; la nature de l'expérience acquise à l'étranger doit être perçue comme revêtant de l'intérêt pour le pays d'origine, améliorant leur employabilité à leur retour. Les valeurs à la fois symboliques et pratiques des expériences et compétences acquises à l'étranger risquent fort d'être reconnues sur le marché intérieur du travail, notamment les aspects suivants: une expérience/des compétences conduisant à décrocher un emploi à leur retour; l'utilisation de ces compétences au travail; une plus grande ouverture sur le monde; la capacité de faire preuve d'empathie à l'égard des personnes d'autres cultures, ou; un esprit ouvert à la nouveauté et au

changement. Malgré le fait que ces facteurs soient difficiles à mesurer, ils pourraient bien compter parmi les principaux bénéfices de la migration internationale.

Bien que la proportion de migrants ayant reçu un enseignement et une formation formels au cours de leur période passée à l'étranger soit relativement faible dans la plupart des pays objet de l'enquête, un quart des émigrés revenus au Maroc, en Tunisie et en Albanie ont dit avoir bénéficié d'une forme d'éducation ou de formation structurée pendant leur expérience à l'étranger. Il s'agit principalement de formations linguistiques, d'EFP, de formation sur le lieu de travail, et de cours de second et troisième cycles, pour ne citer que les principaux types. En outre, la majorité des migrants de retour ont développé de nouvelles compétences et expériences de manière informelle à l'étranger. Cette fois il s'agit surtout de compétences professionnelles et techniques de niveau intermédiaire, acquises sur le lieu de travail, et de compétences dans les domaines linguistique, organisationnel et éthique. Toutefois, elles ne sont pas visibles, à moins d'être attestées par la délivrance d'une certification officielle, et l'impact des compétences acquises de manière non formelle et informelle n'a d'ailleurs pas encore été l'objet d'analyses. Les travaux de recherche montrent que les compétences développées de manière informelle peuvent avoir une plus grande valeur lorsqu'elles font l'objet d'une forme de reconnaissance de qualification.

Globalement, l'expérience de la migration à proprement parler conduit à un modeste gain de cerveaux de manières multiples mais néanmoins subtiles, notamment dans les pays où les niveaux d'éducation sont généralement faibles, comme au Maroc. Toutefois, la plupart de ces nouvelles compétences ne sont jamais certifiées ni rendues réellement visibles sur le marché du travail intérieur au retour des migrants. Il est donc nécessaire d'élaborer des mécanismes pour la validation de ces compétences, qui permettront aux migrants de retour de valoriser leur expérience migratoire comme un atout supplémentaire pour leur recherche d'emploi. L'argument du gain de cerveaux est également servi par la pratique des envois de fonds et de l'épargne utilisés pour l'éducation des enfants restés dans le pays d'origine, un aspect particulièrement important au Maroc, en Géorgie et en Moldavie.

Tendances concernant la circulation des cerveaux: de modestes flux internationaux d'étudiants

Une minorité non négligeable de migrants du Maroc, de Tunisie, d'Égypte et d'Albanie partent à l'étranger à des fins d'éducation et de formation. Ces flux internationaux d'étudiants sont caractérisés par un taux de retour important, reflétant la circulation des cerveaux et la considération accordée à l'éducation reçue à l'étranger dans le contexte du marché du travail intérieur. La circulation des cerveaux peut jouer un rôle positif dans le développement, car les migrations améliorent le capital humain et renforcent l'acquisition et l'exploitation des connaissances, des expériences professionnelles et des réseaux de manière générale. Il existe également un lien étroit avec les incitations à migrer; il y a par exemple de bonnes perspectives d'emploi pour de nombreux Arabes avec un bon niveau d'études dans les États du Golfe.

Les pays de l'UE semblent exercer moins d'attrait que les États-Unis et le Canada en termes de circulation des migrants hautement qualifiés, les éléments les meilleurs et les plus brillants ayant tendance à privilégier l'Amérique du Nord comme principale destination, tandis que les femmes migrantes hautement qualifiées originaires d'Arménie, de Géorgie, de Moldavie et d'Ukraine ont tendance à opter pour la France, l'Allemagne, le Royaume-Uni, l'Espagne et l'Italie, ainsi que les États-Unis et le Canada. En revanche, les migrants peu instruits sont prédominants dans les flux de Marocains, de Tunisiens et d'Égyptiens vers l'Europe (notamment vers l'Espagne et l'Italie). La langue est un facteur contextuel déterminant pour la direction de ces flux, certains États membres de l'UE étant plus prisés que d'autres dans cette circulation des cerveaux. Par exemple, les pays anglophones tels que le Royaume-Uni et l'Irlande attirent les migrants des pays où l'anglais est la principale langue étrangère, tandis que la France attire davantage de migrants des pays du Maghreb, où le français est la principale langue étrangère.

Tendance concernant le gaspillage des cerveaux: utilisation limitée des compétences des migrants et inadéquation des compétences

L'expérience professionnelle à l'étranger est influencée par les types limités d'emplois et de secteurs ouverts aux migrants, suggérant des problèmes d'inadéquation des compétences et de sous-utilisation des compétences des migrants. La construction, les services domestiques et à la personne, l'agriculture, les services dans l'hôtellerie et la restauration, le commerce, le transport et l'industrie manufacturière sont les principaux secteurs acceptant une main-d'œuvre étrangère. La majorité des migrants géorgiens, moldaves, arméniens, albanais et ukrainiens travaillent à l'étranger en tant que travailleurs qualifiés ou non qualifiés, indépendamment de leur niveau d'éducation. Cela se solde donc par une perte ou un gaspillage de compétences, compte tenu de leur niveau d'éducation relativement élevé, et par un degré élevé d'inadéquation des compétences. S'agissant des migrants égyptiens, marocains et tunisiens, la concordance entre la formation et l'emploi est relativement meilleure, principalement en raison des niveaux d'éducation générale plus faibles de ces migrants, de la durée plus longue des séjours à l'étranger et de l'existence de réseaux de migrants davantage établis, ce qui favorise une meilleure adéquation. À vrai dire, la stratégie la plus couramment utilisée pour trouver un emploi à l'étranger consiste à solliciter l'aide des parents ou amis qui résident déjà à l'étranger.

Bien que la qualité médiocre de l'éducation et sa faible pertinence par rapport au marché du travail expliquent en partie cette inadéquation des compétences, la principale cause du problème semble liée à la nature de la demande de main-d'œuvre et à l'absence de visibilité des compétences des migrants dans les pays de destination. Il n'existe pas de pratique courante en matière de reconnaissance des qualifications à l'étranger pour la plupart des secteurs, la majorité des cas observés concernant des migrants hautement qualifiés souhaitant poursuivre leurs études à l'étranger (plus de deux tiers des migrants de retour marocains hautement qualifiés). Cette reconnaissance est difficile à obtenir pour les niveaux d'enseignement intermédiaire et de l'EFP. Il conviendrait de mettre à disposition davantage d'informations sur les mécanismes de reconnaissance des qualifications à l'étranger, et les migrants potentiels doivent être sensibilisés à l'importance de cette reconnaissance.

En Géorgie et en Moldavie, les migrants ont un haut niveau de perception du fait qu'ils sont sous-employés par rapport à leur niveau d'éducation réel et cette perception est encore plus aiguisée parmi les migrants hautement qualifiés. Les femmes migrantes géorgiennes et moldaves semblent être le groupe le plus défavorisé en termes d'occupation d'emplois au-dessous de leur niveau d'éducation, les quatre facteurs suivants expliquant en partie cet état de fait: un grand nombre de migrants travaillent dans les services domestiques; la migration de travail s'effectue vers des destinations variées; le phénomène de migration est relativement récent, et; il souffre de l'absence de réseaux de soutien à l'étranger. À cela s'ajoute éventuellement l'impact d'autres facteurs tels que le nombre limité de programmes de migration légale et la situation irrégulière des migrants géorgiens dans les pays de destination. Les pays avec une plus longue tradition de migration, tels que l'Égypte, le Maroc et la Tunisie, ont un meilleur accès au permis de séjour de longue durée et à la citoyenneté en Europe et dans les États du Golfe.

Utilisation des nouvelles compétences acquises par les migrants de retour pour la recherche d'un emploi

Des bénéfices à long terme peuvent découler de la migration lorsqu'une expérience professionnelle à l'étranger offre aux migrants des atouts qui sont ultérieurement reconnus sur le marché intérieur du travail après leur retour au pays. Lorsque le principal avantage pour les migrants réside dans les gains économiques, la valeur de la migration circulaire en tant qu'outil de développement positif pourrait être remise en cause. Dans ce cas, la migration apporte des bénéfices économiques aux migrants à titre individuel, mais ils ne peuvent être maintenus qu'à travers des migrations répétées. Pour que la migration circulaire soit une stratégie durable et efficace, l'expérience migratoire doit être valorisée sur

le marché du travail du pays d'origine, offrant ainsi aux migrants la possibilité de mettre un terme au cycle de migration lorsqu'ils décident que le moment est venu.

Les enquêtes de l'ETF montrent que l'expérience de la migration stimule les personnes concernées et accroît les taux d'emploi au retour dans tous les pays, notamment pour les femmes. De fait, les émigrés revenus au pays ont des taux d'activité et d'emploi qui sont identiques ou supérieurs à ceux des autres groupes, car leurs compétences fraîchement acquises aident une minorité non négligeable de migrants à trouver un emploi à leur retour. Le Maroc illustre bien ce processus, deux tiers des migrants de retour étant en situation d'emploi, contre moins de la moitié des non migrants, suggérant que la migration encourage l'activité du marché du travail et entraîne de meilleures possibilités d'emploi au retour. L'acquisition de compétences à la fois personnelles et techniques par les migrants semble être prisée sur les marchés du travail des pays caractérisés par de très forts taux d'inactivité et de faibles niveaux d'éducation. Les migrants de retour semblent également développer une attitude plus entrepreneuriale dans un environnement largement dominé par des micro-entreprises traditionnelles et informelles.

Une forte proportion d'émigrés revenus au pays travaillent comme employeurs ou deviennent travailleurs indépendants, l'entrepreneuriat tendant à être particulièrement développé parmi les migrants de retour au Maroc, en Albanie, en Égypte et en Tunisie. La proportion d'employeurs parmi le groupe des migrants marocains de retour est deux fois supérieure à celle du groupe des non migrants et des tendances similaires sont observées en Albanie, en Égypte et en Tunisie. Un tiers de l'épargne des migrants de retour est investi dans des activités commerciales au Maroc (comparé à un taux quelque peu inférieur en Albanie, en Égypte et en Tunisie); tout cela semble indiquer un fort impact positif de la migration sur l'entrepreneuriat et l'importance de l'épargne pour la création d'entreprises dans ces pays. Mais en Géorgie, en Arménie et en Moldavie, moins de la moitié des migrants de retour sont embauchés à leur retour, un taux néanmoins similaire ou meilleur comparé au taux d'emploi des autres groupes.

Des expériences positives à l'étranger, mais un retour moins positif

Les commentaires positifs émis par la plupart des migrants sur leur expérience de la migration entretiennent des flux migratoires continus et durables. Mais les conclusions sur le retour aux pays sont bien moins favorables, notamment en Géorgie, en Arménie et en Moldavie, où près de la moitié des migrants de retour n'évoquent quasiment aucun impact positif sur leur vie: ils sont confrontés à un haut niveau de chômage et ne tirent pas parti des avantages de la migration. Les faibles taux d'emploi des migrants de retour peuvent être liés aux conditions médiocres du marché du travail de leur pays d'origine, au schéma local de migrations plus courtes et plus répétitives et à un environnement entrepreneurial ou des attitudes entrepreneuriales sous-développées. En outre, la migration peut aussi contribuer à la détérioration des qualifications acquises antérieurement dans le pays d'origine et à une connaissance moindre des conditions du marché du travail local. En Géorgie, en Arménie et en Moldavie, les ménages avec un migrant actuellement à l'étranger sont plus à l'aise financièrement que les ménages avec un migrant de retour ou sans aucun migrant. Ce constat suggère que les migrants bénéficient de l'impact le plus immédiat de la migration, à savoir, l'envoi de fonds, mais qu'ils ne sont pas en mesure de tirer profit de l'expérience de la migration pour améliorer leur niveau de vie lorsqu'ils reviennent au pays.

L'expérience du retour s'est avérée plus réussie pour les migrants marocains, tunisiens et égyptiens, peut-être en raison de l'accomplissement de leur projet de migration, de la plus longue durée de la migration et de la plus longue tradition de migration. Les conditions sociales et économiques des ménages des migrants de retour se sont avérées largement meilleures que celles des ménages des autres groupes au Maroc, reflétant l'impact positif durable de la migration après le retour.

Malgré le succès global des expériences migratoires à l'étranger, les migrants de retour demeurent confrontés à la difficulté de faire fructifier ces expériences à travers l'amélioration de leur niveau de vie et la réintégration sur le marché du travail intérieur de manière durable. Les migrants avec le niveau d'éducation le plus élevé réussissent généralement à mieux exploiter leur expérience de la migration à leur retour, que leurs homologues moins instruits.

La migration est un projet individuel, caractérisé par des résultats sous-optimaux

Seul un faible nombre de migrants ont entendu parler des programmes de migration qui existent et très peu en ont fait usage. La forme courante d'organisation des migrants est une approche indépendante, qui consiste principalement à compter sur l'aide de la famille et des amis dans le pays d'origine et à l'étranger. Le tableau est le même en ce qui concerne la connaissance et l'utilisation des programmes de retour des migrants. Seule une faible proportion d'émigrés revenus au pays a participé à une formation préalable au départ, bien qu'un plus grand nombre de migrants potentiels prévoient de suivre une telle formation. L'aide à la recherche d'un emploi est le service dont les migrants et les émigrés revenus ont le plus besoin. Malgré les avantages évidents, la migration se solde essentiellement par des résultats sous-optimaux en raison du manque de soutien institutionnel et de mesures d'intervention, entraînant des coûts plus élevés et des bénéfices moindres pour de nombreux individus.

Deux schémas distincts de gains et de pertes découlant de la migration peuvent être identifiés dans les pays analysés ici: le premier groupe comprend l'Égypte, la Tunisie et le Maroc (trois pays en développement avec des schémas traditionnels d'émigration), et ; le deuxième groupe, l'Albanie, la Moldavie, l'Ukraine, l'Arménie et la Géorgie (cinq pays en transition de l'Europe de l'Est avec de nouveaux flux migratoires). La migration est plus susceptible de s'avérer bénéfique en termes de compétences et de gains en matière d'emploi dans le premier groupe que dans le second: l'Égypte, le Maroc et la Tunisie ont une plus longue tradition de la migration, des schémas migratoires relativement plus réguliers, de plus longues périodes de migration et le soutien de réseaux de migrants, autant d'éléments qui tendent à réduire les coûts de la migration et à augmenter ses bénéfices. En outre, l'adéquation entre le niveau d'éducation et le type d'emploi occupé à l'étranger est relativement meilleure, principalement en raison du niveau d'éducation générale plus faible des migrants d'Égypte, du Maroc et de Tunisie. Dans l'ensemble, les migrants avec des niveaux d'éducation et de compétence moindres ont tendance à en retirer plus de bénéfice.

En revanche, l'Albanie, l'Arménie, la Géorgie, la Moldavie et l'Ukraine n'ont pas une longue tradition de migration, et se caractérisent par des périodes de migration bien plus courtes et moins régulières. Dans des pays tels que l'Arménie, un véritable schéma de migration circulaire s'est développé avec la Russie en raison du régime d'exemption de visa. Les migrants des autres pays de ce groupe migrent vers des destinations plus diversifiées et profitent moins du soutien de réseaux de migrants. L'adéquation entre l'éducation et l'emploi s'est avérée particulièrement médiocre dans ce groupe, notamment en raison des niveaux d'éducation élevés des migrants, qui deviennent davantage un obstacle qu'une aide dans le processus de migration. La Géorgie et la Moldavie affichent la plus forte inadéquation des qualifications, qui peut s'expliquer par l'importante proportion de femmes migrantes éduquées occupant des emplois faiblement rémunérés dans le secteur des services domestiques, une tendance liée au rôle traditionnellement attribué aux femmes dans l'économie.

4. Le cadre de la politique extérieure de l'UE en matière de migrations: bref tour d'horizon des développements

Les migrations et la gestion des flux migratoires sont passées au premier plan des priorités politiques de l'UE depuis que le traité d'Amsterdam de 1999 a ouvert la porte aux politiques migratoires de l'UE dans le cadre du pilier relatif aux Affaires intérieures. Les Conseils européens ultérieurs ont instauré quatre axes pour les politiques de migration et d'asile: (1) l'intégration des questions liées aux migrations dans les relations de l'Union européenne avec les pays tiers; (2) une gestion efficace des flux migratoires par l'adoption d'une approche globale visant notamment à lutter contre l'immigration illégale et à mettre en place des canaux d'immigration légaux; (3) une meilleure intégration des ressortissants de pays tiers résidant et travaillant légalement dans l'UE, et; (4) une politique européenne commune en matière d'asile. Le second de ces axes porte sur une mobilité bien gérée dans un environnement sûr, conjuguant la mobilité des personnes voyageant de bonne foi et la sécurité par la prévention des risques de migration irrégulière.

Ces développements sont liés au vieillissement de la population et aux éventuelles pénuries de main-d'œuvre et de compétences soulignés par certains rapports. Par exemple, les analyses du Cedefop sur les besoins de compétences en Europe identifient des tendances sur les pénuries de compétences dans certains secteurs, notamment en ce qui concerne les professions moyennement qualifiées (2008, 2012). De même, l'EU Skills panorama et les rapports sur la compétitivité révèlent des pénuries de compétences dans de nombreux États membres pour les professions techniques.¹¹ Dans ce contexte, le programme pluriannuel de Stockholm dans le domaine de la justice, de la liberté et de la sécurité pour la période 2010-2014, a adopté une approche proactive sur la migration de travail légal afin d'autoriser l'accueil de migrants ayant des compétences qui permettront de constituer une réponse aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans certains secteurs, de favoriser le dynamisme économique et de promouvoir des idées innovantes en vue de renforcer la compétitivité.

Le programme de Stockholm a été construit sur la base des conclusions antérieures sur la question. La première communication de l'UE sur la migration et le développement (Commission européenne, 2005) a reconnu la contribution potentielle des migrations au développement à travers les avantages qu'elles apportent aux pays et aux individus, et un fonds de l'UE a été créé pour aider les pays tiers dans la gestion des migrations. L'UE a consacré près d'un milliard d'euros à plus de 400 projets liés à la migration entre 2004 et 2011, ainsi que 200 millions d'euros, entre 2012 et 2013, destinés à 90 projets de migration financés via différents instruments financiers, thématiques et géographiques (Commission européenne, 2013 et 2014).

En 2007, une communication de l'UE (Commission européenne, 2007) a ouvert la voie, pour la première fois, aux programmes de migration légale temporaire en introduisant les partenariats pour la mobilité en tant que principal instrument de coopération stratégique, complète et durable, entre l'UE et les pays tiers en matière de migrations. Une communication ultérieure de l'UE (Commission européenne, 2011a) a réitéré la nécessité de renforcer les politiques migratoires de l'UE à travers des partenariats avec les pays tiers qui permettraient de traiter les questions de migration et de mobilité d'une manière mutuellement bénéfique. Elle a reconnu la nécessité de mener des actions visant à faciliter la mobilité de la main-d'œuvre, à améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi et à reconnaître les qualifications étrangères et la formation professionnelle et linguistique préalable au départ, avec les pays tiers. De même, le Troisième rapport annuel sur l'immigration et l'asile (Commission européenne, 2012) attire l'attention sur les contributions positives que la migration apporte à la croissance de l'UE en remédiant en partie aux pénuries de main-

¹¹ Pour plus d'information, veuillez consulter les sites web: <http://euskillspanorama.cedefop.europa.eu/> et http://ec.europa.eu/enterprise/policies/industrial-competitiveness/monitoring-member-states/index_en.htm

d'œuvre et de compétences, tout en soulignant l'importance de sécuriser les frontières et de mettre en place des filières légales adaptées pour accroître la mobilité.

En 2011, cette approche a été systématisée dans l'Approche Globale de la question des Migrations et de la Mobilité (AGMM), qui constitue un document de politique générale clé de l'UE (Commission européenne, 2011b), offrant un cadre général de la politique extérieure de l'Union européenne en matière de migrations compatible avec la politique étrangère de l'UE, sa politique de développement et la Stratégie «Europe 2020». L'AGMM établit quatre piliers: (1) facilitation de l'immigration légale et de la mobilité; (2) prévention de l'immigration clandestine et de la traite des êtres humains; (3) promotion de la protection internationale et de la politique d'asile, et; (4) maximisation de l'impact des migrations et de la mobilité sur le développement. L'AGMM souligne ainsi l'importance d'assurer une bonne gouvernance des migrations et de la mobilité parallèlement aux questions de la migration légale et de la corrélation entre migrations et développement. Deux instruments sont proposés pour mettre en œuvre l'AGMM: (1) les partenariats pour la mobilité ciblant en priorité les pays voisins de l'Union (à la fois ceux du Partenariat oriental et ceux de la Méditerranée Sud et Est), et; (2) des programmes communs en matière de migration et de mobilité développés avec d'autres pays prioritaires ou stratégiques.

En reconnaissant le lien entre la mobilité et le développement du capital humain, le document de travail des services de la Commission sur la migration et le développement (Commission européenne, 2011c) fait preuve d'une bonne compréhension des questions de développement et encourage à adopter une approche axée sur les migrants pour bien appréhender les effets individuels de la migration. Alors que les approches antérieures avaient tendance à privilégier une solution unique, «valable pour tous», qui amplifiait les généralisations, de récents travaux empiriques dans ce domaine ont apporté un nouvel éclairage non négligeable en montrant que le contexte est extrêmement important. Les variables contextuelles relatives à la situation de chaque pays impliquent que les bonnes solutions ne sont pas susceptibles de s'appliquer de manière universelle, les variations d'un cas à l'autre pouvant être considérables. L'un des points forts de l'approche des partenariats pour la mobilité réside dans le fait qu'elle fournit un cadre qui tient compte de cette variabilité (Commission européenne, 2007).

Les partenariats pour la mobilité avec les pays intéressés, non membres de l'UE, couvrent globalement toutes les questions liées à la migration. L'implication active des États membres de l'UE signataires dans les partenariats pour la mobilité, aux côtés de la Commission européenne, accroît l'efficacité, la coordination et finalement l'impact des différentes initiatives au titre des quatre piliers de l'AGMM, tels que définis ci-dessus. Il convient de noter que le modèle des partenariats pour la mobilité reconnaît une dimension «emploi et compétences» liée aux politiques nationales en matière d'emploi et de qualification du pays d'origine, la nécessité de l'adéquation entre les emplois et les compétences, et l'importance des compétences pour l'impact des migrations sur le développement. Les partenariats pour la mobilité mettent principalement l'accent sur le rôle significatif de la migration circulaire, en conférant une plus grande responsabilité aux pays partenaires, tout en reconnaissant que la flexibilité est nécessaire à la fois sur le plan politique et en rapport avec la complexité des questions de migration et de mobilité qui sont en jeu (Commission européenne, 2009).

Les conclusions du Conseil européen des 23 et 24 juin 2011 ont appelé à un renforcement de la coopération en matière de migration et de mobilité avec les pays du voisinage, une demande réitérée dans les conclusions du Conseil européen des 7 et 8 février 2013. Dans ce contexte, l'UE a signé des partenariats pour la mobilité avec, dans l'ordre chronologique, la Moldavie (2008), la Géorgie (2009), l'Arménie (2011), le Maroc (juin 2013), l'Azerbaïdjan (décembre 2013) et la Tunisie (mars 2014) et la Jordanie (octobre 2014). L'UE a annoncé son intention de lancer, à l'avenir, des négociations similaires avec l'Égypte et la Libye, lorsque les conditions seront appropriées.

Le partenariat pour la mobilité avec la Moldavie a été évalué en 2012 dans le cadre d'un processus destiné à examiner la pertinence de l'approche politique et de l'instrument pour l'UE et le contexte national, plutôt qu'à fournir une évaluation des résultats des différentes activités sous-jacentes. L'évaluation a clairement révélé que cette première initiative était un exemple de bonnes pratiques, en mentionnant: les progrès considérables réalisés dans la coopération et la coordination en matière de migration entre la Moldavie, l'Union et ses États membres, et; les niveaux de cohérence, de coordination et de coopération internes atteints au sein des institutions gouvernementales moldaves. Le rôle positif joué par toutes les parties impliquées a été tout particulièrement reconnu, ainsi que l'importance de la simplification des visas pour assurer la migration circulaire et légale. La Moldavie est le pays avec la plus longue expérience de partenariat pour la mobilité et offre à cet égard un exemple de bonne collaboration entre les signataires en matière de gestion des migrations.

L'expérience UE-Moldavie illustre de manière concrète la récente communication de l'UE sur le thème «Maximiser l'effet positif des migrations sur le développement» (Commission européenne, 2013). Ce document identifie la migration et la mobilité comme des facteurs de développement tout en soulignant la nécessité d'impliquer différentes parties prenantes à la fois dans les pays d'origine et de destination afin d'assurer des résultats cohérents et durables. Cette approche a fait ses preuves en Moldavie.

En 2014, la Commission européenne a préparé un rapport sur deux années de l'AGMM, tirant des enseignements des partenariats pour la mobilité en tant que principal instrument de mise en œuvre de la politique extérieure en matière de migrations. Le rapport a confirmé que la coopération s'est clairement renforcée via les partenariats pour la mobilité et que des progrès substantiels ont été accomplis en ce qui concerne la coordination au sein de l'UE et la coordination interinstitutionnelle dans les pays partenaires (Commission européenne, 2014).

Il convient de souligner que la politique migratoire extérieure de l'UE s'appuie sur la législation et les instruments juridiques de l'UE qui ont récemment intégré des mesures visant à faciliter la migration circulaire, y compris les directives sur la migration légale et irrégulière (voir l'**encadré 2**), les accords de facilitation de l'octroi des visas et de réadmission, les centres communs de traitement des demandes de visa, un système d'information sur les visas (VIS) et le portail de l'EU sur l'immigration.¹² De plus, les instruments politiques tels que les dialogues politiques bilatéraux et les plans d'action sont associés à un soutien opérationnel et à des outils de renforcement des capacités, fournissant un soutien de projet à de nombreuses parties prenantes. Parmi les outils de renforcement des capacités figurent le soutien assuré via les agences de l'UE telles que l'ETF, mais également FRONTEX (frontières), l'EASO (asile) et EUROPOL (application des lois) et les programmes de l'UE tels que TAIEX et MIEUX. Les partenariats pour la mobilité tiennent compte de ce contexte articulé, en s'adaptant à la situation locale.

Encadré 2. Principales directives de l'UE visant à faciliter la migration circulaire légale

- **Directive européenne 2003/109/CE** relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée.
- **Directive européenne 2004/114/CE** relative aux conditions d'admission des ressortissants de pays tiers à des fins d'études, d'échange d'élèves, de formation non rémunérée ou de volontariat.
- **Directive européenne 2005/71/CE** relative à une procédure d'admission spécifique des

¹²Voir www.ec.europa.eu/immigration/. Ce site web, lancé en 2012, constitue un guichet unique (premier point d'accès) visant à offrir des informations pratiques, claires, accessibles, actualisées et ciblées sur l'UE et les procédures et politiques nationales en matière d'immigration, y compris les visas et permis de travail pour les migrants potentiels.

ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique.

- **Directive européenne 2009/50/CE** établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié (directive de la «Carte bleue»).
- **Directive européenne 2011/98/CE** établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre.
- **COM (2010)378** – proposition de directive établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un détachement intragroupe.
- **COM (2010)379** - proposition de directive établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi saisonnier.

5. Tendances internationales relatives au lien entre migration et développement des compétences

Ce document comprend de nombreuses illustrations des schémas de migration et des résultats des migrations très variables selon les pays, en raison des facteurs contextuels spécifiques (personne, pays, période). Par conséquent, il n'est pas possible de prévoir de manière simple ou directe les résultats des migrations, ni de déployer une politique unique «bonne pour tous» les pays. Bien que les avantages économiques immédiats de la migration soient évidents, ce qui alimente des flux migratoires continus, les résultats du processus de migration sont quelque peu sous-optimaux à cause du manque de soutien institutionnel, qui se solde généralement par des coûts plus élevés et des bénéfices moindres pour de nombreux individus. Les bénéfices de la migration pourraient être considérablement accrus pour toutes les parties s'il existait un soutien institutionnel structuré pour les migrants sous la forme de mesures d'intervention ciblées. La responsabilité des migrants n'incombe pas uniquement aux pays de destination et il est sans doute temps pour les pays d'origine d'assumer une plus grande part de responsabilité afin d'optimiser les avantages de la migration pour leurs citoyens.

Un tour d'horizon des expériences internationales relatives au lien entre migration et développement des compétences montre que peu d'attention est généralement portée à la question de l'emploi et des compétences des migrants et des émigrés revenus au pays, au-delà de la problématique sur la fuite/le gain de cerveaux pour les migrants hautement qualifiés, et que l'on dispose notamment de peu d'informations en ce qui concerne les migrants avec des qualifications professionnelles intermédiaires. On met également trop l'accent sur les expériences et les besoins des pays de destination qui financent actuellement la plupart des initiatives relatives aux migrants, alors qu'on sait peu de choses sur les politiques et interventions dans les pays d'origine. Dans l'ensemble, les actions visant à faciliter la mobilité de travail ont été limitées et les résultats de ces actions n'ont guère fait l'objet d'analyses. De nombreuses discussions ont porté sur le thème des migrations et du développement, mais très peu de mesures et de données probantes ont été observées. De nouvelles études sont nécessaires pour prendre conscience du potentiel des migrations et étudier les moyens d'exploiter au mieux les résultats pour soutenir le développement des compétences et alimenter la dynamique du gain de cerveaux et du bien-être des personnes/de la communauté.

Un nombre croissant d'organisations internationales et d'autres parties prenantes travaillent actuellement à élaborer des mesures en matière de migration et de développement qui seraient susceptibles d'en accroître les bénéfices. Par exemple, l'Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture (UNESCO) et l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) ont développé des instruments pour la reconnaissance des diplômes de l'enseignement supérieur, tandis que les Nations Unies (NU), l'Organisation Internationale du Travail (OIT), l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) et le Forum Mondial sur la Migration et le Développement (FMMD) se consacrent davantage aux droits des migrants et à l'impact des migrations sur le développement. Les organisations internationales telles l'Organisation pour la Coopération et le Développement Economiques (OCDE), la Banque mondiale, l'Institut Universitaire Européen (IUE) et le Centre International pour le Développement des Politiques Migratoires (CIDPM) contribuent aussi largement à renforcer les connaissances et la réflexion à la fois dans les pays d'origine et dans les pays d'accueil. Il convient de noter également que, compte tenu de l'importance politique des migrations en Europe, de nombreux centres de recherche et de connaissances sur les migrations, partiellement ou intégralement financés, fonctionnent dans le cadre de partenariats stratégiques avec l'UE.¹³

¹³Outre les centres de recherche situés dans différentes universités de l'ensemble des États membres de l'UE, les centres et mécanismes les plus appropriés sont, entre autres, le Migration Policy Institute (www.MPIEurope.org), le «Migration Policy

L'UE a élaboré des politiques et des outils visant à promouvoir et faciliter la mobilité de travail intra-UE, qui ont un impact sur les pays tiers. Plusieurs initiatives liées à l'UE aident à améliorer la lisibilité des qualifications, des certifications et des compétences, et permettent de trouver plus facilement un emploi dans l'UE. L'objectif est de fournir un meilleur accès aux possibilités d'apprentissage et d'emploi dans différents pays et d'encourager une plus grande mobilité des individus, des entreprises et d'autres organisations. Ces outils et politiques de mobilité au sein de l'Union pourraient s'avérer intéressants pour les pays partenaires et les inspirer dans leurs efforts visant à rationaliser et faciliter la mobilité à l'avenir (voir, dans l'**encadré 3**, la liste des outils et politiques de l'UE susceptibles de contribuer à une meilleure adéquation entre emploi et compétences pour les migrants, en vue de les explorer et exploiter).

Encadré 3. Apprendre des outils et des politiques de mobilité au sein de l'Union

- **Processus de Bologne** - Harmonisation des structures des diplômes et des procédures d'assurance qualité entre les systèmes d'enseignement supérieur (ouvert au pays non membres de l'UE).
- **Processus de Copenhague**: coopération renforcée des systèmes européens d'enseignement et de formation professionnels, y compris l'assurance qualité, la validation des acquis de l'expérience et les systèmes de crédits (cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'EFP (CERAQ), système européen des crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET)).
- **Cadre européen des certifications (CEC)**: cadre européen commun de référence et outil de traduction visant à établir des liens entre les systèmes de certification nationaux.
- **Reconnaissance des qualifications professionnelles**: directives sectorielles concernant sept professions et directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles des citoyens de l'UE.
- **EUROPASS**: renforcement de la transparence des qualifications et de la mobilité des citoyens en Europe (CV européen, passeport de langues, Europass Mobilité, supplément au diplôme et supplément au certificat Europass).
- **EURES (Portail européen sur la mobilité de l'emploi)**: fourniture d'informations et services de placement via un réseau de coopération pour les services publics de l'emploi des États membres.
- **Programmes européens d'échange**: encouragement à une plus grande mobilité en termes d'apprentissage et d'expériences professionnelles à l'étranger (Erasmus, Comenius, Leonardo da Vinci, Grundtvig, Jeunesse en action et Erasmus-Mundus – ce dernier étant ouvert aux pays non membres de l'UE).
- **CEDEFOP Skills Forecast**: bilan quantitatif annuel visant à prévoir les besoins de compétences à moyen terme par secteur, profession et qualification, dans tous les pays européens.
- **EU Skills Panorama**: projet d'intégration dans une base de données/guichet unique d'accès aux informations et renseignements sur les besoins ou inadéquations en matière de compétences, de

Group», www.migration4development.org/), la Communauté de pratique sur la migration et le développement (<http://www.migration4development.org/>), le «Global Migration Group» (<http://www.globalmigrationgroup.org/>), le Réseau européen des migration (<http://emn.intrasoft-intl.com/html/index.html>) et le projet EuroMed Migration III (<http://www.euromed-migration.eu/fr/>).

différentes sources nationales, européennes et privées, par profession, secteur, pays et domaine de compétence.

- **European Vacancy Monitor:** vue d'ensemble des récentes évolutions sur le marché du travail européen, intégrant des données sur les emplois vacants et les embauches.
- **Observatoire européen de l'emploi:** système d'information opérant selon la méthode ouverte de coordination (MOC), en vue du développement et de la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi à travers des échanges d'information, d'expériences et d'évaluation sur les politiques de l'emploi et les tendances des marchés de l'emploi dans 33 pays.

L'ETF a également piloté trois projets liés à la dimension des compétences de la migration: (i) le «Skills Matching Project for Legal Migration in Egypt» (2007-2010), concernant le développement de profils professionnels italiens-égyptiens pour un certain nombre de professions dans les secteurs du tourisme et de la construction et un système d'évaluation des compétences des migrants légaux; (ii) le volet de la reconnaissance des compétences du partenariat pour la mobilité avec la Moldavie (2008-2012), à l'appui du partenariat pour la mobilité entre l'UE et la Moldavie en développant des mécanismes visant à assurer la transparence des certifications professionnelles et l'équilibre entre l'offre et la demande d'emploi pour les migrants circulaires et de retour, et; (iii) le projet régional de qualifications (2010-2013), tirant profit de l'expertise technique proposée par trois États membres de l'UE (France, Italie, Espagne), centré sur les systèmes de certification nationaux et la mobilité de l'emploi en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie, et développant une méthodologie commune pour décrire et comparer les qualifications dans les secteurs du tourisme et de la construction.

Ces projets illustrent l'importance de disposer de procédures fiables d'évaluation, de validation et de certification pour offrir des garanties concernant les compétences des travailleurs migrants à l'égard des employeurs étrangers potentiels. En effet, l'écart considérable entre les compétences requises et celles acquises, dû à la qualité médiocre des processus d'enseignement et d'apprentissage, est le seul et principal obstacle à la mobilité de la main-d'œuvre (ETF, 2010b). La qualité et la pertinence des systèmes d'enseignement et de formation sont essentielles à la fois pour répondre aux besoins du marché du travail local et obtenir une reconnaissances et crédibilité internationales. Des compétences qui s'avèrent de qualité insuffisante pour un pays, sont en général également insuffisantes pour le marché du travail mondial. La reconnaissance des compétences est davantage facilitée lorsque les pays d'origine et de destination disposent de normes ou de références nationales pour évaluer et comparer les compétences. Les pays d'origine doivent donc avoir leurs propres normes, transparentes, qui reconnaissent les compétences acquises en milieu professionnel, sur le marché du travail intérieur ou dans le cadre de la migration de travail.

L'expérience moldave montre que les normes en matière de compétences – des migrants les moins qualifiés aux migrants les plus qualifiés – devraient être accessibles et compréhensibles pour les pays d'origine et pour les pays destinataires. La transparence des compétences et la transparence des normes doivent aller de pair. Le dialogue permanent entre les autorités des États, les employeurs et les employés, les experts et les représentants des écoles, est une condition requise pour assurer la réussite des initiatives portant sur les normes professionnelles, la reconnaissance des compétences, l'évaluation, la validation et les procédures de certification. Ces initiatives prennent beaucoup de temps par nature et impliquent une approche d'apprentissage et de négociation entre les acteurs concernés, elles progressent généralement par à-coups et sont marquées par des revers temporaires. En Moldavie, le cadre fourni par le partenariat pour la mobilité s'est avéré très utile, mais le principal facteur de réussite réside dans la façon dont cette activité a été mise en lien avec les autres développements concernant les politiques d'EFP et du marché du travail intérieur. **L'encadré 4** résume les enseignements tirés de la mise en œuvre des projets mentionnés ci-dessus.

Encadré 4. Enseignements tirés de la mise en œuvre des projets de l'ETF

- Compte tenu de la grande diversité des schémas de migration, il n'existe pas de résultats simples et directs des flux migratoires qui soient valables pour tous les pays. Les résultats de la migration varient largement en fonction des individus, de la période et du contexte du pays. Par conséquent, les facteurs contextuels doivent être pris en considération dans tout processus d'élaboration de politiques.
- Les bénéfices économiques de la migration entretiennent des flux migratoires continus, mais les résultats de la migration sont quelque peu sous-optimaux en raison du soutien institutionnel insuffisant. Les pays de destination ne devraient pas être les seuls à se préoccuper des migrants et il est peut-être temps que les pays d'origine prennent plus de responsabilité en la matière afin d'optimiser les bénéfices de la migration pour leurs citoyens et pour leur pays.
- Les politiques migratoires doivent être liées à d'autres développements concernant le marché du travail intérieur, le secteur éducatif et les systèmes d'EFP. La qualité des systèmes d'enseignement et de formation doit être améliorée afin de former une main-d'œuvre hautement qualifiée capable de soutenir la concurrence sur les marchés du travail intérieur et mondial, que la migration soit directement prise en compte ou non. Des améliorations doivent être accomplies au niveau systémique pour tous les étudiants, et pas seulement pour ceux candidats à la migration.
- De solides mécanismes d'assurance qualité sont nécessaires pour assurer la transparence et la visibilité des systèmes éducatifs, des certifications et des compétences dans tous les pays, et plus particulièrement dans le domaine de l'EFP et des certifications professionnelles.
- Les partenariats pour la mobilité peuvent être l'occasion de mettre l'accent sur le programme de développement des compétences pour les pays soucieux d'améliorer cet aspect. Le dialogue peut être réorienté à travers l'implication d'un plus large groupe d'acteurs (tels que les ministères de l'éducation et du travail) dans le débat sur les questions de migration; ce processus permettra de renforcer la coordination interinstitutionnelle dans les pays d'origine.
- Les mesures visant à faciliter les migrations temporaires et circulaires peuvent être efficaces lorsque les pays d'origine et d'accueil coopèrent, tandis que la mise en place de dispositifs d'accueil dans les pays d'origine est capitale pour le succès des retours.

Les migrations ont lieu, indépendamment de la mise en place de ces mesures, générant des bénéfices économiques et de nouvelles compétences (sinon des qualifications) pour les pays d'origine et les pays d'accueil, et il convient de percevoir cela comme des opportunités de développement. Toutefois, les résultats sous-optimaux de la migration pourraient être considérablement améliorés pour toutes les parties si un soutien institutionnel structuré était instauré avec des interventions spécifiques ciblant les migrants. Les données abordées dans le présent document suggèrent qu'une plus grande attention devrait être portée à l'emploi et aux compétences des migrants afin d'améliorer les résultats des migrations. Des mesures s'imposent pour soutenir les migrants avant leur départ, centrées sur la visibilité et la reconnaissance internationales des qualifications et visant à améliorer l'efficacité du processus d'adéquation entre emplois et compétences. De même, des mesures sont nécessaires pour que les migrants de retour puissent faire valider les nouvelles compétences acquises à l'étranger, en vue de faciliter leur réintégration sur le marché du travail et de promouvoir

l'entrepreneuriat. C'est particulièrement vrai dans le cas de migrations circulaires à court terme associées à des coûts élevés et des bénéfices relativement faibles.

Jusqu'à présent, l'impact des mesures visant à soutenir les migrants et ceux revenus au pays n'est pas bien compris, et les composantes les plus utiles de ce soutien ne sont pas entièrement identifiées. Toutefois, l'équipe de l'ETF a entrepris l'inventaire des mesures politiques et des bonnes pratiques visant à aider les migrants et ceux revenus au pays du point de vue des compétences et de l'emploi (projet MISMES en cours). Les mesures de soutien aux migrants prennent généralement la forme d'interventions visant à améliorer l'intégration sur le marché de l'emploi des travailleurs migrants ou des migrants de retour, et à réduire la sous-utilisation des compétences des travailleurs migrants avant, pendant et après la migration. L'évaluation des pratiques MISMES peut servir à mettre en lumière les facteurs de réussite et les dénominateurs communs, ainsi qu'à identifier les défis concernant la mise en œuvre de catégories de mesures de soutien aux migrants pour aider les responsables politiques à traiter ces questions.

6. Discussion sur les recommandations et options politiques

6.1. Recommandations politiques en matière de migration visant à soutenir le programme de développement des compétences

Ce document fournit une vue d'ensemble de la littérature et une synthèse des enseignements tirés des activités de l'ETF et d'autres expériences internationales sur le lien entre migration et développement des compétences. Il montre que de nombreux facteurs déterminent les résultats de la migration, certains d'entre eux étant propres à un pays donné, une personne donnée ou une période donnée (c'est-à-dire cycle de migration, évolutions technologiques). Ainsi, il est difficile de tirer des conclusions définitives quant aux notions de fuite, gain, gaspillage ou circulation des cerveaux.

Compte tenu de la complexité des mouvements humains et des interdépendances, il a été décidé d'énoncer ci-dessous des recommandations politiques générales en matière de migration visant à soutenir le programme de développement des compétences, tandis que la section suivante présente des options sur la portabilité et la reconnaissance des compétences des migrants pour des solutions sur mesure.

Qualité des systèmes d'enseignement et de formation

L'écart considérable entre les compétences requises et celles acquises, dû à la qualité médiocre des processus d'enseignement et d'apprentissage est le seul et principal obstacle à la mobilité de la main-d'œuvre. Cela englobe à la fois des questions liées à la couverture de l'enseignement et à l'accès inégal à l'éducation ainsi que des problèmes liés à la qualité des services et structures d'enseignement. L'amélioration de l'accessibilité et de la qualité des systèmes d'enseignement et de formation est, d'abord et avant tout, une mesure destinée à générer une main-d'œuvre hautement qualifiée, capable de soutenir la concurrence sur les marchés du travail intérieur et mondial. C'est particulièrement nécessaire pour les pays en développement caractérisés par de faibles niveaux d'éducation, tandis que les pays de destination pourraient investir davantage en vue d'améliorer la couverture et la qualité de l'enseignement et de la formation. Les systèmes d'enseignement et de formation doivent être améliorés indépendamment des considérations relatives à la migration, mais ils doivent désormais prendre spécifiquement en compte la migration parmi les débouchés potentiels. En revanche, la migration peut aussi constituer un facteur d'incitation à la réforme du système éducatif.

Les schémas migratoires d'aujourd'hui et probablement de demain impliquent la nécessité d'internationaliser l'enseignement et la formation, autrement dit, de concevoir des programmes tenant compte des tendances internationales afin de développer des certifications qui peuvent être comparées à celles d'éventuels pays de destination. Cette évolution exige une adaptation structurelle de l'ensemble des politiques en matière d'éducation et de formation, et le développement d'actions spécifiques ciblant les futurs migrants. Ces derniers auront plus de chance de réussir si le système éducatif de leur pays d'origine est performant en matière de formation linguistique et d'apprentissage entrepreneurial et dans les dispositifs de formation à court terme et flexible pour adultes en particulier. Les certifications de niveau intermédiaire, qui concernent la majorité des migrants, devraient faire preuve d'adaptation et d'anticipation, alors qu'elles continuent d'être un niveau qui se distingue par un manque de transparence, de portabilité et de reconnaissance.

Les jeunes, les étudiants, les artistes, les travailleurs culturels, les chercheurs et les universitaires devraient avoir accès à un nombre croissant de possibilités de formations, de stages, d'options de mobilité et d'échanges, car des synergies se dégagent entre les programmes de mobilité et de développement. Les dispositifs de jumelage dans les établissements d'EFP, d'enseignement supérieur et de formation (visant à améliorer la complémentarité sur le marché du travail à long terme) sont un bon moyen pour encourager la coopération et les échanges transfrontaliers, ce qui peut contribuer à favoriser l'alignement et la reconnaissance des programmes, des certificats et des qualifications. Dans le secteur de l'EFP, l'instauration de programmes de double certification serait particulièrement utile dans des secteurs spécifiques à forte demande: les programmes de mobilité du travail pourraient fournir des possibilités d'apprentissage à des stagiaires et à des formateurs, et ainsi

permettre d'obtenir des informations fiables sur le marché du travail des deux côtés, et d'échanger régulièrement des renseignements sur les besoins d'actualisation des compétences. Les parcours des étudiants internationaux devraient être suivis de près, ainsi que l'impact éventuel sur les systèmes nationaux d'enseignement supérieur.

Lier la migration aux autres politiques nationales

Étant donné que la migration est un sujet sensible par rapport à l'emploi et aux développements économiques, les politiques de l'emploi et de création d'emploi ont une importance capitale pour les gouvernements à la fois des pays d'origine et des pays d'accueil. Favoriser les possibilités d'emploi et de travail décent dans les pays d'origine devrait faire partie intégrante des politiques économiques et de migration visant à retenir les travailleurs qualifiés étant donné que c'est une variable clé en matière de stabilité politique et de développement économique.

La gestion des migrations doit être étroitement liée à d'autres développements du marché du travail intérieur et des politiques d'EFP des pays d'origine, et les migrants de retour doivent recevoir un accueil spécifique dans ces dispositifs nationaux. Il convient de mettre prioritairement l'accent sur les services de placement améliorés et adaptés pour les migrants de retour et sur les mesures d'incitation à l'investissement entrepreneurial, étant donné que bon nombre d'entre eux souhaitent créer de petites entreprises malgré les nombreux obstacles qui existent généralement dans ce domaine. Les recommandations englobent: les partenariats public-privé destinés à encourager les entrepreneurs migrants et les petites entreprises de migrants à s'engager dans les affaires et l'investissement; le transfert de compétences entre l'UE et les pays d'origine; le développement de supports et d'outils d'investissement pour canaliser les contributions volontaires de la diaspora et; des ressources de l'UE orientées vers des initiatives et investissements axés sur le développement.

Instruments visant à établir des contacts entre travailleurs migrants et employeurs à l'étranger

La gestion de la migration de travail temporaire aux fins de développer l'emploi et les ressources humaines n'est pas forcément une mauvaise idée. En partant de l'hypothèse que l'objectif du pays d'origine est la génération d'emplois à court terme et le développement humain et l'essor économique à long terme, un système de mobilité circulaire pourrait être mis en place sur la base d'une approche du marché du travail axé sur la demande et commercialement viable. Pour que cela marche, il convient d'instaurer des mécanismes de coordination entre les organismes de mise en œuvre des pays d'origine et des pays d'accueil pour l'adéquation entre la demande d'emplois et l'offre de compétences des migrants (présélection et sélection des candidats à l'emploi, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre faiblement qualifiée, formation et certification, conseil avant le départ, formation et orientation). Un système d'information sur le marché du travail (SIMT) bien développé peut produire des informations précises et opportunes sur les besoins du marché du travail et aider à mieux gérer la migration de travail.¹⁴

Il existe une multitude de mesures d'intervention aux niveaux national et international, qui peuvent faciliter la migration de travail, parmi lesquels figurent notamment: des accords bilatéraux sur la main-d'œuvre, des services de recrutement transnationaux (par exemple EURES en plein essor), des bases de données et sites web partagés via lesquels des contacts sont établis entre travailleurs et employeurs (système intégré d'information sur les migrations de l'OIM), des systèmes d'évaluation et de certification des compétences, des formations linguistiques, des initiatives entrepreneuriales et des dispositifs de formation préalable au départ, etc. La formation préalable au départ peut apporter une aide très précieuse si elle est axée sur les langues, les compétences professionnelles et les

¹⁴ Le SIMT est défini comme un ensemble de dispositifs institutionnels, de procédures et de mécanismes grâce auquel toutes les informations relatives au marché du travail sont collectées, échangées et transférées vers les institutions compétentes en vue de leur analyse et traitement avant leur transmission et prise en compte dans les processus de planification stratégique et d'adaptation aux besoins du marché de l'emploi.

informations sur les voies institutionnelles disponibles pour rechercher un emploi à l'étranger (par exemple, offices de l'emploi). L'information sur le marché du travail concernant les postes vacants à l'étranger et les niveaux de compétences des migrants potentiels peut aider à remédier à l'inadéquation des compétences dans les pays de destination. Des mesures de soutien différencierées en faveur des migrants peuvent être développées et intégrées dans les services publics de l'emploi.

Visibilité, portabilité et reconnaissance des compétences des migrants

La non-visibilité et la sous-utilisation des compétences des migrants tant dans les pays d'origine que dans les pays d'accueil sont des problèmes manifestes qui doivent être traités afin de faciliter la migration de travail. Toutefois, l'évaluation et la validation des compétences demeurent problématiques car les certifications délivrées dans le cadre de la formation formelle peuvent ne pas refléter l'expérience réelle intégrale d'une personne, tandis que les compétences non techniques et celles acquises au travail sont difficiles à évaluer bien que leur importance soit de plus en plus reconnue. La section 6.2 examine de plus près de nouveaux développements en cours concernant les questions de la portabilité, l'évaluation et la reconnaissance des compétences et des qualifications.

Un système ouvert et accessible de reconnaissance et de validation des compétences et qualifications des migrants permettrait d'améliorer considérablement l'adéquation entre les emplois disponibles et les compétences des migrants. La mise en place d'un tel système exigerait une plus grande transparence et une meilleure qualité des qualifications de la part des pays d'origine, ainsi qu'une coopération efficace avec les pays d'accueil. Il conviendrait d'encourager les pratiques spécifiques visant à proposer des options flexibles pour les tests d'aptitude et les modalités d'examen, à éviter une approche «tout ou rien» pour la certification des professionnels étrangers, et à créer des procédures conviviales d'évaluation des diplômes formels et de validation des acquis antérieurs (MPI, 2013).

Les compétences nouvellement acquises, les expériences et les économies des migrants de retour et de la diaspora doivent être reconnues et employées à bon escient sur le marché du travail intérieur. La validation des acquis de l'expérience à l'étranger pourrait servir d'outil à cet effet via les systèmes nationaux accessibles à tous les citoyens. Un emploi de soignant, par exemple, devrait donner lieu à la reconnaissance des compétences correspondantes. Cela pourrait réduire l'impact des structures qui tendent à reléguer les femmes à la maison après la naissance d'un enfant et à nier la valeur essentielle de leur travail domestique et de leurs connaissances. À plus long terme, cela pourrait également inciter les hommes à s'impliquer davantage dans les travaux domestiques et de soins.

Partenariats pour la mobilité (PM) et outils de mobilité de l'UE liés au programme de développement des compétences

Malgré les contextes variés des différents pays, leur degré variable de motivation à coopérer en matière de migration et le vaste éventail de choix disponibles en matière de partenariats pour la mobilité, ces accords de partenariat offrent un cadre de négociation qui permet d'améliorer la mobilité légale de la main-d'œuvre et l'accès au marché du travail, de renforcer les capacités des pays partenaires et de partager les enseignements tirés des divers schémas de migration. Ils facilitent les discussions ciblées, l'échange d'information et la coordination entre toutes les parties impliquées et prévoient la coopération avec des États membres volontaires. En outre, ils aident à instaurer une coordination interinstitutionnelle dans les pays partenaires en rassemblant différentes institutions concernées autour d'un programme commun.

Par conséquent, les pays partenaires pourraient profiter de l'opportunité offerte par le cadre de ces partenariats de mobilité pour mettre davantage l'accent sur le programme de développement des compétences et pour associer les développements relatifs à la migration à d'autres questions de politique intérieure, notamment les politiques d'EFP et du marché du travail intérieur dans les pays d'origine. Il en va de même pour les États membres qui sont confrontés à des pénuries de main-

d'œuvre et de compétences à cause du vieillissement de la population et pour d'autres raisons. Une attention particulière devrait être portée aux professions techniques et moyennement qualifiées dont les besoins se font grandissants en Europe, ainsi que dans les pays partenaires, tandis que la surproduction de diplômés et l'inadéquation entre l'enseignement supérieur et la demande du marché deviennent un défi commun à tous.

Les outils de mobilité intra-UE offrent également des exemples intéressants de renforcement de la mobilité du travail. Plusieurs initiatives liées à l'UE facilitent le processus de recherche d'emploi et permettent de mieux comprendre les qualifications, les expériences et les compétences dans l'UE. L'objectif est d'élargir l'accès aux possibilités d'apprentissage et d'emploi dans différents pays et d'encourager la mobilité des individus, des entreprises et d'autres organisations. Les outils de l'UE tels que le cadre européen des certifications, Europass (CV européen, passeport de langues, Europass Mobilité, supplément au diplôme et supplément au certificat Europass), les programmes d'échange européens ou les mécanismes d'assurance qualité dans l'EFP, peuvent être perçus comme des sources d'inspiration pour la réforme des systèmes d'éducation et de formation des pays d'origine.

6.2. Gros plan sur la portabilité et la reconnaissance des compétences des migrants

La transparence, la portabilité, l'évaluation, la certification et la reconnaissance des compétences et qualifications des migrants et leur utilisation efficace dans la migration circulaire sont autant de facteurs de la mobilité de travail qui jouent un rôle non négligeable pour la gestion efficace des migrations. La validation des compétences devient de plus en plus importante, car les qualifications formelles peuvent ne pas refléter toute l'expérience réellement acquise, tandis que les compétences générales, difficiles à évaluer, et celles acquises au travail apparaissent de plus en plus souhaitables. Trois récentes évolutions méritent d'être approfondies dans le cadre de la discussion sur les problèmes de portabilité, d'évaluation et de reconnaissance des compétences et qualifications:

- Les cadres nationaux de certification (CNC) et les cadres globaux transnationaux tels que le cadre européen des certifications (CEC),
- La reconnaissance des qualifications et des certifications et la validation de l'apprentissage non formel et informel (VANFI),¹⁵
- Le développement partiel de descriptions de postes spécifiques et de besoins de formations pour les professions peu et moyennement qualifiées dans les secteurs où il existe une forte demande de travailleurs migrants et leur inclusion dans les accords bilatéraux et/ou multilatéraux.

Toutes les discussions à venir sur ces récentes évolutions prendront en compte les deux concepts clés suivants: (i) la nature contextuelle du développement des compétences, et; (ii) les mesures différencierées reflétant les niveaux de compétences des migrants.

Le premier concept est le suivant: on ne développe pas des compétences dans le vide, c'est-à-dire sans l'influence d'éléments contextuels. Une personne qui a été formée et qui a travaillé comme mécanicien automobile dans une région ou un pays ne peut pas automatiquement exploiter son expérience et ses compétences dans un contexte différent, par un simple transfert. Des variations contextuelles, et même culturelles, existent forcément entre les marchés du travail de différents pays

¹⁵ Il convient de noter que la «validation de l'apprentissage non formel et informel» est également appelée «validation des acquis».

et régions, y compris entre les différents employeurs, et des éléments tels que la langue et la connaissance des procédures sont déterminants pour la transition dans un nouveau contexte professionnel.

En outre, l'adéquation entre les compétences des migrants (côté offre) et les emplois proposés par les employeurs des pays d'accueil (côté demande) est souvent entravée par l'asymétrie de l'information sur les compétences à de nombreux niveaux. Faute de mécanismes ou systèmes (de qualification et de certification harmonisés) officiels au niveau mondial, les employeurs des pays de destination peinent à évaluer les compétences des travailleurs étrangers. De même, les migrants potentiels ne disposent pas d'informations appropriées sur la nature exacte et le niveau de compétences générales et techniques requis par les employeurs étrangers. La mise en adéquation des compétences exige donc des mécanismes destinés à réduire l'asymétrie de l'information entre les travailleurs migrants et les employeurs potentiels des pays de destination, ainsi que la diffusion d'informations communes sur les qualifications sectorielles et les profils de compétences. Les informations sur les compétences demandées au niveau de la main-d'œuvre migrante pourraient être utilisées comme données d'entrée pour les systèmes éducatifs des pays d'origine de manière à optimiser au final la répartition du travail dans l'économie mondiale.

Les obstacles à la transférabilité des certifications étrangères, bien que largement reconnus, persistent obstinément. Le problème ne sera pas résolu simplement en informant mieux les employeurs sur la signification des certifications dispensées à l'étranger, car les besoins des migrants ne se limitent pas à l'information ni à la traduction de leurs diplômes. En outre, la qualité des systèmes éducatifs des pays d'origine compromet la transférabilité et complique encore plus la situation. Par exemple, certains migrants peuvent avoir besoin de recevoir une formation supplémentaire pour combler des déficits de compétences spécifiques, développer la maîtrise de la langue en milieu professionnel et se familiariser avec les spécificités des pratiques professionnelles des pays d'accueil, ou bien ils peuvent avoir besoin d'un encadrement ou tutorat ou d'une autre forme de soutien pour renforcer leurs réseaux professionnels et améliorer leurs connaissances spécifiques au travail et au contexte local. En d'autres termes, l'obtention de la reconnaissance locale des qualifications n'est pas une tâche isolée mais doit plutôt s'inscrire dans un large processus d'acculturation au niveau du marché du travail du pays de destination (MPI, 2013).

Le second concept concerne les mesures de soutien aux migrants visant à faciliter la transition vers un nouveau marché du travail. Ces mesures doivent être différenciées en se basant sur l'éducation et les niveaux de compétences des migrants. Le plus souvent, les compétences réelles d'un individu ne correspondent pas exactement à leur niveau d'éducation, car leurs diplômes officiels ne reflètent pas forcément les apprentissages qui ont lieu en dehors de l'éducation formelle. Les décalages sont courants. Par exemple, un individu peut avoir un haut niveau d'éducation dans sa discipline spécifique tout en ayant un faible niveau de compétence s'il n'a pas travaillé dans son domaine de compétence ou si sa formation formelle a eu lieu il y a quelques années. L'inverse est également possible, c'est-à-dire une personne avec un faible niveau d'éducation, mais hautement compétente. Au bout du compte, il peut ne pas y avoir de corrélation entre les niveaux de compétences et d'éducation, et pourtant on utilise souvent le niveau d'éducation comme un indicateur du niveau de compétences, pour différentes raisons, notamment la difficulté de mesurer les compétences. Dans le présent contexte, un individu «qualifié» désigne une personne disposant d'une quelconque reconnaissance formelle de ses compétences, qui prend le plus généralement la forme d'un certificat ou diplôme émanant du système d'éducation formel.

À des fins d'illustration, nous pouvons diviser les migrants en trois grands groupes: (i) les individus peu compétents et faiblement qualifiés; (ii) les individus compétents et peu ou moyennement qualifiés; et; (iii) les individus hautement compétents et hautement qualifiés (voir Figure 1). Cette division à des fins de simplification analytique permet de visualiser trois groupes cibles génériques, définis par

niveau de compétences et niveau d'éducation. La **figure 1A** montre clairement que la plupart des migrants ont un niveau d'éducation moyen dans les huit pays étudiés (Albanie, Égypte, Moldavie, Tunisie, Ukraine, Arménie, Géorgie et Maroc). Or, cette catégorie de migrants est quasiment absente dans les discussions sur la reconnaissance ou la validation transfrontalières des qualifications, et la portabilité des diplômes d'EFP est encore moins importante que celle des diplômes universitaires, principalement en raison des variations plus importantes entre les systèmes d'EFP des différents pays. Des politiques sur les compétences ciblant les migrants peu à moyennement qualifiés, mais souvent hautement compétents, sont donc particulièrement nécessaires, et notamment en ce qui concerne les qualifications techniques relevant de l'EFP.

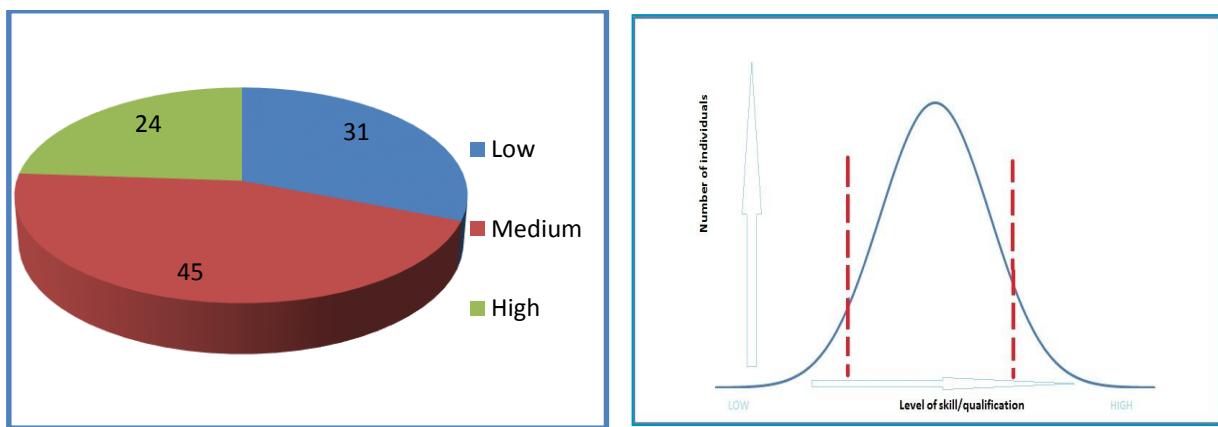


Figure 1.A: Niveau d'éducation des migrants dans les huit pays de l'étude. **B:** Besoins de reconnaissance et de validation attendus.

Source: Figure 1A, rapport de l'ETF. Figure 1B: tirée d'une présentation de Patrick Werquin lors de l'édition 2012 de l'International Conference on Validation sur le thème «To implement a high-quality validation process – a challenge!», organisée notamment par le réseau nordique pour l'apprentissage des adultes (NVL):

EN	FR
Number of individuals	Nombre de personnes
Level of skill/qualification	Niveau de compétences/qualification

Les deux graphiques montrent que le groupe susceptible de bénéficier le plus de la reconnaissance et de la validation des compétences est le groupe le plus important: les personnes (hautement) compétentes avec un niveau de qualification faible à moyen (**figure 1B**). Ce groupe est également davantage confronté à des problèmes de portabilité, par rapport au groupe de personnes titulaires de diplômes universitaires plus normalisés. Les migrants (hautement) compétents ont plus ou moins besoin de mesures en fonction de leurs compétences plus ou moins formelles et documentées. Les migrants hautement compétents et hautement qualifiés sont le groupe le plus susceptible de profiter des systèmes existants de reconnaissance des qualifications, tandis que les migrants compétents et peu à moyennement qualifiés risquent d'avoir besoin de mesures de validation des acquis. Les migrants peu compétents et faiblement qualifiés ont généralement accès à des emplois non qualifiés (agriculture, nettoyage, etc.) dans une certaine mesure, mais, de fait, ces emplois ne vont probablement pas exiger la reconnaissance ou validation de compétences. La priorité pour ce groupe concerne l'orientation et la formation linguistique de base pour leur permettre d'effectuer les activités professionnelles nécessaires.

La reconnaissance des qualifications repose sur plusieurs éléments tels que la transparence, l'actualité et la portabilité, ce qui signifie en effet que les compétences acquises par une personne devraient être aisément reconnaissables par les utilisateurs des qualifications, que les qualifications

devraient être reconnues comme ayant une valeur réelle et actuelle (en termes d'accès au marché du travail, de progression universitaire ou d'évolution professionnelle) et qu'il devrait être possible d'utiliser et de se fier aux qualifications lorsqu'une personne change de travail ou migre vers un autre pays. Pour les besoins du présent document, la «reconnaissance des qualifications» est censée désigner l'octroi d'un statut officiel à des compétences sanctionnées par une certification, ce qui s'oppose à une acceptation plus large du terme renvoyant simplement à la qualification. La directive relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles souligne l'application légale de la reconnaissance.¹⁶

Un cadre national de certification (CNC) offre un moyen de rendre les certifications visibles et comparables, en fournissant une description et classification des qualifications par niveau hiérarchique. Les qualifications sont allouées à un niveau particulier en fonction de leur complexité et sont souvent décrites en termes d'«acquis de l'apprentissage» sous la forme d'un énoncé des connaissances et des compétences requises pour cette qualification spécifique. La description des qualifications ou des niveaux de qualification par acquis de l'apprentissage favorise plus de transparence et de «lisibilité»; tandis que l'utilisation des niveaux autorise la comparaison entre les différents systèmes de certifications, notamment lorsque ceux-ci sont compatibles sur le plan structurel et rattachés à un cadre commun international tel que le cadre européen des certifications (CEC).

Un plus haut niveau de transparence et de comparabilité favorisera une plus grande portabilité et permettra ainsi aux personnes, aux employeurs et aux établissements de mieux comprendre et comparer les certifications. Les CNC coexistent souvent avec d'autres dispositifs de reconnaissance tels que des accords bilatéraux ou multilatéraux de reconnaissance des diplômes universitaires ou autres. Mais les CNC peuvent aussi être utilisés comme outils de contrôle (*gatekeeping*), les pays de destination les utilisant parfois pour refuser des migrants potentiels jugés insuffisamment «éduqués».

Selon les estimations, 155 pays dans le monde développent actuellement les CNC (ETF 2012b; ETF et al 2013) mais le développement de la plupart d'entre eux n'est pas suffisamment avancé pour permettre de démontrer concrètement qu'ils facilitent la migration. Les cadres de certification devraient toutefois permettre à la fois aux individus et aux employeurs de comprendre différentes certifications et les conditions requises pour entrer sur les divers marchés du travail. À long terme, cela pourrait favoriser la migration en facilitant la mobilité de la main-d'œuvre entre les pays et les régions. Les cadres contribueront à améliorer la transparence et la confiance dans ces certifications mais ne leur conféreront pas forcément une valeur plus élevée sur le marché du travail. La valeur ajoutée escomptée sera liée à la comparabilité (y compris la transparence accrue) rendue possible à travers le développement d'un langage commun permettant de décrire les contenus des différents pays. De plus, les CNC serviront de base à la reconnaissance des certifications et à la validation des acquis. Mais le développement d'un CNC pleinement opérationnel prend du temps et, de fait, cette approche n'offre sans doute pas une solution rapide pour les migrants.

Comme énoncé dans le cadre du second concept (ou 2^{ème} puce du début de section), les systèmes visant à renforcer la visibilité des compétences sont également importants pour faciliter la mobilité et la portabilité des compétences. À cet égard, la reconnaissance des qualifications et la validation des acquis constituent deux instruments distincts mais tout à fait complémentaires. Les termes «reconnaissance officielle» et «évaluation de l'enseignement reçu à l'étranger» sont des termes alternatifs utilisés pour la «reconnaissance des certifications», tandis que le terme «validation de l'apprentissage non formel et informel» (VANFI) est généralement utilisé en référence à la validation des acquis au sein de l'UE. La reconnaissance des qualifications est tout à fait différente de la

¹⁶ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/policy_developments/legislation/index_fr.htm

validation des acquis. Au sens strict, la reconnaissance des qualifications signifie l'évaluation d'un document (qualification, diplôme, certificat, etc.) délivré à l'achèvement d'un cursus mené avec succès dans le domaine de l'éducation formelle, tandis que la validation des acquis implique l'évaluation des compétences et expériences réelles acquises par un individu jusqu'au moment de ladite évaluation.

Les acquis couvrent à la fois les acquis d'apprentissages non-formels et informels¹⁷, les compétences étant évaluées indépendamment du contexte dans lequel l'apprentissage a eu lieu. La reconnaissance ou la validation des acquis d'apprentissage non-formel et informel est un processus via lequel les acquis d'apprentissage des individus sont comparés à une norme ou certification nationale. Par nature, cet instrument peut offrir davantage de possibilités aux personnes peu à moyennement qualifiées mais hautement compétentes. La définition de profils d'emploi et/ou de normes professionnelles facilite la perméabilité entre les résultats de l'apprentissage formel, non-formel et informel. La reconnaissance des qualifications, des certifications et la validation des acquis sont des outils indispensables pour assurer un accès plus rapide aux marchés du travail des pays d'accueil et également pour permettre aux migrants de retour d'utiliser leurs nouvelles compétences et expériences acquises à l'étranger.

La nécessité et l'utilité des outils de reconnaissance et de validation varient en général en fonction des individus, mais les deux sont nécessaires et complémentaires dans la plupart des cas. Puisque l'issue d'un processus de reconnaissance et/ou de validation débouche souvent sur une reconnaissance partielle et une certification partielle, une personne peut avoir besoin d'une formation complémentaire avant de devenir totalement qualifiée. L'un des principaux avantages du processus de reconnaissance et/ou de validation est lié au fait qu'il permet de rationaliser, raccourcir et personnaliser la formation des migrants et des émigrés revenus au pays et limite ainsi la fuite et le gaspillage des cerveaux, tout en maximisant l'effet positif lié au «gain de cerveaux». Le Cedefop (2010) fournit un certain nombre d'exemples qui montrent de quelle façon la validation peut faciliter l'accès des migrants à l'éducation, l'emploi ou la formation à un niveau en rapport avec leurs compétences ou qualifications.

Les cadres de certification, la reconnaissance des qualifications et des certifications et la validation des acquis sont des outils importants, utiles pour tous les citoyens et résidents (pas seulement pour les migrants et migrants de retour) dans un pays donné. De surcroît, ils peuvent également servir à développer les mesures de soutien aux migrants visant à faciliter le transfert des qualifications et des compétences, tant au niveau individuel que systémique. Les trois instruments sont complémentaires et ne s'excluent pas mutuellement. Par conséquent, ils devraient être considérés parallèlement afin de tirer pleinement profit de leur potentiel, étant donné qu'il peut y avoir un effet de synergie important. Par exemple: il est plus facile d'entreprendre d'évaluer une certification de l'EFP d'un autre pays si celle-ci est référencée par rapport à un niveau spécifique d'un CNC et si ce cadre est à son tour aligné sur un cadre transnational (par exemple, le CEC), ce qui favorise un processus de reconnaissance plus efficace.

D'autres outils de transparence pour les migrants pourraient également être utilisés afin d'en renforcer encore l'effet, par exemple, Europass, et le supplément au certificat Europass conçu spécifiquement pour l'EFP au sein de l'UE. Le supplément au certificat est particulièrement utile car il fournit des informations complémentaires sur les certificats et diplômes officiels qui permettent à des tiers (tels que des employeurs à l'étranger) de mieux comprendre les compétences acquises par le titulaire. Europass et ses documents connexes peuvent être utilisés comme point de départ pour la

¹⁷ L'apprentissage non formel a lieu en dehors des institutions éducatives (écoles, collèges, centres de formation et université), et souvent sur le lieu de travail; il est organisé mais ne conduit pas à une certification officielle. L'apprentissage informel fait partie de la vie de tous les jours et n'est pas forcément planifié. Les contextes non formels et informels sont des environnements crédibles où des apprentissages ont lieu et migrer et travailler à l'étranger sont des expériences de vie importantes qui offrent l'occasion d'apprendre plein de chose de manière non formelle et informelle.

reconnaissance des qualifications et certifications et la validation des acquis. Il est recommandé aux pays partenaires d'intégrer la validation des acquis comme une voie possible pour faire valoir une certification dans leur CNC, de développer des systèmes de reconnaissance des qualifications et d'inscrire la reconnaissance et la validation des compétences dans le contexte plus large de la réforme de l'éducation et de la formation afin d'éviter la création de systèmes parallèles qui servent uniquement aux migrants.

Il existe un risque implicite lié à la longueur du développement et à la complexité inhérente au processus d'élaboration des cadres de certification et des systèmes de reconnaissance et de validation. Le développement de tels systèmes peut durer de nombreuses années et s'accompagner d'un coûteux processus de réforme de l'éducation et de la formation dans les pays. Ceci a conduit certains experts à préconiser une approche plus pragmatique; par exemple, le développement de profils d'emplois spécifiques ou de normes professionnelles à côté de programmes de formation modulaire pour des emplois peu ou moyennement qualifiés, uniquement dans les secteurs économiques où la main-d'œuvre migrante est la plus nécessaire aujourd'hui. Cela nous amène au troisième concept (ou troisième puce) mentionné au début de la section: le développement de descriptions de postes spécifiques pour les migrants peu et moyennement qualifiés dans les secteurs à forte demande tels que la construction ou le tourisme, et leur inclusion dans des accords bilatéraux et/ou multilatéraux sur la main-d'œuvre en vue d'une adéquation plus simple et plus rapide des compétences entre les migrants potentiels et les employeurs étrangers.

En effet, très peu de qualifications internationales de ce type (couvrant à la fois les profils et les compétences) existent déjà pour des emplois qui exigent des activités transnationales tels que les gens de mer, les opérateurs ferroviaires, les soudeurs, les spécialistes des technologies de l'information et de la communication dans des entreprises telles qu'IBM et CISCO. Mais ces qualifications ont pour la plupart été développées par nécessité, c'est-à-dire sur la base des critères de sécurité plutôt que dans le but spécifique de faciliter la mobilité et la migration de travail. Des mesures similaires sont également en place pour les sept professions couvertes par des directives sectorielles de l'UE (médecin, infirmier, dentiste, sage-femme, pharmacien, vétérinaire et architecte), à travers le rapprochement et l'harmonisation des programmes en vue de la reconnaissance automatique dans toute l'UE. Toutefois, le besoin de solutions partielles apportant une réponse rapide dépend de l'ampleur de la migration de travail et devrait être basé sur les accords en vigueur, le cas échéant, entre les pays d'origine et les pays d'accueil.

Liste des abréviations et acronymes

AGMM	Approche globale de la question des migrations et de la mobilité
CEC	Cadre européen des certifications
CIDPM	Centre international pour le développement des politiques migratoires
CNC	Cadre national de certification
EASO	Bureau d'appui en matière d'asile
ECTS	<i>European Credit Transfer and Accumulation System</i> Système européen de transfert de crédits d'enseignement
ECVET	<i>European Credit System for Vocational Education and Training</i> Système européen de crédits d'apprentissages pour l'EFP
EFP	Enseignement et formation professionnels
EQAVET	<i>European Quality Assurance Reference Framework in Vocational Education and Training</i> Cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'EFP
ETF	Fondation européenne pour la formation
EU	Union européenne
EURES	Portail européen sur la mobilité de l'emploi
EUROPOL	Agence de l'Union européenne pour la coopération et la formation des services répressifs
FMDD	Forum mondial sur la migration et le développement
FRONTEX	Agence européenne pour la gestion de la coopération opérationnelle aux frontières extérieures des États membres de l'Union européenne
ILO	Organisation internationale du travail
IUE	Institut universitaire européen
MIEUX	<i>Migration EU Expertise</i> Expertise de l'UE en matière de migration
NU	Nations unies
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OMC	Organisation mondiale du commerce
OIM	Organisation internationale pour les migrations

TAIEX	<i>Technical Assistance and Information Exchange</i> Assistance technique et échange d'informations
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
VANFI	Validation de l'apprentissage non formel et informel

Références

Adams W., *The brain drain*, New York, Macmillan, 1968.

Alquézar Sabadie J., Avato J., Bardak U., Panzica F. et Popova N., *Migration and skills: the experience of migrant workers from Albania, Egypt, Moldova, and Tunisia*, Banque mondiale et Fondation européenne pour la formation, Washington DC, 2010. Disponible à l'adresse: <http://issuu.com/world.bank.publications/docs/9780821380796> (consulté le 10 décembre 2013).

Banque mondiale, Communiqué de presse du 11 avril 2014, «*Les envois de fonds vers les pays en développement resteront importants cette année, malgré l'augmentation des expulsions de travailleurs migrants*», 2014. Disponible à l'adresse: <http://www.banquemondiale.org/fr/news/press-release/2014/04/11/remittances-developing-countries-deportations-migrant-workers-wb>

Banque mondiale, *Migration and Remittances Factbook 2011*, Banque mondiale, Washington D.C., 2011b. Disponible à l'adresse: www.worldbank.org/prospects/migrationandremittances

Banque mondiale, *Striving for better jobs: the challenge of informality in the Middle East and North Africa* R. Gatti, D.A.Urdinola, J.Silva, A.Bodor), Banque mondiale, Washington D.C., 2011a.

Bardak U., *Circulation des cerveaux et société de la connaissance dans la région méditerranéenne*, dans l'Annuaire de la Méditerranée 2007 (éd.), IEMed et CIDOB, Barcelone, 2007.

Cedefop, *European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning 2010, Thematic Report – Validation for Specific Target Groups*. 2010. Disponible à l'adresse: <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/77651.pdf>

Cedefop, *Future skills supply and demand in Europe, Forecast 2012*, Document de recherche n°26, 2012. Disponible à l'adresse: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5526_en.pdf

Cedefop, *Skill needs in Europe - Focus on 2020*, Luxembourg, 2008. Disponible à l'adresse: http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/5191_EN.PDF

Commission européenne, *Approche globale de la question des migrations et de la mobilité*, COM(2011) 743 final, Bruxelles, 2011b.

Commission européenne, *Communication relative aux migrations circulaires et aux partenariats pour la mobilité entre l'UE et les pays tiers*, COM(2007) 248 final, Bruxelles, 2007.

Commission européenne, *Communication sur la migration*, COM(2011) 248 final, Bruxelles, 2011a.

Commission européenne, *Maximiser l'effet positif des migrations sur le développement. Contribution de l'UE au dialogue de haut niveau des Nations unies et prochaines étapes dans le renforcement du lien entre migrations et développement*, COM(2013) 292 final, Bruxelles, 2013.

Commission européenne, *Migration and Development* (migration et développement), document de travail de la Commission, SEC(2011) 1353 final, Bruxelles, 2011c.

Commission européenne, *Migration et développement : des orientations concrètes*, COM(2005) 390 final, Bruxelles, 2005.

Commission européenne, *Mobility partnerships as a tool of the global approach to migration* (les partenariats de mobilité comme outil de l'approche globale de la migration), document de travail de la Commission, SEC(2009) 1240, Bruxelles, 2009.

Commission européenne, *Rapport sur la mise en oeuvre de l'approche globale de la question des migrations et de la mobilité 2012-2013*, COM(2014) 96 final, Bruxelles, 2014.

Commission européenne, *Troisième rapport annuel sur l'immigration et l'asile (2011)*, COM(2012) 250 final, Bruxelles, 2012.

Conseil européen, Déclaration conjointe établissant un partenariat de mobilité entre le Royaume du Maroc et l'Union européenne et ses États membres, réunion du Conseil «Justice et Affaires intérieures», 6139/13 ADD 1, 3 juin 2013.

Conseil européen, *Joint Declaration on a Mobility Partnership between the European Union and the Republic of Moldova*, 9460/08 ADD1, 21 mai 2008.

Conseil européen, *Joint Declaration on a Mobility Partnership between the European Union and Georgia*, 2979^e réunion du Conseil «Justice et Affaires intérieures», 30 novembre 2009.

Conseil européen, *Joint Declaration on a Mobility Partnership between the European Union and Armenia*, 3121^e réunion du Conseil «Justice et Affaires intérieures», 28 octobre 2011.

Docquier F. et Rapoport H., *Skilled migration: the perspective of developing countries*, document de travail IZA n° 2873, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, juin 2007.

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Labour markets and employability: trends and challenges in Armenia, Azerbaijan, Belarus, Georgia, Moldova and Ukraine*, ed. U. Bardak, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2011. Disponible à l'adresse:
[http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/01507285AD527498C125797D0052AD32/\\$file/Labour%20markets%20&%20employability.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/01507285AD527498C125797D0052AD32/$file/Labour%20markets%20&%20employability.pdf)

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Migration and Skills in Armenia*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2013a. Disponible à l'adresse:
http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Migration_and_skills_Armenia

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Migration and Skills in Georgia*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2013b. Disponible à l'adresse:
http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Migration_and_skills_Georgia

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Migration and skills in Armenia, Georgia and Morocco: Comparing the survey results*, de M. Collyer, U. Bardak, E. Jansova et O. Karkkainen, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2013e. Disponible à l'adresse:
http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Migration_and_skills_Armenia_Georgia_Morocco

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Migration et compétences au Maroc*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2013c. Disponible à l'adresse:
http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Migration_and_skills_Morocco

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Migration légale et compétences and its skills dimension, note d'information stratégique INFORM n° 5*, U. Bardak, mai 2010, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2010a. Disponible à l'adresse:
[http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/%28getAttachment%29/BD4BDAD8B27E87C6C1257730002C6D2D/\\$File/NOTE85UBH8.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/%28getAttachment%29/BD4BDAD8B27E87C6C1257730002C6D2D/$File/NOTE85UBH8.pdf)

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Qualifications frameworks: from concepts to implementation*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2012b. Disponible à l'adresse:

[http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/A2033205B419F36FC1257A09002FE49E/\\$file/Qualifications%20frameworks.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/A2033205B419F36FC1257A09002FE49E/$file/Qualifications%20frameworks.pdf)

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Skills matching for legal migration in Egypt*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2010b. Disponible à l'adresse:
[http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/1BE8B869C71550D1C12578E10034BE46/\\$file/Skills%20matching%20for%20legal%20migration%20in%20Egypt.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/1BE8B869C71550D1C12578E10034BE46/$file/Skills%20matching%20for%20legal%20migration%20in%20Egypt.pdf)

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Understanding the dynamics between migration and human capital*. Contribution soumise à la conférence UNFPA/OCDE «Mobiliser les compétences des migrants pour le développement de la région arabe», d'U. Bardak et E. Jansova, 13-14 mai 2013, Tunis, 2013d.

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Union pour la Méditerranée: étude régionale de l'employabilité*, d'I. Martín et U. Bardak, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2012a. Disponible à l'adresse:

<http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/UfM Regional employability review>

ETF (Fondation européenne), *Country migration reports: Albania, Egypt, Moldova, Tunisia and Ukraine* 2008. Disponible à l'adresse:

http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/The_Contribution_of_Human_Resources_Development_to_Migration_Policy_in_Albania

http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/The_Contribution_of_Human_Resources_Development_to_Migration_Policy_in_Egypt

http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/The_contribution_of_human_resources_development_to_migration_policy_in_Moldova

http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/The_contribution_of_human_resources_development_to_migration_policy_in_Tunisia

http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/The_contribution_of_human_resources_development_to_migration_policy_in_Ukraine

ETF-CEDEFOP-UNESCO, *Global National Qualifications Framework Inventory*, 2013. Disponible à l'adresse: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/2211_en.pdf

Georges A., Amuedo-Dorantes C. and Pozo S., *Migration, remittances and children's schooling in Haiti*, Annals of the American Academy of Political and Social Science 630(1), 2010, pp. 224-244.

Lowell L. and Findlay A., *Migration of highly skilled persons from developing countries: Impact and policy responses*. Rapport de projet pour l'OIT et UK DFID, 2002.

Martin P. L. and J. E. Taylor, *The anatomy of a migration hump*, J. E. Taylor (éd), *Development strategy, employment, and migration: Insights from models*, OCDE- Centre de développement, Paris, 1996, pp. 43-62.

Mattoo A., Neagu I.C. and Ozden C., *Brain waste? Educated immigrants in the US labour market*, Document de travail et de recherche de la Banque mondiale n° 3581, Banque mondiale, Washington D.C., 2005.

MPI (Migration Policy Institute), *Tackling brain waste: strategies to improve the recognition of immigrants' foreign qualifications* (S'attaquer à la fuite des cerveaux: stratégies pour améliorer la

reconnaissance des diplômes étrangers des immigrés), de Madeleine Sumption, 2013. Disponible à l'adresse: <http://www.emnbelgium.be/fr/node/2156>

OIM (Organisation internationale pour les migrations), *Recognition of qualifications and competences of migrants*, Réseau indépendant d'experts en matière de migration du travail et d'intégration (A. Schuster, M. Vincenza Desiderio, G. Urso, eds), 2013. Disponible à l'adresse: <http://www.labourmigration.eu/research/report/20-recognition-of-qualifications-and-competences-of-migrants>

Osorio, R., *Migration, remittances and schooling in Nicaragua: disentangling the effects of education*. Document présenté lors de la Northeast Universities Development Consortium Conference, MIT 6-7 novembre 2010. Disponible à l'adresse: http://mitsloan.mit.edu/neudc/papers/paper_117.pdf (consulté le 13 novembre 2012).

Ozden C. and Schiff M., *International Migration, Remittances and the Brain Drain*, Banque mondiale, Washington D.C., 2005.

Skeldon, Ron (2005); *Globalisation, skilled migration and poverty alleviation: brain drains in context*, Working paper T15, Sussex Development Research Centre on Migration, Globalisation and Poverty

Stark O., Helmenstein, C. and Prskawetz, *A brain gain with a brain drain*, Economics Letters 55(2), 1998, pp. 227-234.