

## **Préparer l'avenir**

**Une perspective à long terme de la mobilité des  
personnes et des emplois pour le  
Moyen-Orient et l'Afrique du Nord**

## **Un marché mondial pour les emplois et les travailleurs se développe rapidement**

*L'internationalisation de la production de biens et services, les coûts réduits des communications et du transport, et les développements démographiques mondiaux seront à l'origine d'une plus grande mobilité internationale de la main-d'œuvre et des emplois au cours des prochaines décennies. A long terme, la croissance des revenus et la prospérité des nations dépendront de la disponibilité d'une population active suffisamment importante, dotée d'un éventail de compétences et en mesure de s'adapter à l'évolution des besoins de la société. Deux piliers supportent l'analyse présentée dans *Préparer l'avenir : Une perspective à long terme de la mobilité des personnes et des emplois pour le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord*. Premièrement, à l'avenir les tendances en faveur de la migration des personnes et des emplois entre les diverses régions du monde sont appelées à s'intensifier. Deuxièmement, les pays et les régions peuvent opter en faveur d'une approche proactive pour se préparer à ces changements mondiaux, saisir les opportunités, et aborder les risques de front.*

*La mondialisation des marchés du travail implique à la fois le phénomène de longue date de la migration de personnes à la recherche de meilleures opportunités au-delà de leurs frontières nationales, et le phénomène relativement plus récent d'externalisation et de délocalisation ou *offshoring* des emplois vers d'autres pays. Les avancées dans les télécommunications, gestion et organisation de la production ont rendu la relocalisation des activités à la fois attrayante et possible, permettant aux grandes tout comme aux petites entreprises de développer des relations à l'étranger et tirer avantage des mises à niveau technologiques et des réductions de coût. Les entreprises veulent trouver les travailleurs les mieux adaptés et les individus cherchent à améliorer leur qualité de vie – au point de quitter leur pays d'origine pour travailler à l'étranger. En conséquence, les entreprises se tournent de plus en plus vers le marché mondial pour les services, le talent, et la main-d'œuvre, en recrutant des migrants et en transférant des emplois dans diverses parties du monde.*

*Les pays industrialisés tout comme ceux en développement sont à même de tirer profit de schémas de migration mieux structurés, de plus d'opportunités pour la migration de la main-d'œuvre, et d'une meilleure adéquation entre la demande et l'offre de compétences. Ceci est tout particulièrement le cas pour le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord et l'Europe, entre lesquels il existe d'importants liens migratoires. En fait, aujourd'hui la migration est probablement la principale forme d'intégration mondiale pour les pays de la région MENA, et un grand contributeur aux revenus des ménages et aux économies nationales. Pourtant, les possibilités d'amélioration de la situation de la migration demeurent importantes.*

## **Les différences démographiques augmenteront les pressions migratoires**

*Au cours des 40-45 prochaines années, la population mondiale connaîtra des changements importants, qui auront un impact sur les perspectives de croissance et de bien-être de toutes les régions. La population augmentera de quelque 2,6 milliards d'individus pour atteindre le chiffre de 9 milliards d'ici 2050. Parallèlement, les taux de fécondité à la baisse et les taux croissants de longévité contribuent au vieillissement des populations partout dans le monde. En conséquence, la population âgée de plus de 40 ans augmentera de quelque 2 milliards d'individus – soit une augmentation de 75 pour cent – et la proportion des personnes âgées (plus de 65 ans) fera plus que doubler. Il est évident que ces perspectives pourraient comporter de sérieux risques pour la croissance économique, les soldes budgétaires et le bien-être des personnes âgées.*

*Les dynamiques varient fortement selon les régions, certaines d'entre elles, notamment l'Europe, étant confrontées à une perspective de déclin rapide de la population et de la population active –*

*et ce, même si des mesures drastiques sont mises en place.* En l'absence de migration, et selon l'hypothèse que les taux de participation demeurent inchangés, l'Europe, l'Asie centrale, les pays à hauts revenus de l'Asie de l'Est ainsi que la Chine, et l'Amérique du Nord, perdraient collectivement 215 millions de travailleurs d'ici 2050 (Figure 1). L'Union européenne à elle seule enregistrerait une perte de 66 millions de travailleurs, un recul de près d'un tiers, et d'ici 2050, il y aurait deux retraités par personne active. Dans ces conditions et en l'absence d'hypothèses draconiennes concernant les gains de productivité de la main-d'œuvre, un niveau raisonnable de croissance du revenu national ne peut être soutenu à moins d'autoriser les migrants à prendre la relève de la population active sortant à la retraite.

*D'autres régions, généralement plus pauvres, auraient une main-d'œuvre migrante à offrir.* Pour diverses raisons, les migrants potentiels sont en général jeunes, c'est à dire la population active âgée de 15 à 39 ans. Ce groupe sera dominant dans les pays de l'Afrique subsaharienne, suivis par les pays de l'Asie du Sud et de la région MENA. Les projections indiquent que la population active de la cohorte d'âge des 15-39 ans en Afrique subsaharienne, augmentera de 328 millions d'individus d'ici 2050.<sup>1</sup> L'Inde et les autres pays de l'Asie du Sud constitueront le second groupe de fournisseurs potentiels de main-d'œuvre migrante au cours de cette période avec, respectivement, une augmentation de 68 millions et 89 millions d'individus. Dans la région MENA, l'augmentation de la population active dans la même cohorte d'âge est estimée de l'ordre de 44 millions d'individus, contre 29 millions en Amérique latine et dans les Caraïbes (LAC), et 12 millions en Asie de l'Est et le Pacifique (EAP). Toutefois, à l'exception de l'Afrique subsaharienne, l'offre de main-d'œuvre migrante diminuera après 2020, et au-delà de 2030 l'Inde, EAP et LAC enregistreront aussi un recul de leur population active (Figure 2).

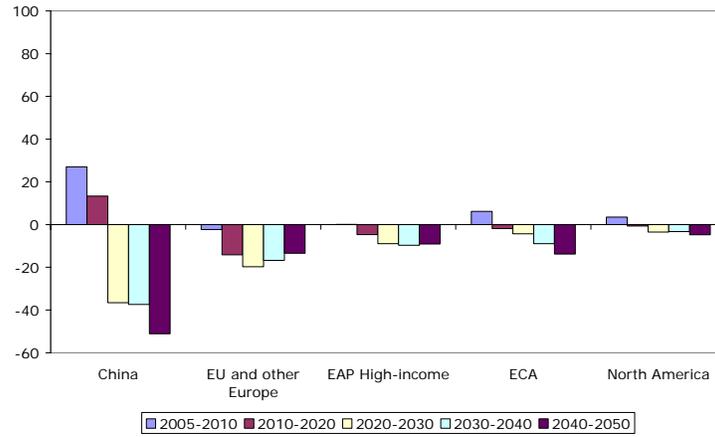
Pour relever le défi d'une population active vieillissante et en recul tout en préservant leur qualité de vie et leur compétitivité internationale, les régions déficitaires, y compris les pays européens, devront adopter des mesures d'ensemble visant à relever les taux d'emploi de la main-d'œuvre (en reculant, par exemple, l'âge de la retraite et en augmentant les taux de participation des femmes) et à impulser la productivité (grâce à l'innovation). Toutefois, les réformes des marchés nationaux du travail ne seront pas suffisantes à elles seules pour combler le déficit de main-d'œuvre et de telles réformes impliquent des coûts politiques.

*Sur la base des politiques migratoires et des paramètres économiques et politiques actuels, seule une fraction minime du déficit de main-d'œuvre des régions déficitaires serait comblée par d'autres régions ayant un surplus de main-d'œuvre.* Quel rôle la migration pourrait-elle jouer pour combler les pénuries de main-d'œuvre ? Comme le montre cette étude et également d'autres, l'ampleur des déséquilibres est telle que la migration vers les régions déficitaires s'intensifiera vraisemblablement à l'avenir. L'Afrique et le Moyen-Orient, l'Asie du Sud et les pays plus pauvres de l'Asie de l'Est enregistreront des augmentations continues de leur population active jeune, source de migrants potentiels. La migration en masse à une échelle qui contrebalancerait le fossé entre les régions à surplus et en déficit de main-d'œuvre n'est pas une alternative réaliste; de tels déplacements majeurs comporteraient, entre autres, le risque de drainer les pays en développement de leur population active. A l'inverse, cependant, si les politiques migratoires actuelles et les autres facteurs économiques et politiques qui affectent la migration demeurent inchangés, seule une fraction minime de ce surplus de main-d'œuvre— à savoir 32 millions de personnes, ou moins de 15 pour cent de la perte de travailleurs dans les régions déficitaires—serait disposée à émigrer ou en mesure de le faire (Figure 3).

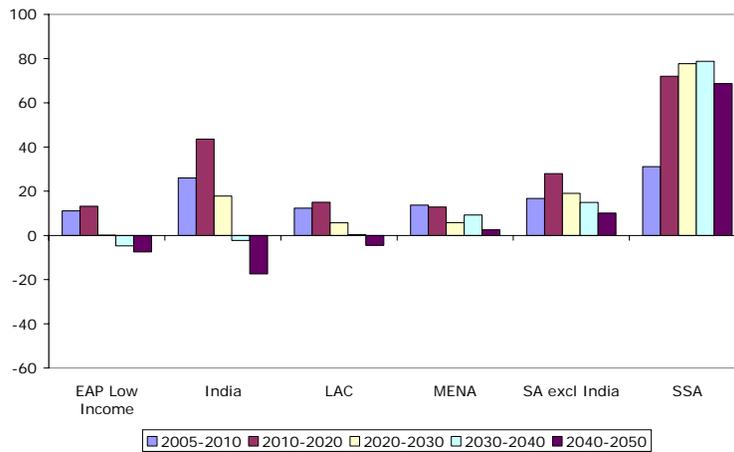
---

<sup>1</sup> L'incertitude est toutefois considérable quant à l'impact du VIH/SIDA sur l'espérance de vie dans les pays africains.

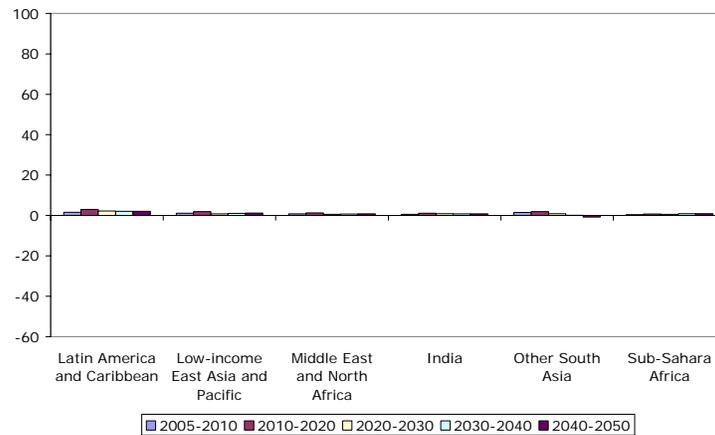
**Figure 1 : Changement dans la main-d'œuvre totale des régions déficitaires (millions, variante migration-zéro, 2005-2050), par décennie**



**Figure 2 : Changement dans la main-d'œuvre totale pour les régions en développement (millions, variante migration-zéro, 2005-2050), par décennie**



**Figure 3 : Emigration de la main-d'œuvre de la cohorte d'âge de 15-39 ans par région d'envoi aux taux actuels d'émigration (en millions)**



## **Les pénuries de main-d'œuvre concernent vraisemblablement l'ensemble du spectre des compétences**

*La migration de la main-d'œuvre concerne et continuera de concerner diverses catégories de compétences.* Les pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs, tels que les soins de santé à divers niveaux de compétences, sont déjà importantes. Les projections à court et à long termes indiquent que les pénuries de main-d'œuvre augmenteront dans de nombreux pays riches et qu'elles se feront ressentir pour l'ensemble du spectre des compétences, avec une importante demande pour le niveau moyen (tels que infirmières, services commerciaux intermédiaires) et même pour les niveaux relativement plus faibles (vendeurs, serveurs, etc.). Les migrants ayant suivi un enseignement ou une formation professionnelle de niveau secondaire et dotés de capacités linguistiques pourraient éventuellement contribuer à combler ces déficits.

*Les pays sont de plus en plus conscients de la nécessité d'attirer une main-d'œuvre qualifiée, mais les politiques et instruments pour promouvoir les travailleurs semi-qualifiés n'ont pas autant de place dans l'agenda des politiques de migration.* La chasse aux talents au niveau mondial se poursuivra. Les scientifiques et les académiciens tout comme les administrateurs d'entreprises se déploient déjà sur un marché du travail mondialisé. Les économies émergentes, dont la Chine et l'Inde, fournissent de plus en plus ces talents par le biais des migrants ou de la délocalisation (offshoring/outsourcing). De nombreux pays européens s'intéressent aujourd'hui aux politiques de migration qui leur permettraient de rattraper les pays traditionnels d'immigration, comme les Etats-Unis, le Canada et l'Australie en vue d'attirer une main-d'œuvre de haute technicité. Toutefois, il n'y a pas d'initiatives comparables en vue de préparer et organiser le recrutement de travailleurs de technicité moyenne et dispenser les formations requises. Or, non seulement les travailleurs de technicité moyenne sont déjà en forte demande, mais il est vraisemblable qu'ils constitueront le gros des futures pénuries de main-d'œuvre si les mesures nécessaires ne sont pas prises.

## **Comment les pays pourvoyeurs de main-d'œuvre de la région MENA peuvent-ils se préparer pour une plus grande mobilité des personnes et des emplois ?**

*Les opportunités de migration régulière de la main-d'œuvre vers l'Europe et le Moyen-Orient sont actuellement limitées.* La migration au sein de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord et en direction de l'extérieur n'est pas un phénomène nouveau. La vague la plus récente s'est produite dans les années 60, alors que les pays de l'Europe de l'Ouest et du Nord recrutaient activement des travailleurs maghrébins pour leurs économies en expansion. Cette situation s'est poursuivie dans les années 70 lorsque l'essor des économies pétrolières du Golfe a absorbé un grand nombre de travailleurs qualifiés et non qualifiés. A terme, alors que les opportunités d'emploi formel ont diminué, la migration vers l'Europe a davantage pris la forme d'une migration permanente à des fins de réunification familiale et d'une migration clandestine et a été orientée vers les pays de l'Europe du Sud. Dans les pays du Golfe, les travailleurs du Moyen-Orient en particulier ont dû faire face à une concurrence accrue des travailleurs nationaux et asiatiques.

*Les migrants de la région MENA ont été la source d'importants bénéfices pour les pays d'origine et d'accueil.* Les envois de fonds des travailleurs à l'étranger sont une source essentielle de devises pour les pays d'envoi de la région MENA: les transferts de fonds officiels représentent entre 5 et 20 pour cent du produit national brut (PNB) dans certains des grands pays d'émigration de la région MENA. L'emploi à l'étranger (dans les pays de l'OCDE et du Golfe) équivaut à 6-7 pour cent de l'emploi total du pays d'origine. L'impact sur les flux technologiques, l'innovation, l'éducation et l'investissement d'une diaspora active et des migrants de retour est potentiellement

significatif. Par ailleurs, les estimations suggèrent que les migrants ont contribué fortement à la croissance économique des «nouveaux» pays d'accueil, tels que l'Espagne.

*Toutefois les résultats demeurent décevants par rapport au potentiel.* La migration clandestine du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord signifie pour les travailleurs migrants de piètres conditions de vie et de travail, de sérieux risques de santé et de revenus, et une marginalisation sociale. La seconde génération d'immigrants en Europe s'en sort généralement nettement moins bien sur les marchés du travail que leurs pairs nationaux et ils ont proportionnellement moins de chance d'être employés dans des occupations qui correspondent à leur niveau d'éducation. La tension sociale et politique autour des questions d'immigration et d'intégration monte dans un certain nombre de pays. Enfin, comparé à d'autres régions, une large proportion des travailleurs éduqués de MENA quitte la région pour se rendre à l'étranger, faisant courir les pays concernés le risque d'un exode des cerveaux.

La poussée démographique de la région MENA frappe actuellement les marchés du travail de plein fouet. Pour faire face à la croissance de la population active et absorber le grand nombre des sans emploi, la région doit créer près de cinq millions d'emplois par an jusqu'en 2020. Actuellement, la création d'emplois bien qu'en progression parvient à peine à absorber la population active croissante et les taux de chômage parmi les jeunes et les éduqués demeurent excessivement élevés.

*La migration n'est une panacée ni pour les problèmes de création d'emplois dans les pays de la région MENA ni pour le vieillissement de la population européenne mais elle pourrait contribuer à l'approche visant à relever ces défis.* Il ne faut pas s'attendre à ce que la migration soit la solution au problème du chômage dans la région MENA. Et, tel que nous l'avons vu ci-dessus, la migration devrait prendre des proportions irréalistes pour combler le déficit démographique en Europe et ailleurs. Toutefois, bon nombre des mesures de politique et réformes institutionnelles qui seront nécessaires pour stimuler la mobilité des personnes et des emplois—meilleure éducation, climat général de l'investissement, système financier, secteur public—sont alignées sur celles requises pour stimuler la création d'emplois dans le secteur privé et les gains de productivité dans les pays d'origine.

*La délocalisation offre d'autres opportunités pour tirer avantage du marché mondial du travail.* La migration internationale des emplois en Inde et en Chine illustre l'important potentiel de création d'emplois qu'offre l'*insourcing* de l'emploi. La délocalisation vers d'autres pays s'accélère, et les pays en développement sont de plus en plus intéressés par ce phénomène. Si les conditions nécessaires sont mises en place, la région du Moyen-Orient et l'Afrique du Nord pourrait attirer une forte création d'emplois de l'étranger, notamment dans le secteur des services aux entreprises. Les points forts de la région sont notamment sa situation géographique, et ses liens culturels et linguistiques avec l'Europe, son climat d'investissement stable, en dépit de faiblesses dans l'environnement entrepreneurial, et aussi ses avantages salariaux dans certains secteurs. Cependant, sous l'angle du savoir—le niveau d'éducation et de spécialisation de la population active, la recherche et développement (R&D) du secteur privé, les compétences dans le domaine des techniques de l'information et de la communication (TIC)—la région, en moyenne, semble avoir moins à offrir.

A l'heure actuelle, certains des éléments qui bloquent la croissance économique, la création d'emplois ainsi que l'*insourcing*, entravent aussi la possibilité de tirer plus d'avantages de la migration. Les taux élevés d'analphabétisme, et des systèmes éducatifs non réformés qui favorisent les sciences sociales plutôt que les sciences physiques, les compétences

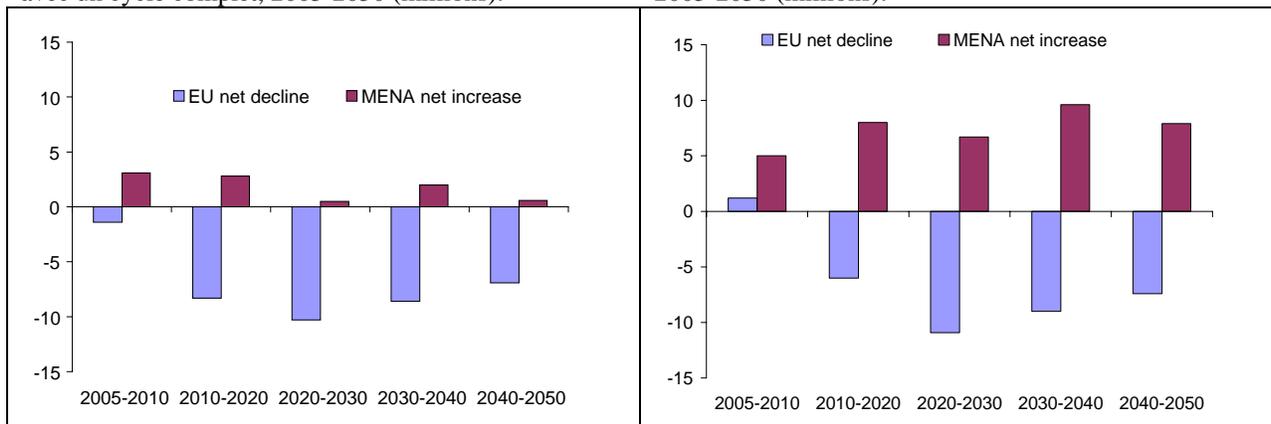
techniques/d'ingénierie, ou les services, font que la région MENA n'est pas globalement compétitive.

*Ainsi, pour saisir les opportunités offertes par la délocalisation et faire face aux risques que pose, à long terme, une migration excessive de la main-d'œuvre qualifiée pour le marché du travail de la région MENA, les pays de la région devront déployer des efforts sérieux et concrets pour relever leurs taux de participation à la population active et améliorer les résultats pédagogiques. A titre d'exemple, dans l'hypothèse que l'Europe souhaite reconstituer sa population active décroissante dans le but de préserver la structure actuelle d'âge et de compétences, la demande pour des travailleurs de remplacement dans les pays européens atteindra son point culminant dans les années 2020 et touchera principalement les travailleurs semi-qualifiés. Tenant compte des résultats pédagogiques actuels, les pays de la région MENA seront à la traîne car la plupart de leurs migrants potentiels (ceux âgés de 15 à 39 ans) n'auront tout au plus complété que le cycle de l'enseignement primaire. Si les taux de participation des femmes et les niveaux d'éducation s'améliorent à terme, le panorama change, à savoir que les perspectives d'alignement de la région MENA s'améliorent aussi (tel qu'illustré à la Figure 4).*

**Figure 4 : Déséquilibres des compétences avec et sans réformes de politique dans les pays de la région MENA**

Statu quo au niveau des taux d'éducation et de participation : changements dans la population active avec un certain niveau d'enseignement secondaire ou avec un cycle complet, 2005-2050 (millions).

Importants changements de politique\*: changements dans la population active avec un certain niveau d'enseignement secondaire ou avec un cycle complet, 2005-2050 (millions).



Source : NU (2005), OIT (1997), et estimations des auteurs.

\*MENA atteint les taux d'éducation et de participation des pays de l'Europe du Sud ; l'UE continue d'améliorer le niveau d'éducation.

*Les pays d'origine aussi bien que les pays d'accueil doivent adopter une approche proactive pour relever les défis à long terme d'une création durable d'emplois et de croissance. La migration comporte des bénéfices et des coûts pour les pays d'origine, les pays d'accueil, et les migrants eux-mêmes, et a un fort impact sur la compétitivité, le bien-être social, et l'identité culturelle. Les migrations irrégulières importantes, les problèmes d'intégration et la « fuite des cerveaux » masquent les contributions des migrants à la croissance économique, à la mondialisation et à la diversité culturelle. Bien que la migration occupe une place prédominante dans l'agenda politique international, l'accent porte principalement sur la migration à haut niveau de qualification, les politiques d'intégration, et les préoccupations de sécurité. Se préparer pour*

l'avenir de manière effective implique t—en plus des éléments ci-dessus—des changements dans les politiques touchant l'éducation, la protection sociale, les marchés du travail, et la migration dans les pays d'envoi et d'accueil, ainsi que d'importants efforts pour incorporer ces enjeux dans la coopération internationale.

*D'une importance toute particulière, pour faire face aux besoins futurs en compétences du marché du travail, des mesures s'imposent aujourd'hui.* Pourquoi ? Parce qu'il faut de 15 à 20 ans ou plus pour former un travailleur qualifié, de l'enfance à l'âge adulte—ce qui rend l'offre d'expertise extrêmement inélastique sur le court terme. Ainsi les enfants d'aujourd'hui représenteront la population active de 2030, et la population active de 2040 à 2050 verra le jour au cours des 10-20 prochaines années. Une approche collaborative aux défis futurs permettrait des gains importants pour les pays d'origine et d'accueil, l'absence de collaboration affecterait les deux camps de la même manière. Si l'investissement pour développer, en nombre et en qualité, le pool mondial de travailleurs a niveau de qualifications moyennes et supérieures n'est pas consenti maintenant, le nombre de travailleurs qualifiés migrant vers des zones à revenus supérieurs engendrerait des pénuries dans les pays d'origine. Par ailleurs, la concurrence entre les pays en situation de déficit de main-d'œuvre contribuerait à faire augmenter la rémunération de la main-d'œuvre qualifiée sans pour autant éviter les pénuries dues au manque d'élasticité de l'offre.

*L'agenda politique commun porte sur un ensemble de réformes économiques et sociales.* Les politiques devront s'étendre à (i) l'éducation, la formation et la préparation à la migration, (ii) encourager la mobilité grâce à la portabilité de la sécurité sociale et de l'assurance maladie, (iii) la fourniture de services émigrants/immigrants qui facilitent l'adaptation aux cultures des pays d'accueil et maintiennent des liens avec les pays d'origine, (iv) des mesures visant à identifier et combler les besoins du marché du travail, et (v) des programmes de migration—temporaire, circulaire, permanente, induite par la demande ou l'offre—en mesure d'assurer un fonctionnement harmonieux des marchés du travail et la pérennité budgétaire. Les réformes en cours de l'éducation, de la protection sociale et des finances doivent être revues et adaptées aux demandes de la mobilité mondiale. Du fait qu'en matière d'éducation la collaboration est de l'intérêt de tous et la concurrence ou l'opportunisme à court terme nuit à tous, des partenariats entre les régions du monde en surplus de main d'œuvre et celles en déficit, le secteur privé, et les acteurs associatifs devront être établis pour relever les défis du savoir-faire et les défis financiers associés à la préparation d'une population active mondiale adéquatement qualifiée pour l'avenir.

## Collaboration ou concurrence ? Une matrice des gains<sup>2</sup>

Domaine de politique	Collaboration	Concurrence
Education	<p>Meilleur accès et meilleure qualité des services éducatifs →</p> <p>Réservoir de main d'œuvre qualifiée suffisamment important pour satisfaire les besoins des pays en surplus et ceux en déficit</p> <p>Qualité adéquate de la population active capable d'améliorer la productivité et la croissance des régions excédentaires et satisfaire les besoins des régions déficitaires</p>	<p>Maintien de l'investissement et de la qualité actuels de l'éducation →</p> <p>Grand nombre d'analphabètes, abandons et diplômés sans emploi dans les régions en surplus</p> <p>Tensions sociales et politiques dans les régions en surplus</p> <p>Pénurie de compétences dans les régions déficitaires</p> <p>Concurrence intense pour un réservoir restreint de travailleurs qualifiés et semi-qualifiés, entre régions excédentaires et déficitaires, et entre pays des régions déficitaires</p>
Intégration	<p>Promotion du pluriculturalisme, acceptation des différences culturelles et appréciation de la diversité, préparation des migrants →</p> <p>Intégration plus aisée de la main-d'œuvre étrangère dans les pays d'accueil. Gains mutuels provenant des réseaux de la diaspora</p>	<p>Statu quo avec peu d'efforts d'intégration dans les pays d'accueil joint à des politiques mal conçues de maintien des liens avec le pays d'origine →</p> <p>Tensions sociales dans les pays d'accueil dérivées de sentiments d'aliénation et d'exclusion des minorités</p> <p>Distorsion des valeurs du pays d'origine et des normes culturelles en particulier pour les deuxièmes générations</p> <p>Exploitation possible des malaises d'identité et de culture à des fins</p>

2

Cette matrice des gains est une adaptation du Dilemme du prisonnier à la gestion de la migration. Dans la théorie des jeux, le dilemme du prisonnier est un type de jeu à somme nulle dans le cadre duquel deux joueurs peuvent soit « collaborer » ou l'un des joueurs peut « dénoncer » (« trahir ») l'autre. Dans ce jeu, comme dans toute théorie des jeux, la seule préoccupation de chaque joueur individuel (« prisonnier ») est de maximiser son propre gain, sans tenir compte du gain de l'autre joueur. L'équilibre unique de ce jeu est une solution sub-optimale au sens de Pareto—à savoir, le choix rationnel incite les deux joueurs à se « trahir » tant bien même que le gain pour chaque joueur individuel serait plus important s'ils optaient pour une « collaboration ».

Domaine de politique	Collaboration	Concurrence
		politiques
Protection sociale	<p>Portabilité de la protection sociale →</p> <p>Mobilité accrue et recours intégral à une variété de régimes de mobilité, y compris circularité dans l'intérêt des migrants et des besoins du marché du travail des pays d'origine et d'accueil</p> <p>Gains mutuels provenant de la fertilisation transversale et la dissémination du savoir</p>	<p>Portabilité limitée, voire non existante, des indemnités de retraite et de santé →</p> <p>Pertes des bénéfices pour les travailleurs migrants</p> <p>Obstacles à la mobilité mondiale, moindre migration de retour, et utilisation moins qu'optimale des options de régime de migration</p>
Services financiers	<p>Facilitation des investissements transnationaux et large gamme des instruments d'épargne / investissement →</p> <p>Utilisation optimale de l'épargne des migrants au bénéfice des pays d'origine et d'accueil</p>	<p>Coût élevé des transferts d'envois de fonds, opportunités limitées d'investissements entre pays →</p> <p>Utilisation moins qu'optimale de l'épargne des migrants aux dépens des régions d'origine et d'accueil</p>