

Challenges & Opportunities of Labor Migration In the Middle East and North African Region

Emigration au Moyen Orient et en Afrique du Nord : Défis & Opportunités



June 16-17, 2008

RABAT, MOROCCO



Sponsored by the European Commission and the World Bank with the Collaboration of the Ministry of Moroccans Living Abroad at the Office of the Prime Minister of the Kingdom of Morocco

Sponsorisée par la Commission européenne et la Banque mondiale avec la collaboration du Ministère chargé de la communauté marocaine résidant à l'étranger du Bureau du Premier Ministre du Royaume du Maroc



**CHALLENGES & OPPORTUNITIES OF LABOR MIGRATION
In the Middle East and North African Region**

**EMIGRATION AU MOYEN ORIENT ET EN AFRIQUE DU NORD :
DEFIS & OPPORTUNITES**

June 16-17, 2008

**Hotel Tour Hassan
Rabat**

This brochure was printed three weeks before the conference. A revised program will be distributed to the participants at the time of the conference and the final program will be posted on the World Bank web site within three weeks following the conference. We therefore ask for the indulgence of the speakers whose names do not appear in the brochure as their participation was not confirmed at the time the brochure was sent for printing.

Cette brochure a été imprimée plus de trois semaines avant la conférence. Un programme révisé sera distribué aux participants à la conférence et le programme final sera posté sur le site web de la Banque mondiale dans les trois semaines après la conférence. Nous présentons donc nos excuses aux conférenciers dont le nom n'apparaît pas sur le programme car nous n'avions pas reçu confirmation de leur participation au moment de l'impression de la brochure.

The European Commission and the World Bank welcome you to the First Regional Consultative Conference on Challenges and Opportunities of Labor Migration in the Middle East and North Africa Region.

The objective of the conference is to engage experts and key stakeholders in both migration sending and receiving countries in a dialogue on the challenges and opportunities posed by migration in the global job market. The conference forms part of a longer term engagement from the World Bank to widen the knowledge base on migration from the Middle East and North Africa region and identify and support the implementation of policy reforms which would maximize benefits from migration to sending countries, receiving countries, migrants and migrants' households. This first consultative conference under the research program aims to initiate a discussion on the stakes related to migration from the Middle East and North Africa more broadly, as well as to offer an opportunity to review and discuss the body of work undertaken thus far.

La Commission Européenne et La Banque mondiale vous souhaite la bienvenue à la Première Conférence Consultative sur les défis et les opportunités de l'émigration au Moyen Orient et en Afrique du nord.

L'objectif de la conférence est d'engager les experts et les acteurs principaux dans les pays exportateurs et importateurs de main d'œuvre dans un dialogue sur les défis et les opportunités causés par la migration dans le monde international du travail. La conférence fait partie d'un engagement à long terme de la Banque Mondiale pour élargir ses connaissances sur la migration dans les pays du Moyen Orient et de l'Afrique du nord. Elle a pour but d'identifier et de faciliter l'aide à apporter à la mise en vigueur de réformes qui augmenteraient les avantages que les pays exportateurs de main d'œuvre, les pays importateurs, les émigrants et leurs familles pourraient tirer de cette migration. Cette première conférence consultative qui fait partie du programme de recherche a pour but d'amorcer une discussion sur ce que la migration implique dans les pays du Moyen Orient d'une façon générale et d'étudier et de discuter l'ensemble des travaux réalisés à ce jour.

CONFERENCE PROGRAM

June 16, 2008

2:30 p.m. *Registration*

OPENING SESSION

- 3:00 p.m. **Welcoming Remarks**
- Mohammed Ameur, Minister in Charge of the Moroccan Community Living Abroad, Office of the Prime Minister
 - Ambassador Bruno Dethomas, Head of Delegation of the European Commission in Morocco
 - Françoise Clottes, Resident Representative, The World Bank

- 3:20 p.m. **Keynote Address**
- Mustapha Nabli, Senior Advisor to the Chief Economist, The World Bank

SESSION 1: MIGRATION AND THE STAKES FOR THE MENA COUNTRIES: OVERVIEW OF THE ISSUES

Chair: Ahmed Lahlimi, High Commissioner for Planning, Morocco

- 3:40 p.m. **Presentation of the Issues**
- Leila Zlaoui, Adviser, Middle East and North Africa Region, The World Bank

- 4:10 p.m. **Panel Discussion**
- Gottfried Zurcher, Director General, International Center for Migration Policy Development
 - Louka Katseli, University of Athens

Migration and remittances have become a major policy issue for the Middle East and North Africa and Europe. Migration offers opportunities for reducing poverty in sending countries, and for coping with labor market pressures and skills shortages in receiving countries. Over the medium and long term, demographic imbalances are likely to lead to stronger pressures for migration flows. This calls for proactive, coherent and coordinated migration policies.

This overview session will focus on the stakes for the MENA region in the context of a global job market. It will highlight the current situation and propose a framework for policy makers to explore strategic options for each individual country.

4:40 p.m. **Open Discussion**

6:00 p.m. **Reception**

CONFERENCE PROGRAM

June 17, 2008

SESSION 2: LABOR AND SOCIAL POLICIES

9:00 a.m. **Presentation of the Issues**

- Edmundo Murrugarra, Senior Economist, Poverty and Economic Policy Group, The World Bank

9:30 a.m. **Panel Discussion**

- :
- Heba Nasser, Professor of Economics, Cairo University

The migration phenomenon involves important flows of labor, remittances and knowledge. These flows have significant impacts on the functioning of labor markets in both sending and receiving countries, on household wellbeing through increased remittances incomes, and on the human development outcomes such as educational attainment or health status. The combined effects of absent household members and increased incomes cannot be easily generalized across countries or regions, and each case poses a set of different policy challenges. Key questions to be addressed in the session are

- *Should countries with large emigration patterns implement active labor market policies as in other non-emigration cases?*
- *Could the impact of interventions aimed at strengthening human capital investments (school vouchers, conditional cash transfers) be weakened in a high migration context? How should these be redesigned?*
- *As gender issues play an important role in the allocation of household resources (labor and monetary), how would social policies respond to the changing gender roles due to migration?*

This session will discuss the main issues emerging in labor and social policies when migration plays an important role. The session will examine international evidence as well as recent regional findings for Morocco and Egypt.

10:00 a.m. **Open Discussion**

10:30 a.m. *Coffee break*

SESSION 3: SKILLED MIGRATION, DIASPORAS AND DEVELOPMENT

Chair: Representative, Foundation Hassan II, Morocco

11:00 a.m. **Presentation of the Issues**

- John Blomquist, Senior Economist, Middle East and North Africa Region, the World Bank.

CONFERENCE PROGRAM

June 17, 2008 *(continued)*

11:30 a.m.

Panel Discussion

- Abdeslam Marfouk, University of Brussels, DULBEA-CERT

The concept of 'brain drain' suggests there are negative aspects of high skilled migration for sending countries, but at the same time, high skilled migration can lead to strong gains, in the forms of technological and managerial capacity building. Historical evidence has identified the potential gains from return migration, and some countries have become very active in engaging their Diaspora in the challenge of domestic development. This session will discuss high skilled migration from the Middle East and North Africa and how the MENA countries have engaged their Diaspora population for development purposes.

12:00 a.m.

Open Discussion

12:30 p.m.

Lunch

**SESSION 4: THE INSTITUTIONAL FRAMEWORK FOR MIGRATION
– LESSONS AND GOOD PRACTICES**

Chair: Fredj Souissi, Director General, Office for Tunisians Abroad, Tunisia

2:00 p.m.

Presentation of the Issues

- Sara Johansson de Silva, Senior Economist, and Johannes Koettl, Economist, Middle East and North Africa Region, the World Bank

2:30 p.m.

Panel Discussion

- Margarete Czerny, Austrian Institute of Economic Research
- Petra Neumann, Integration Specialist, International Organization for Migration

The flows of migration, as well as the characteristics of migrants and their living and working conditions, are affected by a wide range of economic and social policies in host countries. Policies toward migrants have evolved in response to changing economic, political, and social objectives, which have substantially impacted the migrant experience. This session will focus on the changing institutional framework for migration among high immigration countries in Europe, the forces behind these policy developments, and the impact on the composition and socioeconomic outcomes of migrants.

3:00 p.m.

Open Discussion

3:30 p.m.

Coffee break

CONFERENCE PROGRAM

June 17, 2008 *(continued)*

CLOSING SESSION: DEFINING THE WAY FORWARD

4:00 p.m.

Summary

- Uri Dadush, Director, Development Economics Prospects Group, the World Bank

Panel Discussion

- Driss El Yazami, President, Council for the Moroccan Community Abroad
- Samir Makdisi, Director, Institute of Financial Economics at American University of Beirut; Former Minister of Economy and Trade, Lebanon

The issues surrounding migration are complex, with potential positive and negative externalities for both sending and receiving countries. Moreover, the gains from migration will depend upon a spectrum of policy choices outside the narrow stream of migration policy. This session will summarize the key issues emerging from this consultative conference, and propose the program of further investigation, external support, and instruments toward reaching a more comprehensive and coordinated approach to migration.

4:45 p.m.

Open Discussion

5:30 p.m.

Closing Statements

6:00 p.m.

End of conference

PROGRAMME DE LA CONFERENCE

16 Juin, 2008

14h30 *Inscription*

SÉANCE D'OUVERTURE

- 15h00. **Discours d'ouverture**
- Mohammed Ameer, Ministre délégué chargé de la communauté marocaine résidant à l'étranger, Bureau du Premier Ministre
 - Ambassadeur Bruno Dethomas, Chef de Délégation, Commission européenne au Maroc
 - Françoise Clottes, Représentante de la Banque mondiale au Maroc

- 15h20 **Allocution**
- Mustapha Nabli, Conseiller Principal de l'Economiste en Chef, Banque mondiale

SÉANCE 1: MIGRATION ET LES ENJEUX POUR LES PAYS DU MOYEN-ORIENT ET DE L'AFRIQUE DU NORD : PRESENTATION GENERALE DES FAITS

Président de séance : Ahmed Lahlimi, Haut Commissaire au Plan, Maroc

- 15h40 **Présentation**
- Leila Zlaoui, Conseillère, Moyen-Orient et Afrique du Nord, Banque mondiale

- 16h10 **Commentaires**
- Gottfried Zurcher, Directeur Général, International Center for Migration Policy Development
 - Louka Katseli, Université d'Athènes

La migration et les transferts monétaires sont des sujets politiques importants au Moyen-Orient, en Afrique du Nord et en Europe. La migration offre des opportunités pour réduire la pauvreté dans les pays exportateurs et pour faire face aux pressions du marché de l'emploi et au manque de qualification dans les pays importateurs. A moyen et long terme, il est probable que les déséquilibres démographiques accélèrent les flux migratoires. Ce fait exige que la politique sur la migration soit proactive, cohérente et coordonnée.

Cette session qui est un aperçu général met l'accent sur les enjeux de cette migration pour la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord dans le contexte du marché du travail international. En mettant l'accent sur la situation actuelle, elle proposera un cadre de travail pour les décideurs politiques qui leur permette d'explorer les options stratégiques pour chaque pays individuellement.

- 16h40. **Discussion**
18h00 **Réception**

PROGRAMME DE LA CONFERENCE

17 Juin, 2008

SÉANCE 2: MAIN-D'ŒUVRE ET POLITIQUE SOCIALE

9h00.

Présentation

- Edmundo Murrugarra, Economiste principal, Groupe Pauvreté et Politique Economique, Banque mondiale

9h30

Commentaires

- Heba Nassar, Département d'Economie et Sciences Politiques, Université du Caire

Le phénomène de migration représente d'importants flux de main-d'œuvre, de transferts monétaires et de connaissance. Ces flux ont un impact important sur le fonctionnement du marché du travail dans les pays importateurs et exportateurs de main-d'œuvre, sur le bien-être des foyers grâce aux transferts de revenus et sur le développement des ressources humaines en éducation et santé. Les effets combinés de l'absence de certains membres de la famille et de revenus supérieurs ne peuvent pas être généralisés dans tous les pays et dans toutes les régions. Chaque cas pose un ensemble de défis politiques différents. Les questions principales qui seront posées au cours de cette session sont :

- *Est-ce que les pays qui ont traditionnellement une forte émigration doivent mettre en vigueur une politique de l'emploi similaire à celle des pays qui n'ont pas une forte émigration ?*
- *L'impact des interventions ayant pour but de renforcer les investissements sur le développement des ressources humaines (bons de scolarisation, transferts de fonds avec obligations) serait-il affaibli dans les cas de forte migration ? Comment celles-ci peuvent-elles être conçues ?*
- *Les questions de genre jouent un rôle important dans l'attribution des ressources du foyer (travail et argent). Comment la politique sociale peut-elle répondre aux changements du rôle des sexes causés par la migration ?*

Cette session discutera des thèmes principaux de politique sociale et de l'emploi qui émergent lorsque la migration joue un rôle important. Elle passera en revue l'expérience internationale ainsi que les résultats de la recherche faite au Maroc et en Egypte.

10h00.

Discussion

10h30.

Pause Café

SÉANCE 3: MIGRATION DE TRAVAILLEURS QUALIFIES, DIASPORAS ET DEVELOPPEMENT

Président de la séance : Représentant, Fondation Hassan II, Maroc

11h00

Présentation

- John Blomquist, Economiste principal, Moyen-Orient et Afrique du Nord, Banque mondiale.

PROGRAMME DE LA CONFERENCE

17 Juin, 2008 (suite)

11h30

Commentaires

- Abdeslam Marfouk, Université de Bruxelles, DULBEA-CERT

Alors que le concept de “fuite de cerveaux” suggère qu’il y a des aspects négatifs pour les pays exportateurs en ce qui concerne les travailleurs qualifiés parallèlement que la migration de personnes qualifiées peut avoir des avantages importants sous la forme de développement de capacités technologiques et entrepreneuriales. Une recherche sur le passé a permis d’identifier les avantages obtenus par le retour au pays de la population immigrée et certains pays sont particulièrement actifs à engager leur Diaspora pour faire face aux défis de leur développement. Cette session a pour but de discuter la migration hautement qualifiée du Moyen-Orient et de l’Afrique du Nord et comment certains pays ont su mobiliser cette population qualifiée pour leur propre développement.

12h00

Discussion

12h30

Déjeuner

**SÉANCE 4: CADRE INSTITUTIONNEL DE LA MIGRATION
– LEÇONS ET BONNES PRATIQUES**

Président de séance: Fredj Souissi, Directeur Général, Bureau des Tunisiens résidant à l’étranger, Tunisie

14h00

Présentation

- Sara Johansson de Silva, Senior Economist, and Johannes Koettl, Economist, Middle East and North Africa Region, the World Bank

14h30

Commentaires

- Margarete Czerny, Institut de la Recherche Economique, Autriche
- Petra Neumann, Spécialiste Intégration, Organisation Internationale pour les Migrations

Les flux migratoires ainsi que les caractéristiques des émigrants et de leur condition de vie et de travail sont influencés pour un large éventail de politiques sociales et économiques dans les pays importateurs. La politique envers les émigrants a évolué en réponse à des changements d’objectifs économiques, politiques et sociaux, avec un impact important sur les émigrants. Cette session discutera des changements de cadre institutionnel pour les émigrants dans les pays importateurs européens, les forces soutenant ces politiques de développement et leur impact sur la composition et les résultats socio-économiques des émigrants.

15h00

Discussion

15h30

Pause Café

PROGRAMME DE LA CONFERENCE

17 Juin, 2008 *(suite)*

**SÉANCE DE PRÉPARER L'AVENIR
CLÔTURE:**

16h00

Résumé

- Uri Dadush, Directeur, Banque mondiale

Discussion

- Driss El Yazami, Président, Conseil de la communauté marocaine à l'étranger
- Samir Makdisi, Président adjoint, Université Américaine; Ancien Ministre de l'Economie et du Commerce, Liban

La migration est un sujet complexe avec des aspects positifs et négatifs à la fois pour les pays exportateurs et pour les pays importateurs. De plus, les avantages découlant de la migration dépendront d'une série de choix de politiques en dehors des quelques politiques concernant la migration. Cette session récapitulera les questions principales soulevées pendant la conférence et cherchera à proposer un programme de recherche supplémentaire, d'aide extérieure et d'instruments permettant une approche plus compréhensive et coordonnée envers la migration.

16h45

Discussion

17h30

Discours de Clôture

18h00

Fin de la conférence

Shaping the Future

A Long-Term Perspective of People and Job Mobility for the Middle East and North Africa

A global market for jobs and workers is developing rapidly

i. *The internationalization of the production of goods and services, reduced communications and transportations costs and global demographic developments will lead to higher international mobility of labor and jobs in the coming decades.* Over the long run, income growth and the prosperity of nations will depend upon the availability of a sufficiently large work force with a range of skill levels, and with the ability to adapt to the changing needs of society. Two pillars underpin the analysis presented in *Shaping the Future: A Long-Term Perspective of People and Jobs Mobility for the Middle East and North Africa*. First, there will be increasingly strong forces pulling for the migration of people and jobs across the world's regions in the future. Second, countries and regions can choose to adopt a pro-active approach to prepare themselves to these global changes, seize opportunities and address risks head-on.

ii. *The globalization of labor markets involves both the age-old phenomenon of migration of persons seeking better opportunities across borders, and the relatively recent phenomenon of outsourcing and offshoring of jobs to other countries.* Advances in telecommunication, management and organization have made the relocation of activities both attractive and possible, allowing large and small firms alike to build relationships abroad to tap technology upgrading and cost savings. Firms are looking to find the best adapted workers for their money. Individuals, on the other hand, look to improve their quality of life – even to the point of leaving their home countries for work abroad. As a result, firms are increasingly tapping the global market for services, for talent, and for sheer manpower, recruiting migrants and moving jobs across the world.

iii. *Both developed and developing countries stand to win from better organized migration schemes, more opportunities for labor migration, and better matching between the skills demand and the skills supply.* This is very much the case for the Middle East and North Africa and Europe, where important migration links exist. In fact, currently migration is probably the main form of global integration for MENA countries, and migration is making an important contribution to household incomes and national economies in the region. Yet, the scope for improving the migration situation is significant. This report is a plea for action.

Demographic differences will increase pressures for migration

iv. *In the course of the next 40-45 years, the world population will be going through significant shifts, which will impact growth and welfare prospects in all regions.* The population will grow by some 2.6 billion people to reach 9 billion by 2050. At the same time, declining fertility and increasing longevity are contributing to an aging population worldwide. As a result, the population aged over 40 years stands to increase by as much as 2 billion people—or by 75

percent—and the share of old-age persons (65+) will more than double. Clearly, these prospects could pose serious risks to economic growth, fiscal balances and the welfare of the elderly.

v. *The dynamics vary significantly by region, with some regions, notably Europe, facing the prospects of a rapid decline in population and labor force, even if drastic policy measures are put in place.* In the absence of migration, and assuming that participation rates remain unchanged, Europe, Central Asia, the high-income countries in East Asia as well as China, and North America, would collectively lose 215 million workers between now and 2050 (Figure 1). The European Union alone would experience a loss of 66 million workers; a decline by almost one third, and by 2050, there will be about two retirees per active person. Without heroic assumptions about labor productivity growth, a reasonable level of income growth cannot be sustained unless migrants are allowed in to replace the retiring work force.

vi. *Other and generally poorer regions would have migrant labor to offer.* For various reasons, potential migrants are likely to be young workers, i.e., the labor force aged 15-39. This group will be the largest in countries in Sub-Sahara Africa, followed by South Asia and MENA. In Sub-Sahara Africa, the labor force in the age group 15-39 is projected to increase by a total of 328 million by 2050.¹ India and the other South Asian countries are projected to be the second largest potential suppliers of migrant labor over this period with, respectively, an increase of 68 million and 89 million people in the labor force of age 15-39. In the MENA region, the increase in the labor force in the same age group is estimated to be on the order of 44 million people, compared to 29 million in Latin America and Caribbean (LAC), and 12 million in East Asia and the Pacific (EAP). However, except in Sub-Saharan Africa, the supply of migrant labor will decline after 2020, and beyond 2030 India, EAP and LAC will experience declining labor forces too, (Figures 3).

vii. To meet the challenge of an aging and shrinking labor force while maintaining living standards and international competitiveness, deficit regions, including European countries will need to adopt a comprehensive approach, aiming to increase labor force employment rates (through, e.g., increasing retirement ages, and women's participation rates) and boost productivity (through innovation). However, domestic labor market reforms will not be sufficient to close the labor force gap; besides, such reforms also carry political costs.

viii. *Under current migration policies and with the broad economic and political parameters unchanged, only a small fraction of the labor deficit would be filled by other regions with surplus labor* (Figure 2). What role could migration play to help fill labor shortages? As this and other research shows, the magnitude of imbalances is such that migration into deficit regions is likely to intensify in the future. Africa and the Middle East, South Asia (SA) and the poorer countries of East Asia will experience continued increases in their young labor forces from where migrants could be expected to come (Figure 3). These regions may have 570 million additional workers by 2050. Mass migration on a scale that would completely offset the gap between labor surplus and deficit regions is not a realistic alternative; such major displacement would, among other things, risk draining developing countries of their workforce. Conversely, however, if current migration policies and the other socioeconomic and political circumstances that drive migration stay unchanged, only a small fraction of this surplus work force—32 million, or less than 15 percent of the loss in workers in deficit regions—would be willing and able to leave.

¹ There is considerable uncertainty, though, on the impact of HIV/Aids on the life expectancy in African countries.

Figure 1: Change in Total labor Force for Deficit Regions (millions, zero-migration variant, 2005-2050), by Decade

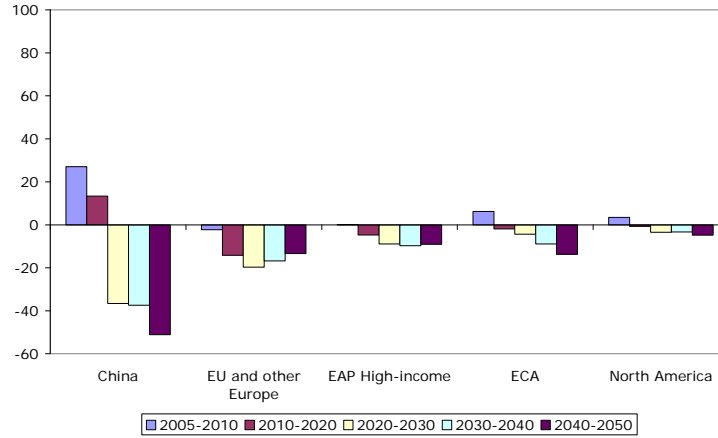


Figure 2: Emigration of 15-39 Labor Force by Sending Region at Current Emigration Rates (in millions)

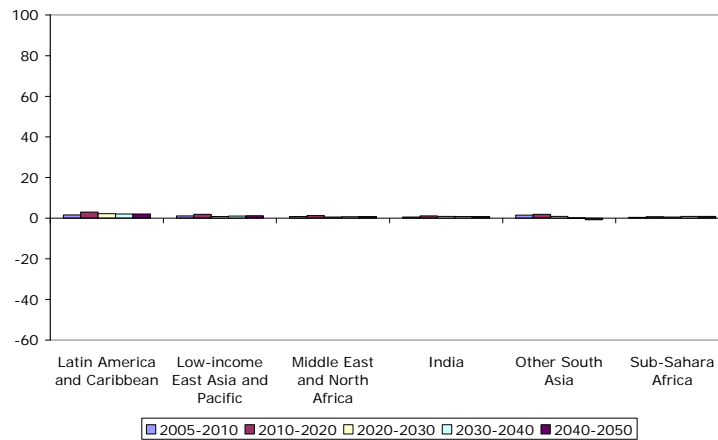
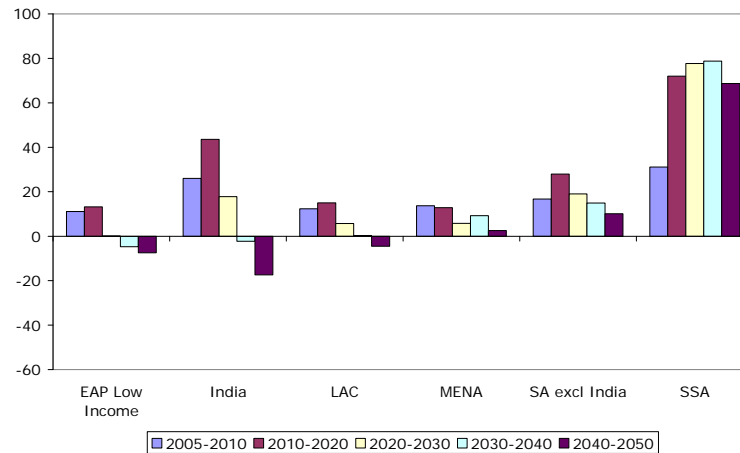


Figure 3: Change in Total Labor Force for Growing Regions (millions, zero-migration variant, 2005-2050), by Decade



Source: Koettl (Volume II).

Labor shortages are likely to occur in occupations across the skills spectrum

ix. *Labor migration involves and will continue to involve different skill levels.* Labor shortages in some areas, such as health care professionals at various skill levels, are already significant. Short and long-term projections both point to the fact that labor shortages will grow in many rich countries, and that these labor shortages will occur across the skills spectrum, with significant demand for medium-level skills (such as nurses, intermediate business services) or even relatively low skills (retail sales persons, waiters, etc.). Migrants with secondary levels of education and linguistic proficiency could conceivably help fill these gaps.

x. *Countries are increasingly aware of the need to attract talent at the highly skilled level, but policies and instruments to promote semi-skilled workers are not as high on the policy agenda.* There will always be a global hunt for the best talent. Scientists and academics already move in a globalized labor market, as do business executives. Emerging economies, including China and India, are increasingly supplying the much needed talent through migrants or outsourcing. Many European countries now focus on how to adapt migration policies in order to catch up with traditional immigration countries, like the United States, Canada and Australia, in order to attract a more skilled work force. However, there are not commensurate initiatives exploring how to prepare and organize the recruitment of semi-skilled workers and provide the necessary training. Yet not only are semi-skilled workers already in high demand, they are likely to constitute the bulk of future labor shortages if no action is taken.

How can MENA's sending countries prepare for higher people and jobs mobility?

xi. *Opportunities for regular labor migration to Europe and the Middle East are currently limited.* Migration within and out of the Middle East and North Africa has a long history. The more recent surge took place in the 1960s, as Western and Northern European countries actively recruited Maghreb workers for their expanding economies. This continued in the 1970s as the booming oil economies in the Gulf absorbed a large pool of skilled and unskilled manpower. Over time, as formal job opportunities diminished, migration to Europe took increasingly the form of permanent migration for the purposes of family reunification and formation, undocumented migration, and has been directed to Southern European countries. In

the Gulf countries, especially, Middle Eastern workers have faced increased competition from national and Asian workers.

xii. *MENA migrants have brought important benefits to home and host countries.* Remittance income is a key source of foreign exchange in the MENA sending countries: formal remittances income accounts for between five and 20 percent of GNP in some of the main MENA migration countries. Jobs abroad (in the OECD and Gulf) are equivalent to 6-7 percent of total employment at home. The impact on technology flows, innovation, education and investment of an active diaspora and returning migrants is potentially significant. At the other end, estimates suggest that migrants have contributed considerably to economic growth in the “new” receiving countries, such as Spain.

xiii. *Yet outcomes are still disappointing relative to the potential.* Irregular migration from the Middle East and North Africa region is high and possibly increasing, subjecting migrant workers to poor living and working conditions, substantial health and income risks, and social marginalization. Second generation immigrants in Europe generally do much worse on labor markets than their national peers, and migrants are proportionally less likely to be employed in occupations corresponding to their level of education. Social and political tension around immigration and integration issues is rising in a number of countries. Last, compared to migrants from other regions, a large share of MENA’s educated workers leaves for foreign shores, potentially draining the country concerned of skills.

xiv. MENA’s demographic bulge is now hitting labor markets with full force. To meet labor force growth and absorb the large pool of unemployed, the region needs to create nearly five million jobs per year up until 2020. At the moment, job creation is barely keeping up with the growing labor force, and unemployment rates among the young and educated remain excessively high.

xv. *Migration is not a panacea for sluggish job creation in MENA countries or for an aging European population but could form part of the policy approach to address these challenges.* Migration cannot be expected to solve MENA’s unemployment problem. As seen above, migration would need to take on unrealistic proportions to replace the demographic deficit in Europe and elsewhere. However, many of the policy actions and institutional reforms that will be needed to stimulate global labor and jobs mobility—enhanced education, overall investment climate, financial system, public sector—are in tune with those needed to foster private sector job creation and labor productivity growth at home.

xvi. *Outsourcing/offshoring offer additional opportunities for tapping into the global jobs market.* The international migration of jobs to India and China shows the important potential for job creation from the insourcing of jobs. Offshoring to third parties is accelerating, and developing countries are increasing their stake. In the right circumstances, the Middle East and North Africa could attract significant job creation, especially in business services, from abroad. The region’s strengths include its geographical, cultural and linguistic ties to Europe, its stable investment climate, despite weaknesses in the business environment, and also its wage advantages in a few sectors. However, from a knowledge perspective—the education level and specialization of the work force, private sector R&D, ICT skills—the region may, on average, have less to offer.

xvii. Actually, some of the features which block economic growth and domestic job creation as well as insourcing options, may also hamper the potential for higher migration benefits in the sending countries. High illiteracy rates, and unreformed education systems favoring social

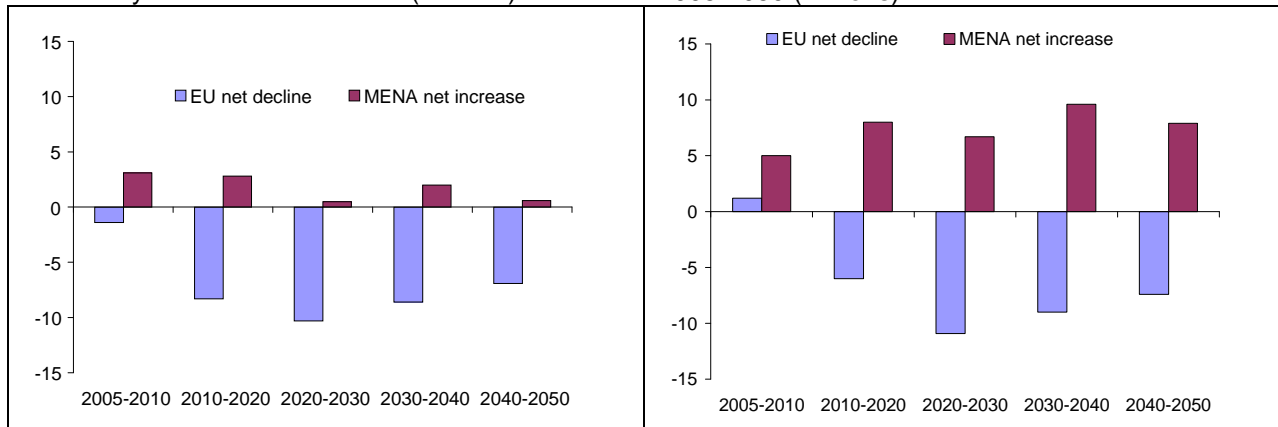
sciences over physical sciences, technical/engineering skills, or business services, keep MENA uncompetitive compared to other regions.

xviii. Hence, to seize the opportunities from global developments in terms of insourcing and address the risks that excessive skilled labor migration pose for MENA's own labor market needs in the long term, MENA countries will need to make strong and concrete efforts to increase significantly their labor force participation rates and improve education achievements. For example, under the assumption that Europe wants to replenish its diminishing work force so that the current age and skills structure is preserved, the demand for replacement workers in European countries will reach a peak in the 2020s and will primarily concern semi-skilled workers. Based on current education outcomes, MENA countries will provide a poor match, as most of its potential migrants (those aged 15-39) will have at most completed primary education. If women's participation rates and overall education levels improve significantly over time, this story changes, however, that is, MENA's matching prospects are enhanced (as Figure 4 illustrates).

Figure 4: Skill Mismatch with and Without Policy Reform in MENA Countries

Status quo in education and participation rates: changes in labor force with some or completed secondary education 2005-2050 (millions).

Significant policy changes*: changes in labor force with some or completed secondary education, 2005-2050 (millions).



Source: UN (2005), ILO (1997), and authors' estimates. *Education and participation rates as Southern European countries; EU continues to increase levels of education.

xix. Both sending and receiving countries need to adopt a proactive stand to meet the long-term challenges of sustainable job creation and growth. Migration carries benefits and costs for the sending countries, the receiving countries, and the migrants themselves, and has wide-ranging impact on competitiveness, social welfare, and cultural identity. High levels of irregular migration, problems of integration and the issue of "brain drain" mask migrants' contributions to economic growth, globalization and cultural diversity. While migration has a prominent place on the international policy agenda, the focus is mainly on high skill migration, integration policies, and security concerns. Preparing for the future effectively will require—additionally and especially—wide-ranging changes in education, social protection, labor markets, and migration policies in both sending and receiving countries, as well as significant efforts at incorporating these issues in international cooperation.

xx. *Most importantly, addressing future labor market skills needs will require action now.* It takes 15 to 20 years or more to train a skilled worker from childhood to adulthood making the supply of skilled workers inelastic in the short term. Today's children will make up the labor force of 2030, and the labor force of the 2040 to 2050 will be born and trained in the next 10-20 years. A collaborative approach to the challenges ahead is required and would bring important gains to both sending and receiving countries; similarly, non-collaboration would hurt both sides equally. If the investment to expand, in number and quality, the global pool of medium and high skilled workers is not undertaken today, the large number of skilled workers migrating to higher income areas would create skills shortages in sending countries. Moreover, in the absence of a large pool of competences and expertise, competition between countries in labor deficit would increase remuneration of scarce labor without avoiding shortages in light of the inelastic character of the supply.

xxi. *The common policy agenda embraces a host of economic and social reforms.* Policies will need to include: (i) education, training and migration preparation; (ii) encouraging mobility through social security and health insurance portability; (iii) specific emigrant/immigrant services that facilitate adaptation to host countries' cultures and maintain ties with home countries; (iv) measures to identify and fill labor market gaps; and (v) the types or mix of migration programs—temporary, circular, permanent, demand or supply driven—that will be most effective for a smooth functioning of labor markets and fiscal sustainability. Ongoing education, social protection and financial reforms need to be revisited and fine-tuned to the demands of global mobility. Recognizing that education for a global labor market is an issue where collaboration is in the common interest and competition or short-term opportunism would hurt all stakeholders, partnerships between growing and deficit regions of the world involving public, private, and associative actors will need to be established to address the know how and financial challenges associated with preparing a high quality global work force for the future.

Collaboration or Competition? A Pay-off Matrix²

Policy Area	Collaboration	Competition
Education	<p>Improved access and enhanced quality of education services →</p> <p>Large enough pool for the needs of both labor surplus and deficit areas</p> <p>Adequate quality of work force, pulling up productivity and growth in surplus areas and addressing the needs of deficit areas</p>	<p>Continuation of current education investment and quality →</p> <p>large number of illiterates, drop outs and unemployable graduates in surplus regions</p> <p>Social and political tensions in surplus areas</p> <p>Skill shortage in deficit regions</p> <p>Tense competition for small pool of skilled and semi-skilled labor between surplus and deficit areas and among countries in deficit areas</p>
Integration	<p>Promotion of multiculturalism, acceptance of cultural differences and appreciation of diversity, preparation of migrants →</p> <p>Smoother integration of foreign labor force in host countries. Home countries gains from Diaspora networks by maintaining and nurturing cultural ties</p>	<p>Status quo with little integration efforts in host countries coupled with poorly thought of and unsophisticated home country ties maintenance policies →</p> <p>Social tensions in host countries from minorities' sense of alienation and exclusion</p> <p>Distortion of home countries values and cultural norms especially for 2nd + generations</p> <p>Potential exploitation of identity and cultural issues for political motives</p>
Social Protection	<p>Portability of social protection →</p> <p>Increased mobility and full use of a variety of mobility scheme including circularity in the interest of migrant workers home and host countries labor market needs and cross fertilization and</p>	<p>Limited or non-existent portability for pension and health benefits →</p> <p>Loss of benefits for migrant workers</p> <p>Global mobility constraints, less return migration and less than optimal use of migration regime</p>

² This pay off matrix is an adaptation of the the Prisoner's Dilemma framework to the migration management issue. In game theory, the prisoner's dilemma is a type of non-zero-sum game in which two players may each "cooperate" with or "defect" from (i.e., betray) the other player. In this game, as in all game theory, the only concern of each individual player ("prisoner") is maximizing his/her own payoff, without any concern for the other player's payoff. The unique equilibrium for this game is a Pareto-suboptimal solution—that is, rational choice leads the two players to both play “defect” even though each player's individual reward would be greater if they both played “cooperate”.

SHAPING THE FUTURE

Policy Area	Collaboration	Competition
	knowledge dissemination	options
Financial Services	Facilitation of transnational investments and wide range of saving/investment instruments→ Optimal use of migrants' savings to the benefit of sending and host countries	High cost of remittance transfers, limited opportunities for investments across national boundaries → Less than optimal use of migrants savings at the expense of sending and receiving areas

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

i. *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.

ii. *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 épargnes de coût. Les entreprises veulent trouver les travailleurs les mieux adaptés et les individus veulent 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.

iii. *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'un meilleur équilibre 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. Ce rapport est un appel à l'action.

Les différences démographiques augmenteront les pressions migratoires

iv. *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 équilibres budgétaires et le bien-être des personnes âgées.

v. *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 (Figure1). 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, on pourra compter près de deux retraités par personne active. Sans hypothèses héroïques de croissance de la 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.

vi. *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 2050.¹ 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 (Figures 3).

vii. Pour relever le défi d'une population active vieillissante et en recul tout en préservant les conditions 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

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

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.

viii. *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 (Figure 2). 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 (SA) et les pays plus pauvres de l'Asie de l'Est enregistreront des augmentations continues de leur population active jeune, source de migrants potentiels (Figure 3). Ces régions pourraient compter 570 millions de travailleurs de plus d'ici 2050. 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 et en mesure de le faire.*

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

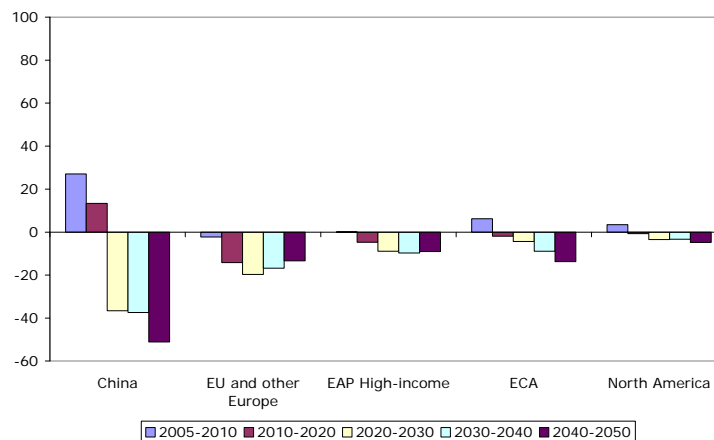


Figure 2 : Emigration de la main-d'œuvre de la cohorte d'âge de 15-39 ans par région d'envoi aux taux actuels d'émigration (en millions)

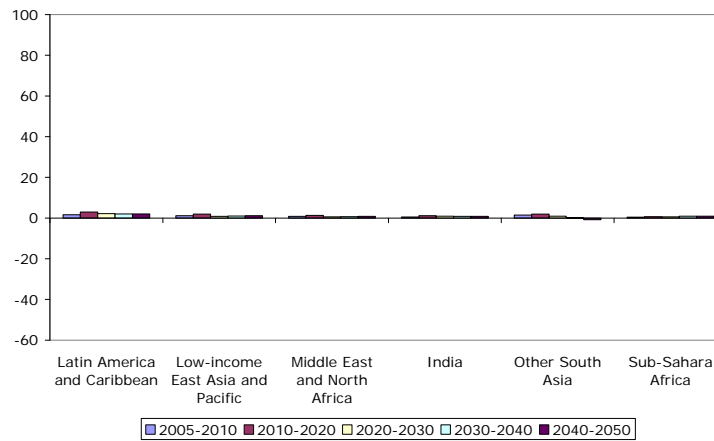
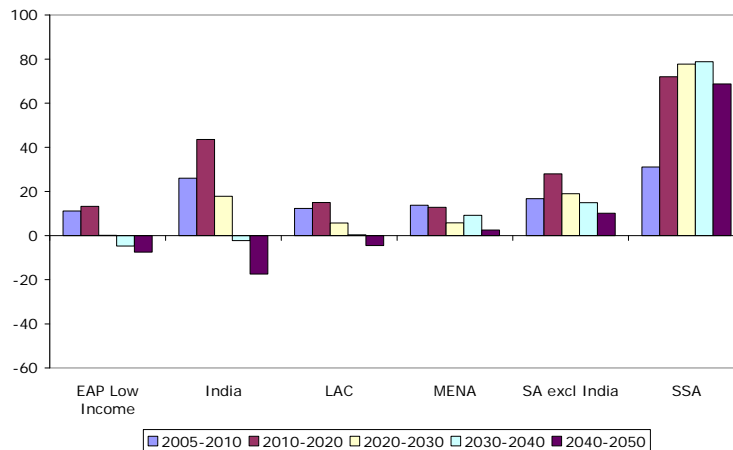


Figure 3 : Changement dans la main-d'œuvre totale pour les régions en développement (millions, variante migration-zéro, 2005-2050), par décennie



Source : Koettl (Volume II).

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

ix. *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 et 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 (détaillants, serveurs, etc.). Les migrants ayant suivi un enseignement secondaire et dotés de capacités linguistiques pourraient éventuellement contribuer à combler ces déficits.

x. *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 (mondiale) aux talents 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 l'outsourcing. De nombreux pays européens portent aujourd'hui l'accent sur les 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 ?

xi. *Les opportunités de migration régulière de la main-d'œuvre vers l'Europe et le Moyen-Orient sont actuellement limitées.* La migration au sein et en dehors de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord 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 en 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.

xii. *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 PIB 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 contribuent fortement à la croissance économique des «nouveaux» pays d'accueil, tels que l'Espagne.

xiii. *Toutefois les résultats demeurent décevants par rapport au potentiel.* La migration clandestine du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord est élevée, voire à la hausse, ce qui 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.

xiv. 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.

xv. *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, par ailleurs, 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.

xvi. *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. 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. 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 R&D du secteur privé, les compétences dans le domaine des TIC—la région, en moyenne, semble avoir moins à offrir.

xvii. A l'heure actuelle, certains des éléments qui bloquent la croissance économique, la création d'emplois ainsi que les *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.

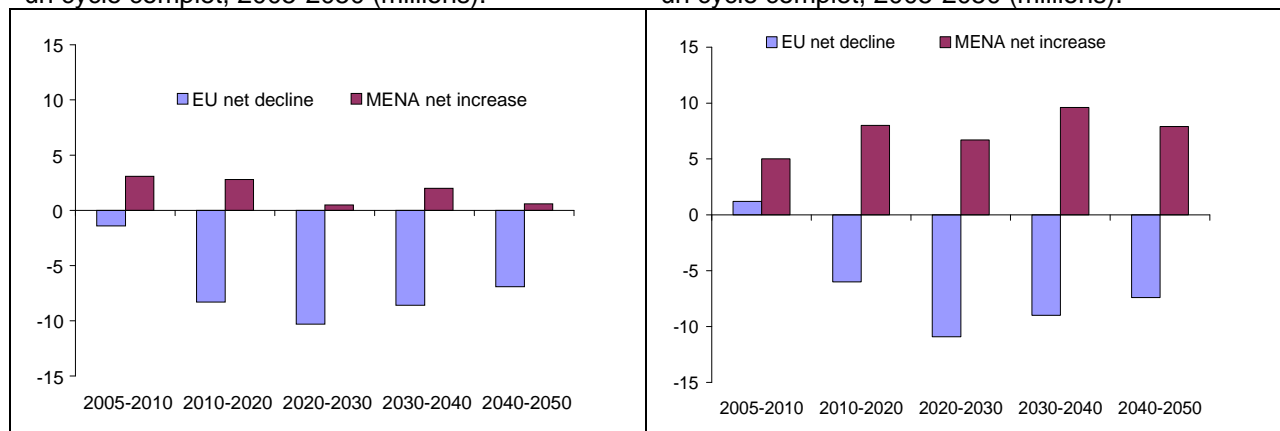
xviii. *Ainsi, pour bénéficier des opportunités qu'offrent l'outsourcing international et faire face aux risques que pose, à long terme, une migration excessive de leur main-d'œuvre qualifiée, les pays de la région devront déployer d'important efforts pour relever leurs taux de participation à la population active et améliorer les résultats pédagogiques.* A titre d'exemple, dans l'hypothèse que l'Europe souhaite reconstituer sa population active décroissante en vue de préserver sa 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 de technicité moyenne. Or tenant compte des

performances pédagogiques actuelles, la plupart des migrants potentiels (ceux âgés de 15 à 39 ans) des pays de la région MENA n'auront tout au plus complété que le cycle de l'enseignement primaire. Si, toutefois, les taux de participation des femmes et les niveaux d'éducation s'améliorent au fil du temps, les perspectives d'alignement entre les deux régions s'amélioreront aussi (Figure 4).

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

Taux d'éducation et de participation inchangés: 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. *Taux d'éducation et de participation similaires aux pays de l'Europe du Sud ; l'UE continue d'améliorer le niveau d'éducation.

xix. *Pour relever les défis à long terme d'une création durable d'emplois et de croissance, les pays d'envoi tout comme les pays d'accueil devront adopter une approche proactive.* La migration comporte des bénéfices et des coûts pour les pays d'envoi, 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. L'ampleur des migrations irrégulières, les problèmes d'intégration des migrants et la « fuite des cerveaux » masquent souvent les contributions des migrants à la croissance économique, à la mondialisation et à la diversité culturelle. De fait, bien que la migration occupe une place prédominante dans l'agenda politique international, l'accent porte principalement sur les questions relatives à la migration à haut niveau de qualification, aux politiques d'intégration, et aux problèmes de sécurité. Bien se préparer pour l'avenir exige également 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.

xx. *Plus important encore, pour faire face aux besoins en compétences du marché du travail de demain, des mesures s'imposent aujourd'hui.* Il faut 15 à 20 ans (ou plus) d'éducation pour former un travailleur qualifié, de l'enfance à l'âge adulte. En conséquence l'offre de travailleurs qualifiés est inélastique sur le court terme. Les enfants en cours de formation aujourd'hui constitueront la population active de 2030, et la population active de 2040 à 2050 verra le jour et

sera formée au cours des 10-20 prochaines années. Une approche collaborative aux défis futurs s'impose donc dès aujourd'hui et permettrait des gains importants pour les pays d'envoi et d'accueil alors que l'absence de collaboration affecterait les deux camps de la même manière. En effet, si l'investissement pour développer, en nombre et en qualité le pool mondial de travailleurs qualifiés (niveaux de technicité moyenne et supérieure) n'est pas consenti maintenant, le nombre de travailleurs qualifiés migrant vers des zones à revenus supérieurs engendrerait des pénuries de compétences dans les pays d'envoi. Par ailleurs, en l'absence d'une réserve globale importante de qualifications et d'expertises, la concurrence entre les pays en situation de déficit de main-d'œuvre contribuerait à faire augmenter la rémunération d'une rare main-d'œuvre sans pour autant éviter les pénuries au vu du caractère inélastique de l'offre, tel que noté ci-dessus.

xxi. *L'agenda politique commun porte sur un ensemble de réformes économiques et sociales.* L'éventail de politiques comprend : (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) des services aux 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 répondre aux besoins sur le marché du travail, (v) et des régimes de migration— temporaire, circulaire, permanente, basés sur la demande ou planifiés — les plus a mêmes d'assurer un fonctionnement harmonieux des marchés du travail et favoriser l'équilibre 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. Conscients du fait que dans une approche de l'éducation pour un marché mondial du travail, la collaboration est de l'intérêt de tous et la concurrence ou l'opportunisme ferait tort à tous, des partenariats entre les régions du monde en augmentation et celles en déficit de main d'œuvre, le secteur privé, et les acteurs associatifs devront être établis pour relever les défis du savoir-faire et de couts financiers liés à la préparation d'une population active mondiale de qualité pour l'avenir.

Collaboration ou concurrence ? Une matrice des gains²

Domaine de politique	Collaboration	Concurrence
Education	<p>Meilleur accès et meilleure qualité des services éducatifs →</p> <p>Pool suffisamment important pour satisfaire les besoins de main-d'œuvre excédentaire et déficitaire</p> <p>Qualité adéquate de la population active, amélioration de la productivité, croissance des régions excédentaires et satisfaction des besoins dans les régions déficitaires</p>	<p>Maintien de l'investissement et de la qualité de l'éducation aux niveaux actuels →</p> <p>Grand nombre d'analphabètes, abandons et diplômés sans emploi dans les régions excédentaires</p> <p>Tensions sociales et politiques dans les régions excédentaires</p> <p>Pénurie de compétences dans les régions déficitaires</p> <p>Concurrence intense pour un pool 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. Pays d'origine bénéficie des réseaux de la diaspora en maintenant et en</p>	<p>Statu quo avec peu d'efforts d'intégration dans les pays d'accueil joint à des politiques mal conçues et non sophistiquées de maintien des liens avec le pays d'origine →</p> <p>Tensions sociales dans les pays d'accueil dérivées des sentiments d'aliénation et d'exclusion des minorités</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 ».

PREPARER L'AVENIR

Domaine de politique	Collaboration	Concurrence
	alimentant les liens culturels	Distorsion des valeurs du pays d'origine et des normes culturelles en particulier pour les deuxièmes générations et au-delà Exploitation possible des questions d'identité et de culture à des fins politiques
Protection sociale	Portabilité de la protection sociale ➔ Mobilité accrue et recours à une variété de régimes de mobilité, y compris circularité -- dans l'intérêt des besoins du marché du travail des pays d'origine et d'accueil des travailleurs migrants et fertilisation transversale et dissémination du savoir	Portabilité limitée, voire non existante, des indemnités de retraite et de santé ➔ Pertes des bénéfices pour les travailleurs migrants Contraintes à la mobilité mondiale, moindre migration de retour, et utilisation moins qu'optimale des options de régime de migration
Services financiers	Facilitation des investissements transnationaux et large gamme des instruments d'épargne / investissement ➔ Utilisation optimale de l'épargne des migrants au bénéfice des pays d'origine et d'accueil	Coût élevé des transferts d'envois de fonds, opportunités limitées d'investissements transnationaux ➔ Utilisation moins qu'optimale de l'épargne des migrants aux dépens des régions d'envoi et d'accueil

