

Document de travail¹

Thème 1: De la vulnérabilité à la résilience: reconnaître les migrants en tant qu'agents du développement

Session 1.1 de la table ronde: *Tirer parti du capital des migrants pour réaliser leur potentiel*

L'objectif du présent document est de faciliter un échange de vues entre les États membres sur la meilleure façon de tirer parti des différentes formes de capital des migrants pour obtenir les avantages de la migration. Il identifie les bonnes pratiques en la matière, alignées sur les objectifs pertinents du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, que les États membres peuvent adopter ou adapter à leurs contextes nationaux.

1. Introduction

Le présent document de travail décrit le contexte dans lequel se dérouleront les discussions lors de la table ronde 1.1 intitulée «Tirer parti du capital des migrants pour réaliser leur potentiel». Il examine comment le capital, sous diverses formes, que les migrants apportent avec eux peut être exploité au mieux pour le bénéfice des pays d'origine et d'accueil, pour renforcer la résilience des migrants eux-mêmes et aider à créer une société plus saine, plus heureuse et plus productive.

Les migrants apportent et acquièrent des capitaux sous différentes formes, notamment le capital humain, le capital économique, le capital social et le capital culturel.

- Le capital humain: les migrants arrivent avec des compétences et des capacités et complètent en conséquence le stock de capital humain du pays d'accueil. En matière d'éducation, par exemple, la proportion d'immigrants hautement qualifiés dans les pays de l'OCDE est en forte augmentation. Le nombre d'immigrants diplômés de

¹ Le présent document a été préparé par l'OIM sur la base des apports des coprésidents de la TR 1.1, le Canada et les Émirats arabes unis, et d'autres membres de l'équipe de la TR pendant et entre les consultations de la table ronde. Bien que tous les efforts aient été faits pour s'assurer que les informations fournies sont exactes, les auteurs n'assument aucune responsabilité ni ne donnent aucune garantie sur la validité, l'exactitude et l'exhaustivité des informations contenues dans ce document, destiné uniquement à éclairer et à stimuler les discussions de la session 1.1 de la table ronde lors de la réunion au sommet du FMMD en décembre 2018. Il ne traite pas de manière exhaustive le thème de la session 1.1 et ne reflète pas nécessairement les opinions des auteurs, des organisateurs du FMMD, des États ou des organisations internationales participant au processus du FMMD.

l'enseignement supérieur dans ces pays a connu une augmentation sans précédent au cours de la dernière décennie (+ 70%) pour atteindre un total de près de 30 millions en 2010/11².

- Le capital économique: les migrants apportent également avec eux un capital économique. Il s'agit principalement d'argent, d'investissements et de biens matériels que les migrants apportent d'un pays d'origine ou de transit à un pays de destination.
- Le capital social: le capital social, qui fait référence aux réseaux et aux relations dont le migrant fait partie, peut apporter une contribution cruciale à la capacité d'adaptation³. Il peut être classé en deux sous-catégories: le capital social *de liaison*, qui lie des individus ayant les mêmes affinités au sein d'un groupe social, et le capital social de *rapprochement*, qui lie des individus à travers les frontières des groupes sociaux, par exemple en ce qui concerne la classe ou l'ethnie.
- Le capital culturel: celui-ci, en revanche, est considéré comme un aspect du capital humain. Il s'agit d'un ensemble de connaissances, de comportements et de compétences que les migrants peuvent exploiter pour mettre en avant leurs compétences culturelles.

Bien qu'il soit possible de faire une distinction entre le capital humain, économique, social et culturel à des fins d'analyse, les frontières entre ces différentes formes du capital sont fluides⁴. L'accès au marché du travail, par exemple, repose sur une combinaison de capital humain, culturel et social épousant la forme de réseaux⁵.

La couverture médiatique dans certains pays consacre, de manière disproportionnée, de longues colonnes dans la presse écrite et beaucoup de temps d'antenne à la migration irrégulière. Cependant, il est important de rappeler que la grande majorité de la migration est ordonnée et régulière⁶. Cela tend également à profiter aux pays de destination, les migrants jouant le rôle de contributeurs nets dans les pays d'accueil. Un rapport de l'OCDE a en effet constaté que les impôts et les cotisations sociales dont s'acquittent les migrants sont supérieurs aux prestations qu'ils perçoivent⁷. La migration accroît également la diversité dans les pays d'accueil, ce qui facilite l'importation de nouvelles idées et de pratiques différentes.

Bien que le présent document mette l'accent sur les avantages du capital qu'apportent les migrants aux pays d'accueil, il est important de reconnaître que la consolidation du capital des migrants dans les pays de destination présente également d'importants bénéfices pour le développement des pays d'origine. Ces avantages se traduisent principalement par l'augmentation des ressources financières et le renforcement des compétences et des réseaux des migrants permettant à ces derniers de transférer par la suite ou d'emporter avec eux dans leur pays d'origine leurs acquis économiques, sociaux et culturels. Cela pourrait prendre la forme directe d'envois de fonds, d'investissements financiers, de transferts de compétences, de

² OCDE-DAES (2013) Les migrations internationales en chiffres, OCDE/ Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies <https://www.oecd.org/fr/els/mig/les-migrations-internationales-en-chiffres.pdf>

³ Bernier Q et Meinzen-Dick R (2014) *Building resilience for food and nutrition security: resilience and social capital*, Washington DC: International Food Policy Research Institute (p1)

⁴ Bourdieu, P. (1986), 'The forms of capital', in J. Richardson (ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*, 241–258 New York: Greenwood

⁵ Swartz, D. (1997), *Culture and Power: The Sociology of Bourdieu*, Chicago: University of Chicago Press

⁶ Kosnick K (2014) *Mediating migration: new roles for (mass) media*, Paris: French Journal of Media Studies

⁷ Dumont J et Liebig T (2014) *Is migration good for the economy?* Paris: Organisation de Coopération et de Développement économiques

création ou de d'élargissement de réseaux professionnels ou d'autres réseaux (voir le document de travail de la TR 3.2. pour une présentation plus détaillée sur la manière dont on tire parti de l'impact des migrants sur le développement). Il pourrait également apporter des avantages moins directs aux familles et aux communautés des pays d'origine en matière de santé, d'éducation, d'accès aux capitaux et au financement.

Le capital sous ses différentes formes - humain, économique, social et culturel - peut aider à soutenir la résilience des migrants, ce qui signifie leur capacité à résister aux chocs extérieurs et à s'en remettre dans leur pays d'adoption. Fondamentalement, cela signifie la capacité de survivre, puis de prospérer au-delà des défis et des échecs qui sont communs aux parcours de nombreux migrants. Cette résilience peut être favorisée par une combinaison de mesures préventives, qui empêcheraient que les problèmes ne surgissent, d'interventions précoces pour résoudre les problèmes rencontrés et de préparation aux problèmes inévitables, atténuant et réduisant leurs répercussions.

2. Principales questions pour les décideurs politiques

2.1 Migrations irrégulières

Comme indiqué précédemment dans le document, bien que la migration soit de plus en plus perçue sous le prisme de la réponse aux crises, la plupart des migrations internationales se font par des voies régulières: qu'elles soient motivées par la recherche du travail, la réunification familiale, les études ou pour des raisons humanitaires. Néanmoins, les récents mouvements massifs de personnes à travers le monde et les pressions supplémentaires ressenties par les États en raison de la migration irrégulière, font de la migration l'une des questions les plus pressantes de notre époque.

2.2 La dimension genre de la possession de capital

Il est important de noter que les femmes et les hommes peuvent être emmenés à émigrer pour des raisons différentes et qu'ils peuvent être confrontés à des défis et à des opportunités très différents dans leurs expériences migratoires.

Dans certains pays d'origine, par exemple, les femmes ont moins accès à l'éducation formelle que les hommes et ont généralement moins d'argent, ce qui limite comparativement leur capital humain et économique⁸. Toutefois, s'agissant du capital social, les femmes ont souvent des réseaux de relations personnelles aussi puissants que ceux de leurs homologues masculins, bien que les sources de leurs réseaux diffèrent, les femmes étant plus susceptibles de développer des réseaux autour des écoles de leurs enfants et les réseaux masculins étant enracinés dans l'emploi⁹.

Les femmes migrantes sont particulièrement sujettes à l'inadéquation des compétences lors de la recherche d'un emploi, ce qui réduit leur contribution potentielle à l'économie des pays

⁸ UNESCO (2017) Réduire la pauvreté dans le monde à travers l'enseignement primaire et secondaire universel, Document d'orientation 32 / Bulletin d'information 44 <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/reducing-global-poverty-through-universal-primary-secondary-education-fr.pdf>

⁹ Kindler M, Ratcheva V et Piechowska M (2015) *Social networks, social capital and migrant integration at local level: European literature review*, Birmingham University: Institute for Research into Superdiversity

d'accueil. Un rapport a constaté que les travailleuses migrantes qualifiées étaient particulièrement susceptibles de subir la déqualification¹⁰ et le gaspillage des compétences, étant donné qu'elles ont moins de chance que les personnes nées dans le pays d'accueil ou les hommes travailleurs migrants de trouver un emploi à la hauteur de leurs compétences¹¹ dans le pays d'accueil. Elles sont par conséquent plus susceptibles de posséder moins de capital économique que leurs homologues migrants de sexe masculin.

2.3 Migrants temporaires et migrants permanents

Les migrants temporaires peuvent apporter moins de capital économique au pays d'accueil que les migrants permanents, car ils envisagent de retourner dans leur pays d'origine. Étant donné que les migrants de cette catégorie ont l'intention de ne rester dans le pays d'accueil que pendant un temps limité, ils sont moins enclins à créer des réseaux ou à apprendre la langue que ceux qui ont l'intention de s'établir et de rester dans le pays de destination¹². Les migrants temporaires ont donc généralement tendance à posséder moins de capital économique, social et culturel que leurs homologues permanents et sont par conséquent plus vulnérables que ces derniers.

Dans de nombreux pays, les migrants temporaires, peu qualifiés et à bas salaires dominent le secteur du travail domestique. Dans certains contextes, beaucoup de ces personnes ne disposent pas de contrats de travail écrits, sont soumises à des pratiques de recrutement abusives et trompeuses, perçoivent des salaires bas qui peuvent subir des réductions sans préavis, travaillent dans de mauvaises conditions, voient leurs droits violés, sont confrontées à la discrimination et à l'exclusion sociale.

Bien que les migrants temporaires bénéficient généralement de moins de sécurité que les migrants permanents dans leur pays d'accueil, les problèmes qu'ils rencontrent dans ces pays sont par nature susceptibles de durer moins longtemps en raison de la brièveté de leur séjour.

2.4 L'exploitation des vulnérabilités des migrants

Les vulnérabilités des migrants sont exploitées par un éventail d'acteurs allant des milieux extérieurs au cercle familial en passant par le niveau communautaire. Une telle exploitation peut commencer dans un pays d'origine ou de transit. Par exemple, les agents de recrutement dans un pays d'origine peuvent soutirer d'importantes sommes d'argent à des candidats à l'émigration, ce qui leur inflige d'importantes dettes qu'ils devront rembourser à leur arrivée dans le pays de destination. Dans des cas extrêmes, les trafiquants d'êtres humains peuvent asservir des migrants en transit, les obligeant à travailler, par exemple comme prostituées, dans leur pays de destination. D'autres migrants sont effectivement réduits en esclavage par la confiscation de leurs papiers par les employeurs. Par exemple, les diplomates étrangers saisissent parfois les passeports des migrants qu'ils emploient comme travailleurs domestiques¹³.

¹⁰ OIM, *Crushed Hopes: Underemployment and deskilling among skilled migrant women*, OIM, Genève, 2012

¹¹ *Ibid*

¹² Dustmann C (1999) *Temporary migration, human capital and language fluency of migrants*, *Scandinavian Journal of Economics*, 101, pp. 297-314

¹³ Human Rights Watch (2014) *Hidden Away: Abuses against Migrant Domestic Workers in the UK*, Human Rights Watch

Dans d'autres cas, les migrants sont censés envoyer d'importantes sommes d'argent chez eux à des membres de leur famille, ce qui peut parfois les contraindre à accepter des heures de travail et des pratiques inhumaines. L'exploitation peut également se produire au niveau communautaire, par exemple lorsqu'une communauté confessionnelle au service d'une population immigrée exige des dîmes exorbitantes de la part des paroissiens. Ces exemples montrent qu'une telle exploitation peut toucher à la fois les migrants réguliers et irréguliers tout comme les migrants temporaires et permanents. Il convient également de noter que bon nombre des exemples d'exploitation cités affectent en grande partie les femmes migrantes, très peu d'hommes migrants étant, par exemple, contraints à l'esclavage sexuel ou à la servitude domestique.

3. Défis et tensions

3.1 Perceptions de plus en plus négatives du public et montée du populisme et de la xénophobie

Une enquête menée en 2015 par Pew Research¹⁴ a révélé qu'une majorité de personnes en Allemagne, au Royaume-Uni et aux États-Unis pensent que les immigrants renforcent un pays. On ne peut pas en dire autant de l'Espagne, de la France, de la Pologne, de la Grèce et de l'Italie. En Grèce et en Italie, respectivement 70% et 69% des personnes interrogées ont déclaré que les immigrants sont un fardeau pour leur pays, car ils prennent aux nationaux leurs emplois et avantages sociaux. Tout en cherchant à répondre aux préoccupations de leurs populations, les États devraient reconnaître que l'impact net de la migration, au niveau global macroéconomique, est positif.

3.2 La limite du capital des migrants

Le capital culturel peut être spécifique à chaque contexte. Les compétences de pêche en mer d'un pêcheur côtier déplacé en raison de l'élévation du niveau de la mer, par exemple, peuvent être d'une utilité limitée dans un pays sans littoral¹⁵. Les progrès technologiques et l'automatisation dans le pays de destination des migrants peuvent également limiter leurs perspectives d'emploi¹⁶. Si le capital culturel et social peut largement aider les migrants à faire face aux chocs extérieurs, dans certaines circonstances, aucune quantité de savoir-faire ou de relations ne suffit, pas plus qu'aucun montant d'argent ou d'intervention d'experts - des médecins dans un hôpital par exemple - ne sera utile. Pour donner une chance équitable aux migrants, il est important que le capital social de ces migrants soit perçu comme un complément et non comme une substitution à la prestation de services publics et aux infrastructures de l'État¹⁷.

3.3 Facteurs qui minent la mise à profit du capital des migrants

Tout comme le capital des migrants peut être mis à profit et consolidé, il peut également être

¹⁴ <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2015/09/24/what-americans-europeans-think-of-immigrants/>

¹⁵ Zickgraf C et al (2016) *The impact of vulnerability and resilience to environmental changes on mobility patterns in West Africa*, Liège: Global Knowledge Partnership on Migration and Development (p. 19)

¹⁶ Reitz J (2005) *Tapping immigrants' skills: new directions for Canadian immigration policy in the knowledge economy*, Dallas: Law and Business Review of the Americas

¹⁷ Baureiss, G. (1982), 'Ethnic resilience and discrimination. Two Chinese communities in Canada', *The Journal of Ethnic Studies* 10 (1): 69-87.

diminué et gaspillé. L'absence d'une intégration sociale effective et de politiques de cohésion dans le pays d'accueil ou le refus la société d'accueil d'accepter les migrants peuvent limiter les chances de tirer positivement parti du capital des migrants. Un manque de cours de langue accessibles, par exemple, peut entraver la capacité de certains migrants à participer pleinement à la société et à l'économie de leur pays d'accueil¹⁸. L'absence de reconnaissance réciproque des qualifications professionnelles et autres diplômes peut limiter davantage la capacité des migrants qualifiés à tirer le meilleur parti de leurs compétences. Les restrictions protectionnistes imposées à l'emploi des migrants peuvent également rendre leurs compétences inutiles. En outre, le chômage et le sous-emploi peuvent entraîner une dégradation progressive des compétences des migrants.

4. Des idées pour l'action

Après avoir identifié les problèmes et les défis auxquels sont confrontés certains migrants, cette section se concentre sur des idées d'action susceptibles d'aider les États à optimiser le capital de ces personnes de manière à ce que les migrants eux-mêmes, les pays d'origine et les pays d'accueil puissent en tirer parti.

Le projet de Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (ci-après PMM) finalisé par les États membres en juillet 2018 fait explicitement référence à aux «responsabilités partagées» des États dans la gouvernance de la migration. Bien que plusieurs des 23 objectifs du PMM soient pertinents pour cette table ronde, les cinq objectifs suivants ont été sélectionnés aux fins de la présente section pour mener une discussion plus ciblée et plus productive.:

- Objectif 3 du PMM - Fournir dans les meilleurs délais des informations exactes à toutes les étapes de la migration;
- Objectif 5 du PMM - Faire en sorte que les filières de migration régulière soient accessibles et plus souples;
- Objectif 7 du PMM: S'attaquer aux facteurs de vulnérabilité liés aux migrations et les réduire;
- Objectif 16 du PMM - Donner aux migrants et aux sociétés des moyens en faveur de la pleine intégration et de la cohésion sociale; et
- Objectif 18 du PMM: Investir dans le perfectionnement des compétences et faciliter la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences.

4.1. Objectif 3 du PMM: Fournir dans les meilleurs délais des informations exactes à toutes les étapes de la migration

Pour fournir **dans les meilleurs délais des informations exactes** à toutes les étapes de la migration, il est nécessaire de mettre à disposition et de diffuser des informations précises, ponctuelles, accessibles et transparentes sur les aspects liés à la migration pour et entre les États, les communautés et les migrants à toutes les étapes de la migration. Cela peut éclairer l'élaboration de politiques migratoires qui offrent un niveau élevé de prévisibilité et de certitude à tous les acteurs concernés.

¹⁸ Singer A (2012) *Investing in the human capital of immigrants, strengthening regional economies*, Washington DC: The Brookings Institution

Les exemples d'une telle approche comprennent:

- Mettre en ligne à l'échelle nationale et promouvoir un site Web centralisé et accessible au public qui offre des informations sur les options de migration régulière ;
- Promouvoir et intensifier une coopération et un dialogue systématiques aux niveaux bilatéral, régional et international afin d'échanger des informations sur les phénomènes liés aux migrations ;
- Installer le long des routes migratoires pertinentes des points d'information ouverts et accessibles ;
- Fournir aux migrants nouvellement arrivés des informations ciblées, accessibles et exhaustives, qui tiennent compte de la problématique femmes-hommes et qui soient adaptées aux enfants, des conseils juridiques sur leurs droits et obligations, et
- Mener des campagnes d'information multilingues et factuelles qui tiennent compte de la problématique femmes-hommes et organiser des réunions de sensibilisation et de préparation au départ dans les pays d'origine.

La coopération internationale est cruciale pour veiller à ce que les informations fournies aux migrants soient exactes et leur parviennent en temps utile. En effet, des informations inexactes peuvent souvent conduire à une réduction du capital humain et économique des migrants et à une vulnérabilité accrue de ceux-ci. Lorsque les informations fournies sont limitées, obsolètes ou inexactes, les migrants peuvent en fait prendre des décisions pires que celles qu'ils auraient prises s'ils n'avaient reçu aucune information. Les informations inexactes sont particulièrement fréquentes lorsqu'un avantage commercial peut être tiré du fait d'induire en erreur les migrants : au moment du recrutement, dans le cadre d'engagements contractuels ou dans des cas de traite d'êtres humains. Dans ces circonstances, réfuter des informations inexactes peut être aussi utile que promouvoir des informations exactes. Même dans des situations moins extrêmes, où gouvernements, société civile et secteur privé déploient des efforts concertés pour fournir des informations précises afin de renforcer le capital humain des migrants, ces informations et conseils peuvent rapidement devenir obsolètes en raison de modifications de la législation et des services fournis en dehors de leur juridiction. Une action intergouvernementale visant à garantir que les services d'information et d'orientation sont à jour et précis peut donc jouer un rôle important dans l'amélioration des résultats en faveur des migrants. Les mesures de coopération internationale pourraient comprendre par exemple les suivantes :

- des informations actualisées fournies régulièrement aux autorités consulaires par les gouvernements des pays d'accueil sur les modifications de lois et des services de protection des migrations;
- des groupes de travail au niveau bilatéral pour examiner les informations fournies aux migrants et synthétiser les programmes d'orientation afin de garantir la cohérence des informations tout au long du parcours migratoire;
- des interactions avec la société civile et le secteur privé pour tirer des enseignements des tendances majeures et communiquer les priorités.

4.2. Objectif 5 du PMM: Faire en sorte que les filières de migration régulière soient accessibles et plus souples

Un **système de migration complet et planifié** passe par la volonté de développer et de diversifier les possibilités et filières de migration régulière qui tiennent compte des différents besoins et expériences des femmes et des filles, des hommes et des garçons, qu'ils soient des migrants temporaires ou permanents (à la recherche d'un emploi quel que soit le niveau de compétence, pour des études, pour un regroupement familial, ainsi que pour des voies humanitaires régulières), l'amélioration du traitement des migrants en transit et à leur arrivée, une meilleure gestion de l'entrée et du séjour, le respect des obligations en matière d'admission des nationaux de retour et l'amélioration des mécanismes de réintégration et de programmation de l'intégration.

Un tel système complet permettrait de:

- réduire la vulnérabilité des personnes en mouvement et leur proposer des alternatives aux mouvements dangereux et irréguliers,
- améliorer la capacité des États et de la communauté internationale à faire face aux crises et aux mouvements importants,
- améliorer le potentiel de développement des migrants,
- aider à l'intégration effective des nouveaux arrivants,
- tirer parti du potentiel humain actuellement inexploité, voire perdu, dans de nombreux pays, et
- soutenir la capacité des États souverains à assurer la sûreté et la sécurité de leurs citoyens et résidents.

Dans le contexte de l'évolution démographique et des besoins du marché du travail, la migration peut devenir un facteur de plus en plus important pour une croissance économique durable. Les pays dotés de systèmes de migration planifiés en bénéficieront au fil du temps, car la migration peut combler les pénuries de main-d'œuvre, contribuer à la croissance démographique et nationale, et inculquer le respect des droits de l'homme et de la diversité, autant de facteurs pouvant contribuer à réduire les tensions raciales ou liées aux migrants/refugiés et à lutter contre la xénophobie.

4.3. Objectif 7 du PMM: S'attaquer aux facteurs de vulnérabilité liés aux migrations et les réduire

Une **approche sensible** à la problématique **femmes-hommes** de la gouvernance des migrations tiendrait compte des forces et des vulnérabilités différentes des migrants en fonction de leur sexe et prendrait en considération leurs spécificités. En particulier, alors que les femmes représentent 50% de la main-d'œuvre qualifiée, elles sont souvent sous-représentées dans les effectifs de migrants qualifiés. Les politiques migratoires des pays de destination doivent être analysées pour déterminer si elles créent des obstacles à l'apport des compétences et du capital des femmes. Cela pourrait inclure la réalisation d'un audit des politiques migratoires fondé sur le genre et la collecte de données ventilées par sexe sur les flux migratoires. Au Canada, les

politiques sont évaluées selon leurs implications en termes de distinctions fondées sur les sexes en utilisation l'approche dite GBA +.

En outre, l'exploitation du capital des femmes migrantes implique des approches plus vastes pour garantir la non-discrimination sur le marché du travail et encourager la participation des femmes au marché du travail, notamment en reconnaissant les interruptions de carrière et le travail à temps partiel. Les trajectoires de carrière des femmes sont souvent moins linéaires: elles marquent plus de pauses au cours des années consacrées à élever les enfants et prennent souvent plus de congés que les hommes pour s'occuper de leurs proches. Cependant, lorsque les enfants quittent le foyer familial, la carrière des femmes s'accélère souvent plus rapidement que celle des hommes. Les États peuvent utiliser des critères de capital humain pour les migrants comme éléments d'évaluation, tels que les compétences linguistiques et le niveau d'instruction (qui peuvent être moins déterminés par le sexe que d'utiliser uniquement l'expérience), et veiller à ce que l'expérience discontinuée du travail soit autorisée, permettant ainsi de compter le travail à temps partiel dans l'expérience professionnelle. Tout cela peut aider à exploiter le capital humain des femmes migrantes.

Des politiques de recrutement équitables pourraient être appliquées afin de mettre en correspondance les emplois disponibles et les travailleurs qualifiés de manière transparente, équitable et correctement réglementée, pour éviter l'exploitation des travailleurs migrants. Les États pourraient, par exemple, aligner leurs lois, politiques et réglementations nationales sur le système international d'intégrité du recrutement (IRIS) de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), un cadre de «recrutement éthique» qui offre une plate-forme pour lutter contre le recrutement inéquitable et qui comble les lacunes de la réglementation internationale régissant le recrutement de la main-d'œuvre dans les pays d'origine et de destination. IRIS comporte un système international de certification standard pour les intermédiaires de recrutement internationaux et un mécanisme de conformité et de surveillance. En 2017, IRIS a été déployé pour prendre en charge un système de gestion de la chaîne d'approvisionnement respectueux des travailleurs, de l'environnement, des droits de l'homme et des normes du travail utilisé par l'Association du commerce extérieur ; il a également servi à renforcer l'efficacité de l'initiative de travail responsable de la Responsible Business Alliance. Les pays d'origine et les pays de destination peuvent partager la responsabilité du recrutement éthique. Les accords bilatéraux sont à la fois possibles et positifs, à l'instar de celui qui lie les Philippines et le Canada. Les Philippines et les provinces canadiennes de l'Alberta et de la Saskatchewan ont récemment signé des protocoles d'entente visant à faciliter le recrutement éthique de travailleurs philippins.

En outre, **les partenariats public-privé** et un État habilitant peuvent offrir une alternative créative et optimiste selon laquelle les marchés et les communautés, ainsi que le capital financier et social, pourraient être « exploités » pour « améliorer le sort des individus, les aider à prendre en mains leur propre vie et les amener à mieux se prendre en charge »¹⁹. Une telle approche implique un plus grand recours au secteur privé, aux bénévoles et aux communautés pour fournir des services et créer des partenariats et des réseaux fondés sur la confiance entre l'État, les entreprises, et les bénévoles et le secteur public. Le rôle de l'État change autant que

¹⁹ Leadbeater, C. (1999), *Living on thin air. The new economy*. London: Viking.

celui du citoyen, l'accent étant davantage mis sur l'individu responsable et réactif - la notion de développement du soi et l'idée selon laquelle, grâce à l'aide et à l'éducation les individus peuvent s'améliorer²⁰.

4.4. Objectif 16 du PMM: Donner aux migrants et aux sociétés des moyens en faveur de la pleine intégration et de la cohésion sociale

Pour optimiser les avantages de la migration, il est nécessaire que les nouveaux arrivants s'installent et s'intègrent à la société du pays d'accueil, ce qui implique d'aider les migrants à améliorer leurs compétences linguistiques, à créer des réseaux sociaux et à trouver du travail.

Des cours de langue, dispensés dans les pays d'origine et de destination, sont essentiels pour permettre aux migrants de s'épanouir dans le pays de leur choix. Ces cours peuvent être mutuellement bénéfiques aux migrants et aux pays d'accueil si ces pays les mettent à disposition gratuitement, comme dans le cas de la municipalité londonienne d'Islington au Royaume-Uni (voir l'annexe pour plus de détails). L'absence de cours de langue accessibles pourrait entraver la capacité de certains migrants à s'impliquer pleinement dans la société et l'économie de leur pays d'accueil.

Des programmes d'orientation pourraient également être organisés dans les pays d'origine des migrants pour faire en sorte qu'à leur arrivée dans un nouveau pays d'accueil, ils en comprennent les éléments fondamentaux permettant de maîtriser les systèmes et les situations qui y prévalent. Cela pourrait inclure la mise à disposition d'informations pertinentes sur le logement, les transports, les lois, les soins de santé, l'emploi et l'éducation dans le pays d'accueil.

Il est important de **financer les groupes communautaires et les bénévoles qui fournissent un soutien à l'établissement** des migrants et s'efforcent d'établir des passerelles entre les nouveaux arrivants et les communautés d'accueil en vue de leur pleine intégration. La sensibilisation culturelle par des migrants plus sédentarisés, qui sont habitués au pays d'accueil mais peuvent comprendre le prisme sous lequel les nouveaux migrants le perçoivent, peut être la meilleure manière de les soutenir et de les aider à s'en sortir dans leur nouvel environnement. Cela se ferait probablement mieux entre pairs, comme le font par exemple les femmes du Réseau Melissa en Grèce²¹. En rassemblant de nouveaux arrivants qui ne se seraient jamais rencontrés autrement, ces groupes peuvent aider les migrants à créer des réseaux et des relations qui pourraient les aider de multiples façons, allant de la recherche de possibilités d'emploi à la fourniture d'un soutien en cas de besoin. La formation du capital social se produira également de manière moins structurée et délibérée dans le cadre de l'intégration quotidienne des migrants.

Les opportunités d'un travail décent offertes aux migrants peuvent être élargies en renforçant les mesures de protection au travail qui leur sont accordées et en améliorant la disponibilité et la flexibilité des filières de migration régulière. Le travail décent dépasse le concept de simple emploi. Il s'agit de permettre aux migrants d'avoir accès à des emplois de qualité acceptable, d'avoir un revenu équitable, de donner aux travailleurs la possibilité d'exprimer leurs préoccupations et d'offrir tant aux travailleurs natifs qu'aux travailleurs migrants le même traitement et les mêmes chances. Les États pourraient mettre en place des programmes aidant les migrants à acquérir les compétences nécessaires pour accéder à ce type de travail. Les ambassades des Philippines au Liban et aux Émirats Arabes Unis ont, par exemple, proposé des

²⁰ Richards, D. & M.J. Smith (2002), *Governance and public policy in the UK*. Oxford: Oxford University Press.

²¹ <https://tcleadership.org/the-melissa-network/>

programmes pour former les femmes migrantes philippines travaillant comme domestiques et les aider à quitter le marché du travail non qualifié.

Les syndicats ont un rôle crucial à jouer pour encourager la pleine participation des travailleurs migrants à l'économie formelle et faciliter leur accès à un travail décent. Les syndicats qui sont véritablement modernes et inclusifs doivent prendre contact avec les communautés de migrants et recruter en leur sein des membres syndiqués s'ils entendent parler au nom de l'ensemble des travailleurs. Le fait de représenter les points de vue des migrants permettrait de les autonomiser, de leur accorder une place dans le système en place et de les motiver à maximiser leur contribution à l'économie du pays d'accueil en mettant au mieux à profit leurs différentes formes de capital.

La mise en œuvre d'une loi anti-discrimination dans un pays d'accueil peut également contribuer à garantir aux migrants une chance équitable sur le marché du travail, en atténuant la discrimination et l'exclusion économique que subissent parfois les migrants. Une telle législation peut également consacrer la sensibilité culturelle pour permettre la participation active des migrants à la société et à l'économie du pays d'accueil. A titre d'exemple, une loi autorisant les policiers britanniques à porter un turban au lieu d'un casque rend cet important service public accessible en tant qu'employeur aux Sikhs du pays, dont beaucoup sont issus de l'immigration. En contrepartie, le service de police peut mieux représenter la population qu'il sert dans toute sa diversité, tout en reconnaissant qu'une force représentative est mieux en mesure de gagner la confiance du public, élément essentiel à son travail, en particulier au sein des communautés minoritaires²².

4.5. Objectif 18 du PMM: Investir dans le perfectionnement des compétences et faciliter la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences

Les migrations peuvent être utilisées pour **remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences**, en particulier lorsque les gouvernements, le secteur privé et les syndicats travaillent ensemble pour déterminer les pénuries actuelles et celles qui seront probables à l'avenir. La réduction des bassins de main-d'œuvre dans de nombreux pays développés en raison du vieillissement de la population et de la baisse du taux de natalité a contraint les pays à se tourner vers à l'étranger pour combler les pénuries.

Les services et systèmes publics qui tirent le meilleur parti du capital des migrants seront probablement mieux à même de s'adapter aux types et aux niveaux de demande en constante évolution que ceux qui comptent excessivement sur les talents nés dans le pays et dépendent donc de la production inflexible de main-d'œuvre issue du filon traditionnel de la formation interne. Un système de santé publique qui peut faire confiance aux qualifications d'infirmières diplômés d'autres pays, peut par exemple se tourner vers ces pays pour combler les pénuries d'infirmières en cas de besoin.

Les pays peuvent ne pas accepter de reconnaître toutes les qualifications professionnelles offertes par les autres, mais des normes peuvent être convenues au niveau international dans un secteur donné. La législation de la Communauté européenne, par exemple, prévoit la reconnaissance automatique des qualifications par l'application de directives sectorielles à diverses professions concernées, principalement dans les secteurs médicaux ou paramédicaux.

²² <https://www.gov.uk/government/news/government-overturms-turban-workplace-rule>

Une telle reconnaissance des qualifications profitera également grandement aux migrants dont les résultats scolaires et professionnels auraient déjà été compromis en raison de leur migration. Recevoir la reconnaissance de leurs compétences par le biais d'une certification reconnue par les employeurs des pays d'accueil permettra aux migrants qualifiés de trouver un emploi à la mesure de leurs capacités et maximisera leur contribution aux pays d'accueil. Dès lors, un facteur essentiel pour développer des systèmes efficaces de reconnaissance des compétences consiste à comprendre quelles compétences permettent aux individus de réussir et de s'épanouir dans le contexte d'un nouveau pays, d'un nouveau secteur et d'un nouvel employeur.

Dans un rapport récemment publié²³, le BIT a formulé plusieurs recommandations visant à renforcer les systèmes de reconnaissance des compétences afin d'améliorer l'employabilité des travailleurs migrants. L'une de ces recommandations est que des enquêtes de suivi soient utilisées pour fournir des informations sur l'impact des procédures de reconnaissance trois à cinq ans après leur achèvement.

5. Questions directrices pour le débat de la table ronde

La table ronde a pour objectif de répondre à deux questions essentielles:

- «Quelles lacunes faut-il combler pour tirer parti du capital des migrants?»
- «Quelles sont les meilleures pratiques qui peuvent aider à atteindre cet objectif?"

Questions subsidiaires

La table ronde pourrait décider d'examiner les questions subsidiaires ci-après formulées sous ces deux principales questions:

- « *Quels changements systémiques doivent se produire dans certains pays pour favoriser un recrutement équitable? »*
- « *Quels types de soutien aux migrants en situation de vulnérabilité sont les plus efficaces s'ils sont proposés entre pairs, plutôt que par les communautés d'accueil? »*
- « *Quels mécanismes d'alerte précoce peuvent être mis en place pour identifier les vulnérabilités des migrants et faciliter une intervention appropriée? »*
- « *Comment les discours sur les femmes migrantes peuvent-ils évoluer de l'accent mis sur la vulnérabilité à la reconnaissance de leurs capacités d'agir et de leurs aptitudes? »*
» L'approche adoptée pour cette question devrait inclure, par exemple, la nécessité de résoudre les difficultés que les femmes peuvent rencontrer pour accéder aux systèmes formels de transfert d'envois de fonds. afin de tirer parti de leur utilisation productive.
- « *Comment les autorités locales et régionales pourraient-elles être habilitées en tant qu'acteurs clés pour mettre à profit le capital des migrants? »*

²³ Braňka, Jiří (2016) Strengthening Skills Recognition Systems: Recommendations for key stakeholders, ILO

Annex

Best Practices on How States May Harness Migrants' Capital

Area	Country	Good practices
GCM Objective 3 – Provide accurate and timely information at all stages of migration		
<u>Support for reintegration</u>	Morocco	Sharaka was a joint project between the government of Morocco and the EU and implemented by IOM and several other civil society organisations. Its primary aim was to provide all the necessary information and support to returning Moroccan migrants. It mobilizes reintegration actors in Morocco and Europe with the aim of formalizing a network of consultation. Within this committee, the Moroccan Ministry in Charge of Moroccans Living Abroad and Migration Affairs, civil society organizations and the representatives of the Moroccan diaspora co-produced recommendations for a Moroccan strategy of support for reintegration, as well as information tools intended for Moroccans living abroad.
<u>Interpretation Support Centre for Migrant Workers</u>	Republic of Korea	In 2006, the Korea International Labour Foundation (KOILAF) established the Interpretation Support Centre for Foreign Workers, which provided interpretation services free of charge in English, Chinese, Vietnamese, Mongolian, Thai, Russian, and Indonesian, as well as an automatic answering system accessible from anywhere in Korea. The service used a three-way call system which simultaneously connected foreign workers and whoever they wished to communicate with, to a specialized interpreter at KOILAF. The Centre provided interpretation and counselling on labour-related issues such as wages, labour contracts, industrial safety and accident compensation, as well as on issues related to living in Korea, such as entry and departure, medical services, remittance transfer services, or laws and regulations. The Centre was also able to assist in resolving disputes between migrant workers and their employers. During the first two years of its operation, the Centre received 81,635 requests for interpretation and counselling or an average of 170 requests per day.
<u>Trade union information booklet for seasonal foreign workers</u>	Germany and Poland	In August 2003, the German Trade Union for Building, Forestry, Agriculture and the Environment (IG BAU) and a Polish trade union representing employees in agriculture (ZZPR) collaborated on a bilingual information booklet for Polish seasonal workers in Germany. While it was designed for all seasonal workers, the booklet was

		<p>disseminated to workers in the agricultural sector who constitute the majority of seasonal employees. The booklet contained information on a wide range of issues, including: employment contracts; employers' legal obligations concerning health insurance; the national social benefit system; legal entitlements to paid leave; regulations on pay and taxes; limitation periods concerning pay claims; the legal provisions for terminating a contract; and the legal minimum standards to be observed concerning worker accommodation. The booklet also advised workers on seeking trade union support in legal disputes with employers and provided the contact details of regional trade union offices. In 2002, the German Central Employment Agency registered about 300,000 seasonal employment contracts, of which 275,000 were in agriculture and forestry. Some 244,000 seasonal employment contracts in agriculture were concluded with workers from Poland. Many of Germany's agreements on seasonal work have become obsolete following the 2004 and 2007 enlargements of the European Union.</p>
<p><u>Pre-decision, pre-departure and return migration guides for migrant health workers from India and the Philippines</u></p>	<p>Denmark; Finland; Germany; India; Norway; Philippines</p>	<p>Public Services International (PSI), in collaboration with ILO's European Union-funded "Decent Work Across Borders" (DWAB) project has produced seven pre-decision, pre-departure, and return migration guides for healthcare workers. The booklets cover various aspects of the migration process from the Philippines and India to Finland, Germany, Norway and Denmark. Topics covered include the customs of the countries of destination, practical matters such as housing, banking, and taxation, opportunities for professional growth, as well as return and reintegration. The booklets also provide a catalogue of contacts - including emergency numbers, a directory of trade unions, and a list of immigrant networks.</p>

<p><u>Handbook for Armenians Abroad</u></p>	<p>Armenia</p>	<p>The Handbook for Armenians Abroad was published in 2010 by the Armenian Ministry of Diaspora with the support of the ILO-EU project 'Towards Sustainable Partnerships for the Effective Governance of Labour Migration in the Russian Federation, the Caucasus and Central Asia'. The handbook seeks to foster stronger ties between Armenians abroad and their homeland, thus allowing for the exchange of skills and ideas. The tool outlines issues are related to admission to, stay in, and exit from the Republic of Armenia, as well as covers issues pertaining to the military service requirement for dual nationals. It also provides information on educational, cultural, labour, property and social rights, and responds to questions relating to employment and investing in Armenia. This initiative falls in the context of a broader initiative of the Ministry of Diaspora of the Republic of Armenia to develop and strengthen Armenia-Diaspora relations, preserve the Armenian identity, and develop projects encouraging the repatriation of Armenians.</p>
<p><u>Supporting migrants and Potential Migrants from Egypt through Information</u></p>	<p>Egypt</p>	<p>The project on “Supporting Migrants and Potential Migrants from Egypt through Information” was launched in 2001 at the initiative of Egypt's Ministry of Manpower and Emigration (MME) and with the support of the International Organization for Migration (IOM). Having analysed trends in the emigration of Egyptians since the mid-1980s, the MME identified policies and solutions to address the needs of potential migrant workers in Egypt, as well as those of Egyptians abroad. In addition, the Ministry emphasized the expertise acquired by Egyptians abroad and the possibility of attracting the investments and remittances of Egyptians abroad. The Egyptian government thus created an Integrated Migration Information System (IMIS) through funding from the Italian government and assistance from IOM. The System resulted in the creation of a website and data centre for potential Egyptian migrants and Egyptians abroad, and helped strengthen the skills of MME employees in languages, information technology, management and research. IMIS was followed by IMIS Plus.</p>
<p>GCM Objective 5 – Enhance availability and flexibility of pathways for regular migration</p>		
<p><u>The Recognised Seasonal Employers Scheme (RSE)</u></p>	<p>New Zealand Kiribati; New Zealand; Papua New Guinea; Samoa; Solomon</p>	<p>In 2007, New Zealand introduced the Recognised Seasonal Employers (RSE) Scheme to fill seasonal labour shortages in the horticulture and viticulture industries. Under this scheme, employers can apply for RSE status and then apply to fill vacant seasonal positions for which there are</p>

	Islands; Tonga; Tuvalu; Vanuatu	no New Zealand applicants. At present, seven Pacific countries hold Inter-Agency Understandings with New Zealand: Kiribati, Samoa, the Solomon Islands, Tonga, Papua New Guinea, Tuvalu, and Vanuatu. Migrants from the Pacific may be issued visas to remain in New Zealand for up to seven months (nine months for migrants from Kiribati and Tuvalu) and may be selected and approved to return in following seasons. Pre-departure resources in the form of an RSE Get Ready Booklet (available in the relevant Pacific languages), Pay Slip Sample, and 'Get Ready' DVD are provided to the respective Pacific Governments and New Zealand employers for dissemination to their workers. Among other things, employers are required to pay for half of their employee's international air fare, and ensure that workers have access to suitable accommodation, medical insurance, translation, access to religious and cultural activities, food and health services. Any worker deductions must be agreed and pre-approved to ensure they are reasonable. Workers admitted under this program cannot transfer to another type of visa and are required to return at the end of their visa/contract. The RSE category has up to 9,000 places available nationally per year.
<p><u>Management of seasonal foreign workers in Germany</u></p>	Germany	<p>Since the early 1990s, Germany has concluded bilateral agreements with Central and Eastern European countries for the seasonal employment of their nationals. The agreements aim to protect the rights of seasonal foreign workers in Germany and to fill labour market gaps. German employers must prove - to the satisfaction of local labour offices - that local workers are unavailable, and they may not hire migrant seasonal workers for longer than eight months per year (with some exceptions). Employers must also submit employment contracts specifying salary, working, living and travel arrangements to local labour offices, and they are required to cover their workers' recruitment fees. Since 2010, employer sanctions have been imposed in cases of non-respect of working, wage and housing conditions.</p>
<p><u>MERCOSUR Residence Agreement</u></p>	Argentina; Bolivia; Brazil; Chile; Colombia; Ecuador; Paraguay; Peru; Uruguay	<p>Nationals of signatory States may apply for a temporary residence permit of up to two years in another country of the block, and may apply for permanent residence before expiration of the temporary residence permit. These nationals are also provided work permits, the only requirements being that they present a valid passport, birth certificate and police clearance certificate. The beneficiaries of the Residence Agreements will enjoy the same rights and civil, social, cultural and economic freedoms as nationals of the host country. They have, for</p>

		example, the right to engage in any activity - on their own or for third parties - under the same conditions as nationals; the right to family reunion; and the right to make remittances. The children of immigrants born in the territory of one of the signatory States will have the right to birth registration and to a nationality, according to the legislation of each country.
--	--	--

GCM Objective 7 – Address and reduce vulnerabilities in migration

<u>Protection of migrant workers</u>	Canada	<p>Canada provides \$5.5 million over five years to promote and protect the rights of the Association of South East Asian Nations’ (ASEAN) migrant workers. The project, which is being implemented by the ILO, aims to harmonize labour migration governance frameworks in the ASEAN region to maximize the protection of migrant workers and their contributions to equitable and inclusive growth in the region. The project works with policymakers from national ministries of ASEAN member states as well as regional bodies, workers’ organizations, the private sector, civil society groups, and academic institutions.</p> <p>The beneficiaries of this project are the estimated six million women and men migrant workers within the ASEAN region who will benefit from improved social protection mechanisms, increased economic and social benefits from migration as well as increased mobility opportunities as a result of regional frameworks and initiatives that are inclusive, efficient and gender-responsive. The direct beneficiaries are policymakers who will be better equipped to identify, adopt and implement policies and programmes that improve social protection, maximize economic and social benefits from migration and increase labour mobility opportunities, particularly among women, in the region.</p>
--	--------	---

<u>National Initiative for the protection of refugees and migrants living in refugee accommodation centres</u>	Germany	<p>In spring 2016, the “National Initiative for the protection of refugees and migrants living in refugee centres in Germany” was launched as a joint initiative of the Federal Government and UNICEF to improve protection, care and supportive measures of children and women living in refugee accommodation centres and to contribute to their well-being and integration. Drawing on the experience of its core partners (mostly non-statutory welfare umbrella organizations as well as national coordination centres), this initiative created, for the first time, a set of minimum standards focusing on the protection of children and women living in refugee accommodation centres.</p>
--	---------	---

GCM Objective 16 – Empower migrants and societies to realise full inclusion and social cohesion

<p><u>Language Training</u></p>	<p>United Kingdom</p>	<p>Many local authorities in the UK offer free English language classes to adult immigrants in their area. The London Borough of Islington, for example, offers English for Speakers of Other Languages (ESOL) courses to unemployed or low-paid adults resident in Islington or with children in Islington schools. The courses are for those for whom English is not their first language and who want to improve their speaking, listening, reading and writing skills, helping with their employability and citizenship. Following self-referral and an initial assessment session, the council places the participant on a course pitched at an appropriate level, close to their home wherever possible. Many of the courses run in children’s centres and some even offer child care services.</p>
<p><u>Settlement Support</u></p>	<p>Canada</p>	<p>The government of Canada assists immigrants in overcoming barriers so they can establish themselves and their families in Canadian communities through Immigration, Refugee and Citizenship Canada’s (IRCC) Settlement Program. The Settlement Program has a budget of circa \$762m (outside Quebec) and funds partnerships with more than 500 third-party Service Provider Organizations (SPOs). A key component of IRCC’s Settlement Program available to newcomers is a Needs Assessment and Referral (NARS), conducted pre- or post-arrival. NARS consists of three components. First, the SPO meets with the client to identify their needs, using a variety of methods, such as questionnaires, group sessions, information sessions, informal follow-ups, and home visits. Second, taking their needs into consideration, the SPO works with the client to create a customized roadmap to be used by the client to guide their settlement journey. These Settlement Plans are developed with, and centred on, the newcomer. They are revised as needs evolve, and include milestones to monitor progress. Third, using the settlement plan as the guide, the SPO provides recommendations to a broad spectrum of settlement areas and connects clients to settlement and community-based services. The services offered may include language training, housing support, employment counselling and, mentoring amongst others.</p>
<p><u>Orientation Programmes</u></p>	<p>United Arab Emirates</p>	<p>The Government of the UAE has recently instituted a public-private partnership programme to scale up and standardise post-arrival orientation programmes for migrants and their employers. ‘Tawjeeh’ Centres, operated by private businesses under licence from the Ministry of</p>

		Human Resources and Emiratisation, provide newly arrived migrant workers with a one-day training course that educates them on their labour rights, including standard contract terms, information on how to access dispute resolution, as well as information regarding cultural practices and norms in the UAE. Employers are required to demonstrate that migrants have attended a Tawjeeh course prior to the issuance of a work permit. The UAE is also participating in a project led by the IOM to synthesise post-arrival orientation programming with pre-departure programming in countries of origin, to ensure that the information that is available to migrants is consistent throughout the migration journey.
<u>Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)</u>	Canada	The greater Toronto area receives a large number of immigrants each year, and a significant proportion of them are highly educated. The Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) is a multi-stakeholder council that brings together 70 partners - including close to 40 employers - to create and champion solutions to better integrate skilled immigrants in the Toronto Region labour market. Founded by the Maytree foundation and the Greater Toronto Civic Action Alliance in 2003, TRIEC helps bring together recent skilled immigrants and established professionals in occupation-specific mentoring relationships. This Mentoring Partnership has facilitated as many as 9,400 mentoring relationships. Through the Professional Immigrant Networks (PINs) initiative, TRIEC collaborates with professional immigrant networks to increase their capacity to connect skilled immigrants with meaningful employment opportunities. Forty-seven immigrant networks have joined the platform since the launch of the PINs website in February 2012. TRIEC also helps immigrants find employment, by connecting them to its partners, the Career Edge Organization and the Consortium of Agencies Serving Internationally-Trained Persons (CASIP).
GCM Objective 18 – Invest in skills development and facilitate mutual recognition of skills, qualifications and competences		
<u>Financial literacy</u>	Mexico	Knowledge of financial management and economic rights is important to ensuring the overall economic welfare of migrants and to maximizing the social benefits of remittances to a community. From April to November 2013, the Inter-American Dialogue carried out a Financial Literacy Project in Mexico in partnership with La Asociación Mexicana de Uniones de Crédito del Sector Social (AMUCSS). The project provided financial

		<p>counselling to over 9,000 people in five Mexican states, encouraging money management, formal savings, and the informed usage of financial products and services. Nearly 40% of participants were remittance recipients. Approximately 25% of those who received financial counselling went on to acquire a financial product, and 40% said they plan on using the new savings methods they have learned. The project attracted over MX\$4,628,760 (US\$352,807) in deposits. Participants also purchased over MX\$94,079 (US\$7,170) in insurance and MX\$9,951,372 (US\$ 758,500) in credit. Through the Inter-American Dialogue's financial literacy program, a total of over 200,000 people in 13 countries worldwide have learned how to use budgeting, saving, and formal financial products to improve their quality of life.</p>
<p><u>Recognition of skills and labour mobility in ASEAN</u></p>	<p>Australia; Brunei Darussalam; Cambodia; Indonesia; Lao People's Democratic Republic; Malaysia; Myanmar; New Zealand; Philippines; Singapore; Thailand; Viet Nam</p>	<p>In May 2010, a joint ASEAN, Australia, and New Zealand task force developed ASEAN Qualifications Reference Framework (AQRF) as the mechanism to benchmark national qualifications frameworks into mutually comparable regional standards. Eight levels of competencies were designed under the framework and these competencies have been agreed among all ASEAN Member States. The AQRF is voluntary. It consists of two labour mobility tools: Mutual Recognition Arrangements (MRAs), which facilitate the mobility of skilled professionals in ASEAN (higher levels of the AQRF); and Mutual Recognition of Skills (MRS), which focuses on technical/vocational skills (AQRF level 1-4). To implement the tool on MRS, the ILO has collaborated with the ASEAN Member States (AMS) in developing the policy outcomes (e.g. action plans) and assisting them in addressing mutual skills recognition nationally and regionally in selected occupations.</p>