

# L'OIM: RAPPORT DE L'EXPERT

---

ÉLABORATION DE NORMES RELATIVES AUX  
MIGRATIONS DE MAIN-D'OEUVRE



XII KUTAFIN MODÈLE  
DES NATIONS UNIES



# TABLE DES MATIÈRES

Glossaire	2
Informations générales	3
Introduction au problème des migrations de main-d'oeuvre	4
La pertinence du problème des migrations de main-d'oeuvre	5
Les actes juridiques déjà existant dans le cadre de la régulation des migrations de main-d'oeuvre	7
Situations dans différents pays	8
Approches et solutions possibles au problème	10
Conclusion	11
Matériaux	12

# GLOSSAIRE

## **CHANCEKARTE**

dispositif allemand permettant aux travailleurs qualifiés de pays non membres de l'Union européenne de venir en Allemagne pour une période limitée afin d'y rechercher un emploi.

## **CONVENTION N°97 DE L'OIT (1949)**

convention sur les travailleurs migrants visant à organiser les recrutements ordonnés et à garantir l'égalité de traitement entre migrants en situation régulière et nationaux.

## **CONVENTION N°143 DE L'OIT (1975)**

convention sur les migrations abusives qui reconnaît pour la première fois des droits fondamentaux à tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut juridique.

## **DÉCLARATION DE PHILADELPHIE 1944**

texte fondateur de l'OIT affirmant notamment que « le travail n'est pas une marchandise » et élargissant le mandat de l'organisation à la promotion des droits humains.

## **DÉCLARATION RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS**

### **FONDAMENTAUX AU TRAVAIL**

adoptée par l'OIT, elle engage tous les États membres à respecter et promouvoir les droits fondamentaux des travailleurs, qu'ils aient ou non ratifié les conventions correspondantes. Ces principes sont : la liberté d'association et la négociation collective, l'élimination du travail forcé, l'abolition du travail des enfants, la non-discrimination dans l'emploi et, depuis 2022, le droit à un milieu de travail sûr et salubre.

## **DROIT SYNDICAL**

droit des travailleurs de former ou d'adhérer à des organisations syndicales pour la défense de leurs intérêts professionnels.

## **KAFALA**

système de parrainage en vigueur dans plusieurs pays du Golfe qui lie légalement le visa de résidence et de travail du migrant à un employeur-sponsor spécifique, créant une relation de dépendance.

## **OIM (ORGANISATION INTERNATIONALE POUR LES MIGRATIONS)**

institution chef de file du système des Nations Unies pour la gouvernance des migrations, mandatée pour promouvoir une migration humaine et ordonnée

## **OIT (ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL)**

institution spécialisée des Nations Unies chargée d'élaborer et de promouvoir les normes internationales du travail

## RECOMMANDATIONS DE MONTRÉAL

guide de bonnes pratiques élaboré par l'OIM pour aider les gouvernements à réglementer le recrutement international et à protéger les travailleurs migrants contre l'exploitation

## THAMM PLUS

programme conjoint de l'OIT et de l'OIM déployé en Tunisie visant à préparer les candidats à la migration par des formations pré-départ sur leurs droits et les risques d'exploitation

# INFORMATIONS GÉNÉRALES

En vertu de son statut constitutif révisé, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) a été fondée en 1951 à la suite des déplacements massifs de populations en Europe après la Seconde Guerre mondiale, sous le nom de Comité intergouvernemental pour les migrations européennes (CIME). L'OIM est devenue une organisation apparentée au système des Nations Unies en 2016, et constitue désormais l'acteur central des questions migratoires au sein de la communauté internationale. L'OIM jouit d'une autonomie opérationnelle et ne reçoit pas d'ordres de l'ONU, mais elle coordonne étroitement ses actions avec cette dernière, notamment dans le cadre du Réseau des Nations Unies sur les migrations. Son mandat principal, défini par sa Constitution et renforcé par le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (2018), est de promouvoir une migration humaine et ordonnée au bénéfice de tous, en fournissant des services et des conseils tant aux gouvernements qu'aux migrants.

L'OIM place la protection des droits des migrants, la coopération internationale et le lien entre migration et développement au cœur de son activité. Afin de relever les défis migratoires complexes du XXI<sup>e</sup> siècle, elle adhère à plusieurs principes fondamentaux énoncés dans sa Constitution. Premièrement, il s'agit de respecter le droit à la liberté de mouvement des personnes et de sauvegarder l'intégrité physique et la dignité des migrants. Deuxièmement, il convient de promouvoir la coopération internationale pour en maximiser les bénéfices et en alléger les difficultés. Troisièmement, il est essentiel d'aider les États dans la recherche de solutions pratiques, notamment par l'expertise technique et l'aide humanitaire.

Selon sa Constitution, l'OIM possède une structure intergouvernementale regroupant 175 États membres. Conformément à ses statuts, l'Organisation comprend trois organes principaux:

1. Le Conseil, composé de représentants de tous les États membres, qui détermine les politiques, approuve le programme et le budget;
2. Le Comité exécutif, élu par le Conseil, qui examine les questions administratives et de programme; et
3. L'Administration, dirigée par un Directeur général, qui exécute les programmes et gère les opérations depuis le siège à Genève et via un vaste réseau de bureaux de pays et de missions sur le terrain.

S'étant imposée comme l'institution de référence dans le domaine de la gouvernance des migrations, l'OIM construit son activité sur le principe fondateur d'une migration humaine et ordonnée.

L'Organisation internationale pour les migrations ne se contente pas de fournir une aide humanitaire et opérationnelle cruciale, mais elle élabore également des normes créant un cadre de référence mondial. Elle agit comme un centre d'expertise, un espace de dialogue et un partenaire opérationnel indispensable pour construire un avenir où la migration est gérée de manière sûre, respectueuse des droits et bénéfique à tous.

## INTRODUCTION AU PROBLÈME DES MIGRATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

Au début du XXI<sup>e</sup> siècle, avec l'approfondissement de l'interconnexion économique entre pays et des régions différentes, les migrations de main-d'œuvre sont devenues un phénomène massif et fortement répandu dans le monde, plaçant leur régulation au cœur des enjeux géopolitiques, économiques et sociaux. Selon les dernières estimations de l'Organisation internationale du Travail, les travailleuses et travailleurs migrants représentent 169 millions de personnes à l'échelle mondiale, un chiffre en constante augmentation. Ces mouvements sont aujourd'hui accélérés par des facteurs interconnectés: le vieillissement des populations dans les pays du Nord avec une croissance permanente du pourcentage de personnes âgées, la pression démographique et le chômage des jeunes au Sud, les crises climatiques et les conflits qui déplacent des communautés entières.

D'un côté, la mobilité des travailleurs favorise le développement et la croissance économique (du PIB) ainsi que les échanges culturels menant à la création de réseaux transnationaux. Pour les pays de destination cela permet de combler les déficits de main-d'œuvre dans différents secteurs. Quant aux pays d'origine, la migration des travailleurs contribue à la réduction de la pauvreté et à l'augmentation des revenus engendrant ainsi l'amélioration des conditions de vie. De plus, les travailleurs obtiennent de nouvelles compétences techniques.

De l'autre côté en conditions d'absence de normes régulatrices solides et de protections strictes les migrants sont très souvent exposés à l'exploitation, à la maltraitance et à la violation de leurs droits fondamentaux. Il s'agit de conditions de travail abusives telles que des heures de travail excessives sans repos, absence de contrat ou des salaires bien au-dessous du minimum. En outre, les travailleurs sont souvent soumis à des dangers sans équipement de protection et comme suite l'absence d'accès aux soins ou d'assurance ce qui nuit énormément à la santé. En raison de la méconnaissance de leurs droits ou des barrières linguistiques, les travailleurs sont empêchés de dénoncer les abus.

Ces désavantages sont directement liés à des cadres juridiques nationaux et internationaux faibles, ainsi qu'aux voies de migration sûres absentes. Et c'est donc pour prévenir et corriger ces abus que l'élaboration de normes internationales strictes et de mécanismes de contrôle effectifs sont indispensables. Tandis qu'aujourd'hui des secteurs entiers tels que la construction ou l'agriculture dépendent directement de la main-d'œuvre migrante parfois vulnérable et, face à cette complexité, la nécessité de renforcer les normes internationales est une tâche essentielle et primordiale, car une migration régulée peut maximiser les avantages de chaque acteur: l'employé, l'employeur et l'état. Il s'agit également de passer d'une gestion souvent réactive et désordonnée à une approche basée sur la prévisibilité et sur la coopération.

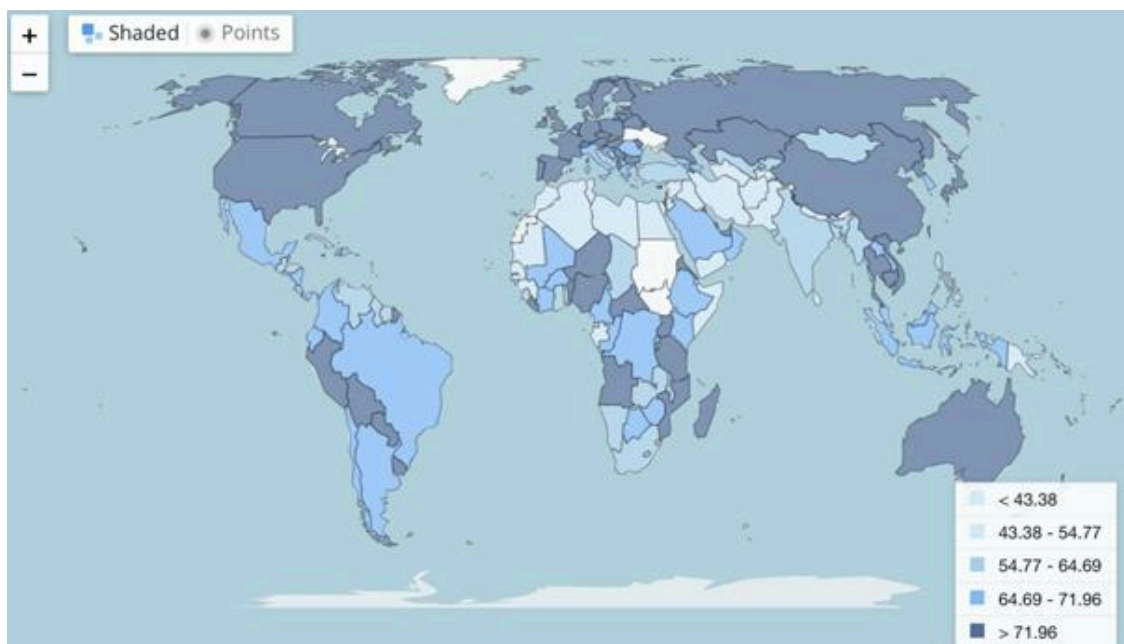
## LA PERTINENCE DU PROBLÈME DES MIGRATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

La question des migrations de main-d'œuvre est un sujet de première importance aujourd'hui, et pour bien la comprendre, il faut aussi regarder son histoire. Ce phénomène n'est pas nouveau, mais sa nature et ses enjeux ont subi un changement considérable avec le temps.

Historiquement, les migrations pour le travail ont toujours existé, mais le XX<sup>e</sup> siècle a marqué un tournant décisif dans la manière dont la communauté internationale a cherché à les réguler. Après la Première Guerre mondiale, la création de l'Organisation internationale du Travail en 1919 se basait déjà sur l'idée que la justice sociale, y compris pour les travailleurs migrants, était essentielle à une paix durable. Cependant, c'est après la Seconde Guerre mondiale, dans le contexte de la reconstruction de l'Europe, que la première grande norme internationale est née : la Convention n°97 de l'OIT en 1949. Son objectif était principalement d'organiser des recrutements ordonnés et de garantir l'égalité de traitement pour les migrants en situation régulière.

Les décennies suivantes ont montré les limites de cette approche. À partir des années 1970, on a vu apparaître de nouvelles problématiques : l'augmentation des migrations irrégulières, le trafic de main-d'œuvre et l'exploitation des travailleurs sans papiers. En réponse, l'OIT a adopté en 1975 la Convention n°143, bien plus ambitieuse. Cette convention a reconnu pour la première fois que tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut juridique, avaient des droits fondamentaux. Elle a obligé les pays à lutter contre les trafics et les emplois illégaux.

La question des migrations de main-d'œuvre est aujourd'hui un sujet de première importance dans le monde entier pour plusieurs raisons fortes et interconnectées. Premièrement, l'échelle du phénomène est considérable : des millions de personnes quittent chaque année leur pays pour travailler à l'étranger, poussées par le besoin de trouver de meilleures opportunités ou de fuir des situations difficiles. Ces mouvements de population sont devenus une caractéristique permanente de l'économie mondiale.



Source: ILO Modelled Estimates database (ILOEST), International Labour Organization (ILO), uri: [ilostat.ilo.org/data/bulk](http://ilostat.ilo.org/data/bulk)

Ainsi, chercher des solutions modernes sans comprendre cette histoire reviendrait à ignorer les leçons du passé. Le défi actuel est de construire, sur ces bases normatives historiques, une coopération internationale qui permette enfin des migrations sûres, ordonnées et respectueuses de la dignité de chacun, en tirant les enseignements des succès et des échecs du siècle dernier.

## LES ACTES JURIDIQUES DÉJÀ EXISTANT DANS LE CADRE DE LA RÉGULATION DES MIGRATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

L'effort normatif s'est concentré autour du premier accord intergouvernemental négocié sous l'égide de l'ONU – le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (GCM) – qui a été adopté en 2018 par l'Assemblée générale. Approuvé par 152 pays, ce fut une représentation de la véritable coopération qui a formé le socle de protection des travailleurs migrants.

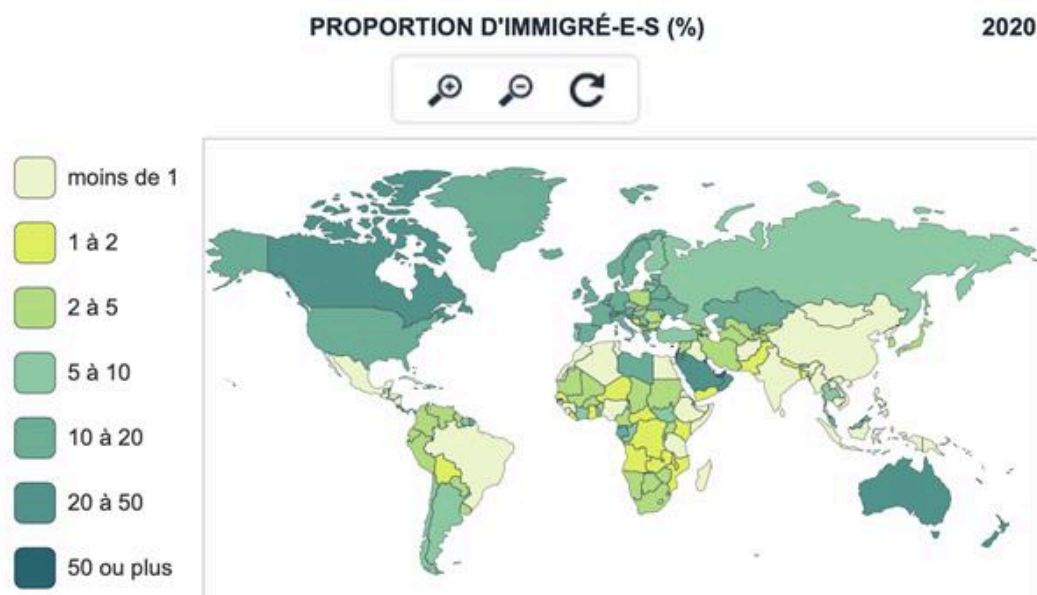
Ce pacte définit 23 objectifs pour une gouvernance migratoire globale. Il promeut directement des normes essentielles pour la main-d'œuvre, comme le recrutement équitable (Objectif 6), l'assurance de conditions de travail décentes (Objectif 5) et la reconnaissance des compétences et qualifications (Objectif 18). Il appelle également à lutter contre la migration irrégulière, faciliter les voies de migration régulières, améliorer les conditions de recrutement et protéger les migrants en situation vulnérable.

Le deuxième instrument clé est constitué par les recommandations de Montréal se focalisant sur le recrutement international des travailleurs. Elles visent à offrir aux gouvernements un outil concret pour réglementer les agences de recrutement, lutter contre la fraude (frais de recrutement abusifs) et améliorer la transparence des contrats. Les Recommandations de Montréal ne constituent pas un traité juridiquement contraignant. Leur force réside dans leur valeur de guide technique et de modèle politique que les États peuvent adapter. Si le Pacte fixe les objectifs politiques (par exemple, "faciliter le recrutement équitable et éthique"), les Recommandations de Montréal expliquent comment y parvenir concrètement.

Ce pacte opérationnalise des principes établis de longue date par d'autres instruments, comme la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990). L'objectif de la Convention est de garantir que les travailleurs migrants et leur famille bénéficient d'une protection universelle des droits de l'homme, indépendamment de leur statut légal. Sa principale innovation est d'établir un système de droits à deux niveaux applicable à tous les travailleurs migrants: les droits fondamentaux pour tous (le droit à la vie, à ne pas être soumis à la torture, à une protection contre l'exploitation) et les droits étendus pour les migrants en situation régulière (droits additionnels comme l'adhésion aux syndicats, l'égalité de traitement avec les nationaux etc). Cependant seuls 60 États ont ratifié cette convention. La carte des ratifications nous montre que la quasi-totalité des États ayant signé la Convention sont des pays d'origine des migrants, car ce document est un outil essentiel pour protéger leurs citoyens.

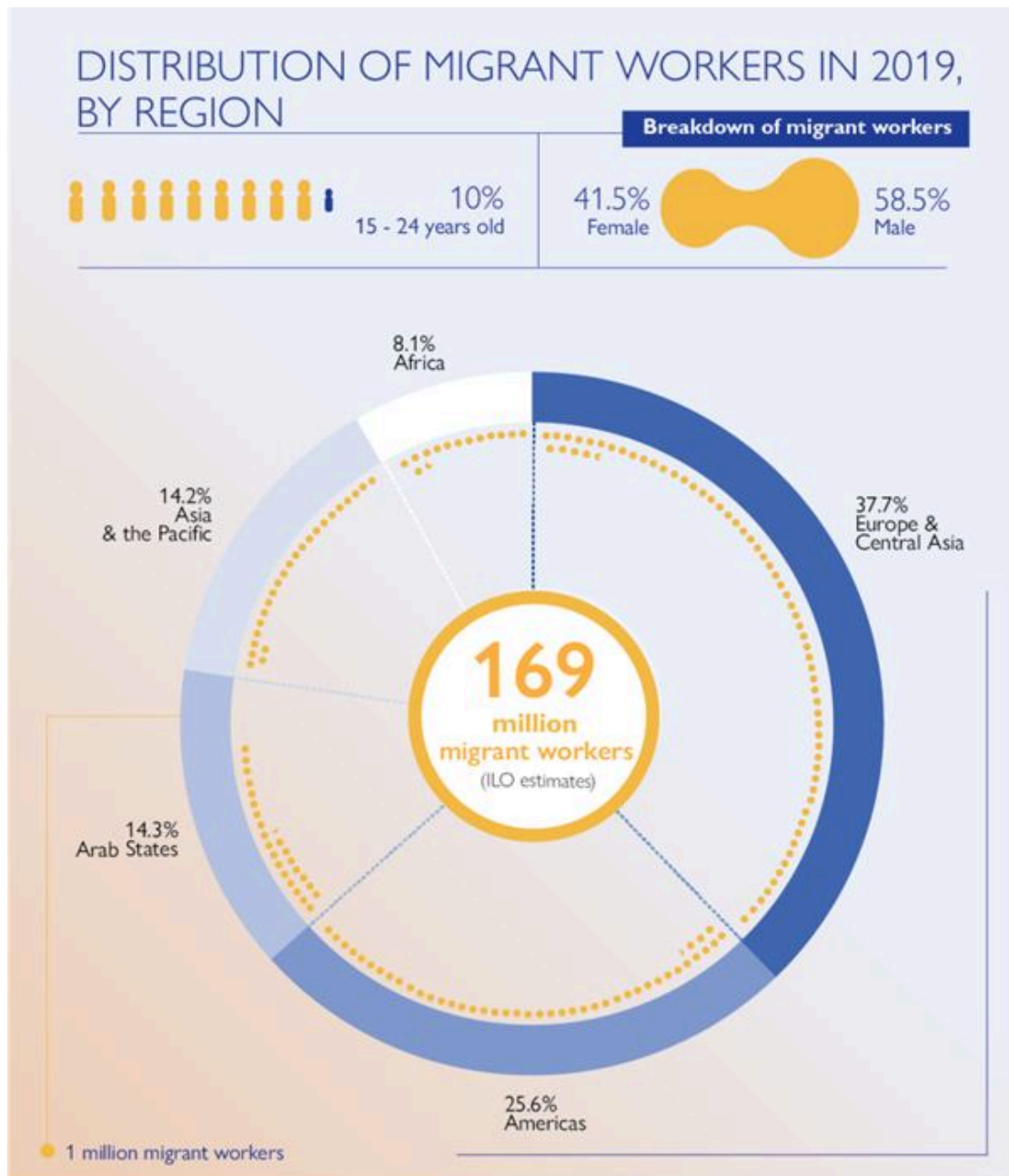
## SITUATIONS DANS DIFFÉRENTS PAYS

En 2022, l'OIT dénombrait 167,7 millions de travailleurs migrants dans le monde, soit une augmentation de 30 millions depuis 2013. Ils sont concentrés dans les pays à revenu élevé (68,4 %) et dans les secteurs des services et des soins, où les femmes sont surreprésentées. Leur taux de chômage (7,2 %) est supérieur à celui des non-migrants (5,2 %), et les disparités de genre persistent. L'OIT souligne que garantir leurs droits et l'accès à un travail décent est à la fois un impératif moral et une nécessité économique.



Source: Proportions d'immigré-e-s (en % de la population des pays), Institut National d'études démographiques, uri: [migrations-monde](https://migrations-monde.ined.fr/)

Parmi les exemples les plus cités de régulation réussie figurent le Canada et son système à points. Cette approche, fondée sur des critères transparents comme l'âge, la maîtrise linguistique, les qualifications et l'expérience professionnelle, est largement saluée pour son efficacité à sélectionner des migrants ayant un fort potentiel d'intégration économique et pour son adéquation aux besoins du marché du travail. L'Allemagne constitue un autre cas d'étude, avec une politique pragmatique combinant des programmes ciblés pour attirer les travailleurs qualifiés – comme la « chance carte » (Chancenkarte) – et des efforts notables pour intégrer les réfugiés éligibles sur son marché du travail, répondant ainsi à des pénuries sectorielles tout en relevant le défi de la reconnaissance des diplômés étrangers.



Ces deux modèles révèlent plusieurs facteurs communs clés. Ces facteurs transforment la migration d'un défi perçu en une opportunité structurée pour les pays d'accueil. Les deux approches se focalisent sur une grande clarté des règles et des procédures transparentes. Le succès de cette approche se mesure à l'intégration socio-économique. Le Canada par exemple propose des services d'installation linguistique (CLIC) et d'aide à la recherche d'emploi. Les travailleurs migrants au Canada et en Allemagne profitent également des mêmes droits fondamentaux que les nationaux.

Comme résultat de cette approche une meilleure intégration économique, une cohésion sociale et une intégration à long terme des migrants ce qui contribue positivement à la société.

À l'opposé, le système de parrainage (Kafala) en vigueur dans plusieurs pays du Golfe (comme L'Arabie Saoudite, le Qatar et les Émirats Arabes Unis) est régulièrement dénoncé comme un exemple de mauvaise régulation, malgré des réformes récentes. Ce système lie légalement le visa de résidence et de travail du migrant à un employeur-sponsor spécifique, créant une relation de dépendance extrême. Cette architecture juridique a conduit à de fréquents abus, tels que la confiscation des passeports, le non-paiement des salaires et l'impossibilité de changer d'emploi librement, exposant les travailleurs, souvent peu qualifiés, à des risques d'exploitation.

## APPROCHES ET SOLUTIONS POSSIBLES AU PROBLÈME

Malgré des décennies de négociations internationales et l'adoption de nombreux instruments juridiques, les travailleurs migrants continuent de subir des violations massives de leurs droits fondamentaux. Plusieurs axes d'action peuvent être dégagés:

Consolider le socle normatif et garantir son application. Les instruments fondamentaux existent déjà: conventions n°97 et n°143 de l'OIT, convention internationale de 1990, protocoles contre la traite et le trafic. Leur faiblesse réside dans leur faible taux de ratification. Aucun pays occidental d'immigration, aucun État du Golfe n'a ratifié la convention de 1990. L'effort diplomatique doit viser l'universalisation des ratifications. Parallèlement, il faut créer des tribunaux du travail spécialisés, renforcer les inspections, incorporer les normes internationales dans les droits nationaux.

Passer des principes aux pratiques : le recrutement équitable. La phase de recrutement constitue le moment le plus critique du parcours migratoire. C'est à cette étape que surviennent la majorité des abus: frais de placement excessifs, endettement forcé, contrats non traduits, promesses non tenues.

Cinq mesures concrètes peuvent être mises en œuvre à court terme: généralisation des contrats types rédigés dans une langue comprise par le travailleur, obligation pour les recruteurs de faire preuve de diligence raisonnable, mise en place de mécanismes de plainte accessibles et sécurisés, et systématisation des séances d'information pré-départ. L'expérience du programme THAMM Plus en Tunisie démontre qu'une formation d'une heure avant le départ réduit significativement les risques d'exploitation tout au long du parcours migratoire.

Garantir l'accès à la justice et aux recours. De nombreuses victimes craignent de demander de l'aide, car le permis de séjour lié au contrat de travail place le migrant dans une dépendance telle que porter plainte contre son employeur revient à risquer l'expulsion. La seule solution à la hauteur du problème consiste à dissocier le permis de séjour du contrat de travail, et à accorder aux travailleurs temporaires un droit à la mobilité professionnelle.

Reconnaître le rôle irremplaçable des contre-pouvoirs. Aucune norme ne peut être effective sans syndicats capables de défendre les travailleurs migrants, sans associations pour les informer et les accompagner, sans médias pour documenter les abus. Dans beaucoup de pays de destination, les syndicats restent frileux à intégrer les migrants. Dans certains États du Golfe, le droit syndical lui-même n'existe pas.

## CONCLUSION

Enfin, la communauté internationale dispose désormais de tous les instruments nécessaires pour garantir des migrations de main-d'œuvre sûres, ordonnées et respectueuses des droits fondamentaux. Le problème n'est donc plus l'absence de normes, mais le manque de volonté politique pour les ratifier, les mettre en œuvre et les faire respecter. Face à ce constat, quatre priorités s'imposent: universaliser l'adhésion aux instruments existants, faire du recrutement équitable une obligation légale effective, dissocier le permis de séjour du contrat de travail pour briser le lien de dépendance, et renforcer les syndicats et la société civile comme garants de l'application des droits. Ce n'est qu'à ce prix que la migration cessera d'être un vecteur d'exploitation pour devenir ce qu'elle devrait toujours être: une opportunité de développement partagé et de réalisation personnelle.

Par conséquent, garantir des voies de migration sûres, légales et respectueuses des droits représente une nécessité fondamentale pour toute communauté internationale aspirant à la coopération et au développement durable.

# MATÉRIAUX

1. Banque mondiale. Site officiel / URL: <https://data.worldbank.org/>
2. BBC News. (2025, octobre). Canada's population drops as country caps immigration. URL: <https://www.bbc.co.uk/news/articles/c4g6595619yo>
3. Gouvernement du Canada, Statistique Canada. Immigration and ethnocultural diversity statistics. URL: [immigration\\_and\\_ethnocultural\\_diversity](#)
4. Institut national d'études démographiques (INED). Migrations dans le monde. URL: [migrations-monde](#)
5. Ministère fédéral de l'Intérieur (Allemagne). Migration et intégration en Allemagne. URL: [migration-et-integration](#)
6. Office fédéral des migrations et des réfugiés (BAMF). Migration Allemagne : asile, limitation de l'immigration et main-d'œuvre. URL: [migration-allemande-asile-limitation-immigration-main-doeuvre](#)
7. Organisation des Nations Unies (ONU Info). (2024, 16 décembre). Les migrants internationaux représentent 4,7 % de la main-d'œuvre mondiale en 2022 (OIT). URL: <https://news.un.org/fr/story/2024/12/1151481>
8. Organisation internationale du Travail (OIT). Site officiel. URL: <https://www.ilo.org/fr>
9. Organisation internationale du Travail / Organisation internationale pour les migrations. Programme THAMM Plus : Migration de main-d'œuvre et mobilité. URL: [thamm-plus](#)
10. Organisation internationale pour les migrations (OIM). Site officiel. URL: <https://www.iom.int/>

