



La migration hautement qualifiée de, à travers et vers le Sénégal

Adrien Diah

CARIM Notes d'analyse et de synthèse 2010/03

**Série sur la migration hautement qualifiée
*Module Juridique***



CARIM
Consortium pour la recherche appliquée sur les migrations internationales

**Notes d'analyse et de synthèse – Série sur la migration hautement qualifiée
module juridique
CARIM-AS 2010/03**

La migration hautement qualifiée de, à travers et vers le Sénégal

Adrien Dioh

Enseignant - chercheur, Université Gaston Berger (Saint-Louis)

Cette publication fait partie d'une série de publications sur la migration hautement qualifiée préparées pour le CARIM et présentées lors d'une rencontre organisée à Florence : "La migration hautement qualifiée de, vers et à travers les pays de l'Est et du Sud de la Méditerranée et d'Afrique subsaharienne" (30 novembre – 1 décembre 2009).

Cette série sera ensuite discutée à l'occasion de deux rencontres entre décideurs politiques et experts au cours du printemps 2010, dont les conclusions seront également publiées.

L'ensemble des travaux sur la migration hautement qualifiée est disponible à l'adresse suivante : <http://www.carim.org/MigrationHautementQualifiée>.

© 2010, Institut universitaire européen
Robert Schuman Centre for Advanced Studies

Ce texte ne peut être téléchargé et imprimé, en un seul exemplaire, que pour un usage strictement personnel et non collectif.

Toute autre reproduction, totale ou partielle, sous quelque forme que ce soit, est interdite sans l'autorisation écrite préalable du Robert Schuman Centre for Advanced Studies.

Les demandes d'autorisation doivent être adressées à : carim@eui.eu

Dans les citations et références, ce texte doit être mentionné comme suit :

[Prénom et nom de(s) auteurs(s)], [*titre*], série : "CARIM AS", [n° de série],
Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole (FI):
Institut universitaire européen, [année de publication].

Les opinions exprimées dans cette publication ne peuvent en aucun cas être considérées comme reflétant la position de l'Union européenne

Institut universitaire européen
Badia Fiesolana
I – 50014 San Domenico di Fiesole (FI)
Italie

<http://www.eui.eu/RSCAS/Publications/>
<http://www.carim.org>
<http://cadmus.eui.eu/dspace/index.jsp>

CARIM

Le Consortium pour la Recherche Appliquée sur les Migrations Internationales (CARIM) a été créé à l'Institut universitaire européen (IUE, Florence) en février 2004. Il est co-financé par la Commission européenne, DG AidCo, actuellement au titre du Programme thématique de coopération avec les pays tiers en matière de migrations et d'asile.

Dans ce cadre, le CARIM a pour objectif, dans une perspective académique, l'observation, l'analyse et la prévision des migrations dans les pays du sud et de l'est de la Méditerranée et d'Afrique subsaharienne (signifiée par « la région » dans le texte ci-dessous).

Le CARIM est composé d'une cellule de coordination établie au Robert Schuman Centre for Advanced Studies (RSCAS) de l'Institut Universitaire Européen et d'un réseau de correspondants scientifiques établis dans les 17 pays d'observation : Algérie, Egypte, Israël, Jordanie, Liban, Libye, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Palestine, Sénégal, Soudan, Syrie, Tchad, Tunisie et Turquie. Tous sont étudiés aussi bien comme pays d'origine, de transit que d'immigration. Des experts externes provenant des pays de l'Union européenne et des pays de la région contribuent également à ses activités.

Le CARIM conduit les activités suivantes:

- Base de données sur les migrations méditerranéennes et subsahariennes;
- Recherches et publications;
- Réunions d'experts et rencontres entre experts et décideurs politiques;
- Ecole d'été sur les migrations ;
- Information

Les activités du CARIM couvrent trois dimensions majeures des migrations internationales : économique et démographique, juridique et sociopolitique.

Les résultats des activités ci-dessus sont mis à la disposition du public par le site Web du projet: www.carim.org

Pour plus d'information

Consortium Euro-Méditerranéen pour la Recherche Appliquée sur les Migrations Internationales

Centre Robert Schuman

Institut universitaire européen (IUE)

Convento

Via delle Fontanelle 19

50014 San Domenico di Fiesole

Italie

Tél: +39 055 46 85 878

Fax: + 39 055 46 85 755

Email: carim@eui.eu

Robert Schuman Centre for Advanced Studies

<http://www.eui.eu/RSCAS/>

Résumé :

Plusieurs facteurs tant historique, politique, géographique qu'économique font que le Sénégal constitue, depuis l'accession à l'indépendance, à la fois un pays d'émigration, d'immigration et de transit. Mais alors qu'il est communément admis que, lorsqu'elle est bien encadrée, la migration des personnes hautement qualifiées peut être mutuellement bénéfique aux pays de départ et aux pays d'accueil, elle n'a pas fait l'objet d'une réglementation spécifique. La raison réside, probablement, dans l'absence d'une politique migratoire nationale attestée, entre autres, par la profusion d'institutions intervenant en la matière.

Certains facteurs comme l'appartenance à la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) qui érige un principe de liberté de circulation et d'établissement des citoyens de cette région et la consécration, en droit social sénégalais, d'un principe de non discrimination entre travailleurs étrangers et travailleurs autochtones peuvent être perçues, a priori, comme favorisant l'immigration. En revanche, la signature avec des pays tiers de conventions bilatérales en matière d'emploi et de main d'œuvre combinée à la suppression, depuis 1981, de l'autorisation préalable de sortie du territoire national constituent autant d'éléments susceptibles d'impacter positivement sur l'émigration.

Il convient toutefois de ne pas surestimer la portée de ces différents facteurs puisque non seulement le principe de non discrimination souffre quelques exceptions mais en plus les conventions bilatérales en matière de main d'œuvre ne s'adossent pas toujours sur des conventions de sécurité sociale.

Abstract

Several reasons – historical, political, geographical and economic – explain why Senegal has been a country of emigration, of immigration and of transit since its independence. While highly-skilled migration, when it is well managed, can be beneficial for the country of origin as well as the host country, it has not been regulated in Senegal. This may be because of the lack of a real national migratory policy or, indeed, because of the profusion of competent institutions.

Some features may be seen as encouraging immigration: being part of the ECOWAS (Economic Community Of West African States) which advocates for citizens' freedom of movement and residence in this region; and non-discrimination between national and foreign workers. On the other hand, some elements may encourage emigration: bilateral labour agreements with third countries; and the suppression in 1981 of the exit visa for citizens.

It is important, however, not to overestimate these factors, since the principle of non discrimination is not always respected, and the bilateral agreements are not always linked to social security conventions.

Introduction

Même si la migration est un phénomène ancien, il n'en demeure pas moins qu'il retrouve aujourd'hui une nouvelle actualité. Les dysfonctionnements du marché de l'emploi et la compétition internationale sur le plan économique, caractéristiques de la mondialisation, font que bien des pays membres de l'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE) inscrivent l'accueil de travailleurs hautement qualifiés au rang de priorité. Des pays comme le Canada et les Etats-Unis d'Amérique se sont inscrits, depuis longtemps, dans cette dynamique. C'est que l'intérêt qu'ils tirent de cette forme de migration est indéniable. Par contre, les gains pour les pays d'origine, du tiers-monde principalement, ne sont guère évidents surtout lorsque les qualifications transférées y sont rares, nécessaires pour leur développement économique et financées assez souvent par leurs modiques moyens.

Au Sénégal, la situation de sous-développement économique impactant négativement sur les possibilités d'insertion de sorte qu'une frange importante de la population en âge de travailler évolue dans le secteur informel ou est au chômage, ainsi que la qualité reconnue du système éducatif expliquent, dans une certaine mesure, l'importance du phénomène de la migration, vers les pays plus nantis d'une bonne partie des cadres formés. D'autre part, la relative stabilité politique et sociale du pays combinée à son appartenance à plusieurs espaces économique et ou monétaire à l'instar de l'Union Economique et Monétaire de l'Afrique de l'Ouest (UEMOA) ou de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) qui érige un principe de liberté de circulation et d'établissement, favorise l'arrivée de ressortissants des pays limitrophes gangrenés par la guerre ou la dictature politique. S'il a d'abord été jusque dans les années 1970 un pays d'immigration, le Sénégal est devenu davantage un pays de départ et de transit.

Il est indéniable que la migration de travail, lorsqu'elle porte sur les personnes hautement qualifiées, constitue à la fois une source d'opportunités et de risques pour le développement d'un pays. L'expertise acquise par les migrants représente une réelle opportunité de croissance pour l'économie dans l'hypothèse d'un retour définitif ou ponctuel. Ensuite le capital financier des migrants, lorsqu'il se traduit par un transfert de fonds, peut permettre, soit d'augmenter le revenu des ménages, soit de procéder à des investissements productifs. Encore faudrait-il que les pays en développement puissent relever le défi d'un échange correct sur le marché de la main d'œuvre mondialisé. Autrement dit, il est indispensable de trouver un juste équilibre puisque un niveau d'exode de compétences considérable peut s'avérer fatal aux pays en voie de développement. En tant que partie intégrante du tiers-monde, le Sénégal se trouve confronté à ce défi. Il importe donc de mettre en place un dispositif à même d'assurer la maîtrise et la bonne gestion de ces flux migratoires. Dans cette perspective, le droit peut représenter un outil important.

Dès lors le présent rapport ambitionne l'appréhension de l'encadrement de la migration des personnes hautement qualifiées de, à travers et vers le Sénégal sous l'angle juridique. Dans cette perspective, il s'est agi de cerner les bases juridiques et institutionnelles de la migration qui laissent apparaître l'inexistence d'une législation spécifique à la migration des personnes hautement qualifiées d'une part, d'analyser la réglementation en vigueur afin d'y cerner les éléments pouvant favoriser l'immigration ou l'émigration de personnes à l'expertise avérée d'autre part.

I. Absence d'une réglementation spécifique concernant la migration qualifiée

Les bases juridiques et institutionnelles pertinentes concernent le phénomène de la migration des travailleurs en général. Il convient de préciser, au préalable qu'il n'existe pas de définition juridique du concept de la « migration qualifiée », en l'absence d'une législation qui lui serait spécifique. Néanmoins, il peut faire l'objet d'une perception stricte lorsqu'elle se limite à la migration des

personnes disposant d'une formation de niveau supérieur, universitaire ou équivalent obtenues avant ou après la migration¹ ou large lorsqu'elle embrasse aussi toute expertise obtenue par d'autres moyens.

I.1. Les bases juridiques

En tant que membre de la communauté internationale, le pays adhère à un certain nombre de valeurs considérées comme universelles et matérialisées à travers différents instruments internationaux revêtant souvent la forme de conventions internationales. Malgré la conception de la théorie moniste qui veut qu'il n'y ait pas de barrière entre l'ordre juridique international et l'ordre juridique interne, ces normes, assez souvent, font l'objet de mesures de traduction dans l'ordre juridique interne. Par ailleurs, dans le cadre du libre exercice de sa souveraineté, le pays a souscrit des engagements bilatéraux ou multilatéraux.

I.1.1. Les instruments juridiques internationaux

L'importance de la migration, qui est un phénomène inhérent à toute société, a amené l'Organisation Internationale du Travail (OIT), dont l'une des raisons d'être est l'instauration d'une véritable justice sociale, à adopter un certain nombre de conventions y afférent. Les conventions n°97 sur les travailleurs migrants de 1949, la convention n°118 relative à l'égalité de traitement entre nationaux et non nationaux en matière de sécurité sociale de 1962, la Convention n°143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975, la Convention n°155 sur la sécurité, la santé des travailleurs et l'ambiance au travail de 1981 et la Convention n°157 sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale de 1982, constituent les plus importantes.

Paradoxalement, alors qu'il a ratifié la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 45/158², le pays n'a pas jugé utile d'en faire de même pour lesdites conventions. Tout de même, la ratification de nombreuses autres conventions de l'OIT n'est pas sans conséquence dans la préservation des droits des travailleurs migrants au Sénégal.

La non ratification de la convention n°143 s'explique probablement par ses nombreuses implications. En effet, elle requiert que le travailleur migrant en situation régulière puisse jouir de ses droits politiques dans son Etat d'accueil lorsque sa législation le permet. Elle exige également un engagement de la part du pays à créer des procédures et institutions destinées à tenir compte des besoins, aspirations et obligations particuliers des travailleurs migrants. Ratifier cette convention équivaldrait également de la part de l'Etat sénégalais à assurer l'information aux travailleurs migrants de leurs droits résultants de ladite convention.

I.1.2. L'appréhension du phénomène migratoire par le droit interne

Aussi bien la loi n°97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant nouveau Code du travail, la loi n°73-13 portant Code de la sécurité sociale, la loi n°71-10 et le décret n°71-860 traitant des conditions d'admission, de séjour et d'établissement des étrangers que la loi n°61-10 modifiée par la loi n°89-42 portant Code de la nationalité, contiennent des dispositions relatives aux migrants.

La ratification de bon nombre des conventions internationales relatives aux droits de l'homme en général et aux droits des travailleurs migrants en particulier a induit un effort de transposition dans le droit interne. Toutefois, le processus d'harmonisation de la législation nationale avec les conventions internationales se poursuit. La ratification de la Convention internationale des Nations

¹ C'est la conception retenue dans le cadre de cette étude conformément aux directives du CARIM.

² Elle est entrée en vigueur le 1er juillet après avoir été ratifiée par vingt Etats.

Unies sur la protection de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, devrait être accompagnée par de nouveaux changements juridiques importants et profitables aux travailleurs migrants réguliers ou irréguliers.

1.1.3. La signature de conventions bilatérales ou multilatérales

Plusieurs accords bilatéraux relatifs soit à la sécurité sociale, soit à la main d'œuvre, soit aux deux ont été conclus avec la France³, le Mali⁴ (le 13 mai 1965 renégocié le 26 juillet 1996), la Mauritanie⁵, le Gabon⁶ et avec Djibouti dans le cadre du renforcement de l'enseignement et la formation dans ce dernier pays. Ces accords participent du souci, d'une part de favoriser la migration des nationaux vers d'autres pays, d'autre part de protéger les ressortissants sénégalais établis à l'étranger. Ils contiennent généralement des dispositions précises dont l'application réciproque contribue en même temps à mieux protéger les ressortissants de son cocontractant.

Dans la réalité, l'efficacité de ces accords bilatéraux, surtout en matière de protection sociale, bute à la fois sur leur méconnaissance par les destinataires mais aussi sur la mauvaise volonté des cocontractants. Il est vrai qu'un effort de vulgarisation ne pourrait être que profitable.

Au plan multilatéral, le Sénégal est partie prenante, au niveau régional ou sous régional, de plusieurs traités dont celui instituant la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) ambitionnant l'intégration économique, complété d'ailleurs par plusieurs autres protocoles dont celui relatif au code de la citoyenneté CEDEAO de 1982 et celui afférent à la libre circulation des personnes, au droit d'établissement et de résidence de la CEDEAO de 1979.

Le pays est également partie prenante du traité instituant l'Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA) adopté en 1994 et de celui instituant l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des affaires (OHADA), signé le 17 octobre 1993 à Port Louis en Ile Maurice, visant l'intégration juridique de pays d'Afrique ayant en commun l'usage du franc. L'OHADA reste tout de même ouverte aux autres pays du continent.

1.2. Inexistence au plan institutionnel d'une structure autonome chargée de la migration

En l'absence d'une politique migratoire nationale, il n'est guère surprenant que la question de la migration de main d'œuvre, de façon générale, interpelle une pluralité d'intervenants tant au niveau gouvernemental qu'à celui des acteurs de la société civile. Du fait de cette absence, l'action des différents acteurs ne peut avoir des effets notables sur l'amélioration de la gestion du phénomène migratoire. En effet, la parcellisation et la multiplication des responsabilités, ainsi que le manque d'information et de communication sur les enjeux de la migration rendent difficile la gestion des flux de migrants, qui est par essence transversale, mais exige la mise en place d'une collaboration de fait et une hiérarchisation des missions. Malgré tout, la Direction de l'Assistance Technique joue un rôle primordial dans la migration des personnes hautement qualifiées.

1.2.1. Foisonnement d'acteurs institutionnels

Au niveau gouvernemental, les Ministères en charge du Travail, de l'Intérieur, de la Jeunesse, des Sénégalais de l'Extérieur et des Affaires Etrangères interviennent sous diverses formes dans la gestion des travailleurs migrants.

³ Signée le 5 mars 1960 et renégociée à travers la loi n°75-33 du 3 mars 1975.

⁴ Signée le 13 mai 1965 et renégociée le 26 juillet 1966.

⁵ Signée le 28 octobre 1972 et remplacée par une nouvelle en date du 5 décembre 1987.

⁶ Signée en 1982 mais non ratifiée jusqu'à présent par le Gabon

La prise de conscience du statut de pays d'émigration avait amené les pouvoirs publics sénégalais, dès 1993, à créer à côté du ministère des Affaires étrangères, un département à part entière dénommé ministère des Emigrés⁷. Les attributions qui lui étaient naguère confiées sont de la compétence actuelle du ministère des Sénégalais de l'extérieur.

En 1995, le Conseil supérieur des Sénégalais de l'extérieur voit le jour pour servir d'interlocuteur aux pouvoirs publics. Sa composition reflétait un souci de représentation des cinq (5) zones d'immigration que sont l'Afrique subsaharienne, l'Asie, l'Amérique, l'Europe et les pays arabes. Avec l'alternance politique intervenue en mars 2000 le Conseil sera dissout. En lieu et place de ladite structure, la présidence de la République a mis sur pied une cellule dirigée par un Conseiller spécial ayant rang d'ambassadeur itinérant⁸.

Le Réseau des parlementaires sur les migrations, les droits humains et le développement (RP/MDHD) se fixe comme objectif la mobilisation des associations d'émigrés au niveau local, départemental et régional.

La Caisse de sécurité sociale constitue un maillon important dans la gestion des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille. Les travailleurs étrangers exerçant une activité professionnelle et résidant dans le pays s'y affilient au même titre que les nationaux conformément au principe constitutionnel de non discrimination. Toutes les branches résultant de la protection assurée ou coordonnée par la Caisse sont ouvertes aux migrants dont le pays peut se prévaloir d'un accord dans le domaine avec le Sénégal.

Depuis le 11 janvier 2008, le Sénégal a mis en place une Commission Nationale de gestion des Offres d'Emploi dans le cadre de la migration légale. La commission regroupe les ministères de la Jeunesse, de l'Intérieur, des Affaires Etrangères, des Sénégalais de l'Extérieur, de la Fonction publique, du Travail et des Organisations professionnelles, de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle. Ses attributions sont diverses dont celles d'assurer la centralisation et la diffusion des offres d'emploi, de dresser un inventaire des filières et profils des travailleurs, de mettre en place des mesures pour empêcher la fuite des cerveaux, d'assurer la coordination entre les différents ministères en ce qui concerne la migration légale. C'est dire l'importance d'un tel dispositif, dont l'efficacité bute toutefois sur bien des obstacles. Indépendamment de la disparité de ses membres, l'instabilité gouvernementale induite par les nombreux remaniements ministériels aux conséquences fâcheuses sur la marche d'une bonne administration, ne militent pas en faveur de son fonctionnement effectif.

Au niveau de la société civile, les organisations d'employeurs, les syndicats et certaines organisations non gouvernementales accomplissent un travail d'information et de plaidoyer en faveur des droits des travailleurs migrants.

En définitive, les institutions intervenant dans la gestion de la migration sont confrontées à des difficultés réelles liées au problème de coordination interne, à l'absence d'une vision globale, au manque d'expertise dans le domaine de la gestion de la migration de travail, à la faiblesse des moyens financiers et logistiques et au manque de lisibilité du marché du travail⁹.

1.2.2. La Direction de l'Assistance technique

Rattachée à la Primature, la Direction de l'Assistance technique (DAT) s'occupe essentiellement de la gestion de la coopération internationale en matière d'exportation de main d'œuvre. Ainsi, elle joue un

⁷ Fall P. D., *Migrations internationales et droits des travailleurs au Sénégal*, UNESCO, 5 avril 2003.

⁸ Fall P. D. *idem* p. 36.

⁹ Dia I. A., *Evaluation nationale des politiques, législations et pratiques en migration de travail au Sénégal*, mars 2009, OIM, p. 12 et suivantes.

rôle important dans la concrétisation des accords bilatéraux conclus par le pays avec d'autres. Or, ces accords emportent la mise à la disposition de pays tiers ayant contracté avec l'Etat du Sénégal d'un personnel hautement qualifié. Son action ne se limite pas au choix des candidats mais embrasse aussi la défense de leurs intérêts dans le cadre des contrats individuels qu'ils signent¹⁰. Son efficacité explique probablement pourquoi des pays qui avaient conclu des accords de main d'œuvre avec le Sénégal, à l'image du Gabon ou de la Côte d'Ivoire, ont opté, après, pour le recrutement direct sur place moins coûteux et moins contraignant, ou celui de la signature de nouveaux contrats moins attractifs avec le personnel qui leur avait été fourni dans le cadre desdits accords à l'issue de sa mission.

La Direction s'est voulue novatrice également dans la valorisation de l'expertise acquise par la diaspora sénégalaise établie en France. A partir d'un site créé à cet effet, cette dernière peut intégrer une base de données et adhérer à l'idée de participer à l'accomplissement de missions ponctuelles dans le pays d'origine.

II. Appréciation du dispositif encadrant les migrants en rapport avec la migration hautement qualifiée

L'intérêt d'une telle préoccupation est qu'elle permet de déceler, d'une part, les éléments favorables aux travailleurs migrants et qui sont de nature à impacter positivement sur l'arrivée de migrants surtout lorsqu'ils disposent d'une certaine expertise, et d'autre part, les éléments qui leur sont défavorables et qui, de ce fait, peuvent constituer un facteur de dissuasion.

II.1. La protection des travailleurs immigrants

Elle pose la délicate question de la conciliation du droit souverain de chaque Etat de protéger son marché de travail et son système de protection sociale avec les droits fondamentaux des individus qui, pour différentes raisons, émigrent pour un emploi à l'étranger. Même si, pour l'essentiel, la réglementation sénégalaise ne se préoccupe pas particulièrement de la question des travailleurs migrants, elle intègre dans une certaine mesure le souci de protection des droits de ces derniers. L'appréciation qu'ils en font est de nature à impacter positivement sur l'immigration des personnes hautement qualifiées lorsque l'on sait que l'encadrement juridique de l'accès à l'emploi est tel qu'il est quasiment fermé aux étrangers qui n'ont pas un certain niveau de formation ou d'expertise.

II.1.1. Eléments militant en faveur de l'immigration des personnes qualifiées

En direction des migrants étrangers qui franchissent l'obstacle de l'accès à l'emploi salarié la législation sénégalaise consacre non seulement un principe d'égalité avec les autochtones mais aussi tient compte, parfois, de la particularité de leur situation.

a) Institution d'un principe d'égalité de traitement entre travailleurs étrangers et autochtones en droit social

Le droit du travail sénégalais cherche autant que faire se peut à réserver le même traitement aux travailleurs étrangers et aux autochtones. Le code du travail sénégalais s'applique aussi bien aux travailleurs nationaux qu'aux travailleurs migrants. En son article L-2, la loi n°97-17 du 1^{er} décembre 1997 instituant un nouveau Code du travail précise qu'il s'applique aux relations entre travailleurs et employeurs. Est considéré comme travailleur au sens de la présente loi, quels que soient son sexe ou sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée. C'est que les travailleurs, de façon générale, sont régis par les lois du pays de résidence. Il

¹⁰ Son rôle a été décisif dans le processus de sélection et de défense des intérêts de la quarantaine de Sénégalais envoyé à Djibouti dans le domaine de la formation et de l'enseignement en vertu de l'accord d'assistance technique liant les deux pays.

existe un principe de non discrimination qui recouvre aussi bien la rémunération¹¹ que les conditions du travail. Les travailleurs étrangers bénéficient du droit de grève et peuvent aussi se syndiquer. Le syndicalisme étant l'outil par excellence de défense des droits des travailleurs, il apparaît logique que le travailleur étranger qui a franchi l'obstacle du recrutement puisse s'en prévaloir. Au même titre que les nationaux, le travailleur migrant peut adhérer au syndicat de son choix.

En matière de protection sociale, les travailleurs migrants et les membres de leur famille, à condition de remplir les conditions de résidence, bénéficient de toutes les prestations auxquelles ont droit les travailleurs sénégalais. Une telle exigence n'est pas de mise pour ce qui est du versement des pensions de retraite. Il est loisible au travailleur migrant de les percevoir dans son pays d'origine, au Sénégal ou dans tout autre pays de son choix. Les frais de mise à disposition des pensions sont à la charge de l'organisme d'affiliation. Dans ce cadre, les accords de sécurité sociale ou les accords de coordination technique conclus avec d'autres organismes de sécurité sociale sont appréciables en ce qu'ils permettent de faciliter la liquidation ou le paiement des droits acquis ou en cours d'acquisition par un travailleur migrant et sa famille.

b) Prise en compte de la particularité de la situation des travailleurs migrants

En ce qui concerne les conditions de travail, le travailleur migrant bénéficie d'un régime de protection spécifique. Le migrant a droit au regroupement familial qui est à la charge de l'employeur, au logement, à des congés payés normaux et supplémentaires dans son pays d'origine et à une prise en charge de ses frais de transport ainsi que ceux des membres de sa famille par suite d'une rupture de contrat ou à l'expiration de celui-ci.

Les personnels enseignants et de recherche étrangers recrutés dans les universités sénégalaises non seulement ont les mêmes avantages que les nationaux, mais bénéficient en outre d'un logement et d'un voyage au pays d'origine tous les quatre ans avec leur épouse et leurs enfants. Toutefois, le voyage au pays d'origine n'est pas cumulable avec le voyage d'étude auquel tout enseignant ou chercheur a droit tous les deux ans.

II.1.2. L'existence de règles ou de pratiques discriminatoires à l'égard des migrants

La législation sociale sur certains aspects est discriminatoire vis-à-vis des travailleurs migrants. Dans le domaine particulier du droit d'association, si le travailleur migrant peut adhérer au syndicat de son choix pour défendre ses intérêts, il ne peut nullement prétendre en assurer la direction que dans l'hypothèse où il est domicilié au Sénégal depuis cinq ans et que son pays d'origine accorde la même possibilité aux ressortissants sénégalais sur son territoire¹². Par ailleurs, le travailleur migrant titulaire d'une rente d'accident de travail ou de maladie professionnelle transférant son lieu de résidence hors du Sénégal perd une partie importante de ses droits.

Sur le plan de l'accès à l'emploi, les travailleurs migrants sont dans une situation particulière. Leur recrutement est assujéti à l'obtention d'une autorisation administrative préalable valant permis de travail¹³. Sur la même lancée, l'article L-224 du Code du travail précise que des décrets peuvent, en vue du plein emploi de la main d'œuvre nationale, interdire ou limiter l'embauchage de travailleurs étrangers, pour certaines professions ou certains niveaux de qualification professionnelle. Un tel dispositif peut être perçu comme ne s'opposant pas au recrutement de migrants hautement qualifiés dans des secteurs où les besoins du pays sont réels. Une telle analyse est confortée par le fait que l'embauche de personnel d'enseignement et de recherche étranger dans les universités sénégalaises

¹¹ Selon l'article L-105 du code du travail « à conditions de travail égales, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. »

¹² Article 9 du Code du travail sénégalais.

¹³ Cela résulte des dispositions combinées de la loi n°71-10 du 21 janvier 1971 et du décret 71-60 du 26 juillet 1971 relatifs aux conditions d'admission, de séjour et d'établissement des étrangers au Sénégal.

n'est assujettie à aucune autorisation de travail préalable. Au sein des universités, les étrangers bénéficient quasiment des mêmes chances de recrutement que les nationaux. C'est ce qui explique probablement le pourcentage important d'étrangers aussi bien à l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar qu'à l'Université Gaston Berger de Saint Louis.

L'autorité compétente décide en tenant compte de la situation qui prévaut sur le marché de l'emploi, et particulièrement des possibilités d'emploi des nationaux dont les profils professionnels correspondent au type d'emploi à pourvoir. De ce point de vue, la législation sénégalaise n'est pas singulière puisque bon nombre de pays procèdent de la sorte.

Les possibilités d'emploi qui s'offrent aux travailleurs migrants sont circonscrites au secteur privé et concernent surtout les postes de cadre comme l'attestent les statistiques disponibles¹⁴ d'une part, et le secteur informel ou secteur non structuré pour lequel il n'y a aucune réglementation et qui, partant, est plus ouvert d'autre part. C'est que le secteur public regroupe les fonctionnaires, autrement dit les personnes nommées dans un emploi permanent d'une administration publique et qui exprime la souveraineté de l'Etat. On y accède principalement par la voie du concours qui permet de garantir l'égalité des citoyens.

En dépit de l'adoption d'instruments en faveur de la libre circulation des personnes avec l'instauration d'un passeport commun et du libre établissement dans l'espace CEDEAO¹⁵, des entraves réglementaires subsistent, comme l'absence de mécanismes communs de certification et de validation des parcours scolaires et professionnels pour faciliter la mobilité du travail. Cela est d'autant plus paradoxal qu'une convention générale relative à la reconnaissance et à l'équivalence des diplômes, grades, certificats et autres titres a été signée¹⁶.

Malgré l'existence du Conseil africain et malgache de l'enseignement supérieur (CAMES), le problème de la reconnaissance des diplômes supérieurs continue à se poser au sein même de l'espace CEDEAO. Cela contribue en peu plus à amoindrir les possibilités de recrutement des migrants provenant de cet espace, fussent-ils diplômés. Un tel ostracisme se justifie difficilement lorsque l'on sait que certains diplômes sont même reconnus en Europe et aux Etats-Unis¹⁷. Lors de la vingt-sixième (26^{ème}) session de la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement tenue à Dakar le 31 janvier 2003, l'une des principales recommandations était la nécessité pour les Etats membres de mettre en œuvre des actions concrètes pour l'application effective des dispositions de la CEDEAO relatives à la libre circulation, au droit de résidence et d'établissement, pour éradiquer toutes les barrières à la libre circulation et à l'accueil et l'intégration des ressortissants de la Communauté, y compris les barrages routiers¹⁸.

II.2. L'encadrement juridique des émigrés sénégalais

Du fait de la territorialité des lois, les textes juridiques sénégalais n'ont vocation qu'à s'appliquer aux autochtones résidant dans le pays et ignorent ceux qui vivent à l'étranger. Cela dit, les nationaux candidats à l'émigration doivent tout d'abord se conformer à la législation relative à la sortie du territoire national. Quel que soit leur mode de recrutement, ils sont assujettis aux mêmes aléas.

¹⁴ Ils étaient au nombre de 212 en 2001, 162 en 2002 et 85 à la date du 3 mai 2003. Source FALL P. D. *op. cit.* p.27.

¹⁵ Protocole A/P1/5/19 du 29 mai 1979.

¹⁶ Convention générale A/A.1/03 signée à Dakar le 3 janvier 2003.

¹⁷ Rapport Atelier de formation sur les politiques et la gestion de main d'œuvre du 8 au 11 juin 2009, Dakar, BIT et OIM, p. 31.

¹⁸ CEDEAO (2003) Vingt – sixième session de la Conférence des Chefs d'Etat et de gouvernement Communiqué final Dakar, 31 janvier 2003 [www.sec.ecowas.int.sitedeao/francais/communique/Communiquefinal-Dko3.pdf] (Consulté le 23-08-08).

II.2.1. La sortie du territoire national

Il est une époque où la sortie des Sénégalais du territoire national était assujettie à une autorisation préalable¹⁹. La levée de cette entrave est un facteur militant en faveur de l'émigration. Depuis maintenant quelques décennies, de nombreux Sénégalais s'installent un peu partout dans le monde aussi bien dans les pays du sud (Gabon, Côte d'Ivoire principalement) que du nord. Pour l'Europe, la France, après avoir été la destination de prédilection, a été supplantée, en raison du durcissement de sa politique d'immigration, par l'Espagne et l'Italie où les différentes vagues de régularisation ont eu un effet incitatif. Toutefois, la migration des personnes hautement qualifiées profite surtout à l'Amérique du Nord. Les Etats-Unis d'Amérique et le Canada, depuis longtemps, ont initié une politique d'immigration incitative en direction des personnes disposant de certaines compétences.

Grosso modo, la législation sénégalaise afférente à la migration est réduite et ne porte pratiquement pas sur l'émigration. Celle-ci reste tributaire de la réglementation des pays d'accueil et des conventions d'établissement conclues par le Sénégal avec lesdits pays. Cependant, les Sénégalais candidats à l'émigration doivent se conformer aux contraintes légales en vigueur, c'est-à-dire être muni d'un passeport en cours de validité, être en règle avec la justice et détenir les visas nécessaires pour entrer dans les pays de destination²⁰. Dans la perspective de lutter contre la fuite des cerveaux, la sortie du territoire national des fonctionnaires est assujettie à une autorisation administrative préalable.

L'inexistence de procédures particulières régissant l'émigration, en dehors des textes sur la délivrance du passeport et des documents de voyage, ne favorise pas une gestion cohérente de l'émigration surtout lorsque l'on sait que le recrutement de travailleurs sénégalais à l'étranger peut se faire en dehors de tout contrôle de l'Etat du Sénégal.

II.2.2. L'accès des émigrés sénégalais à l'emploi dans les pays d'accueil

Quelles que soit les qualifications acquises, la quête d'un emploi n'est jamais aisée surtout lorsqu'elle a pour cadre un pays étranger. Même s'il n'y pas véritablement une politique nationale relative aux migrations, il n'en demeure pas moins que l'Etat du Sénégal, par le biais de la signature de certaines conventions bilatérales, intervient dans la migration des personnes dotées d'une certaine expertise. Les initiatives individuelles constituent néanmoins la principale source d'alimentation de la migration desdites personnes.

a) Le recrutement sur place

La majeure partie des émigrés sénégalais est recrutée sur place dans le pays d'accueil à partir du moment où, assez souvent, la décision d'émigrer n'est pas un choix politique mais une option individuelle. L'émigré s'entend directement avec l'employeur potentiel. Dans cette relation d'ordre privé qui se noue, l'Etat n'est nullement acteur. Une telle situation est particulièrement préjudiciable lorsque sont concernés des nationaux qui ont bénéficié des moyens de l'Etat ou de ses partenaires pour le financement de leur formation à l'étranger dans des domaines où les besoins nationaux sont pourtant réels. La propension de ces derniers à rester, une fois leurs études terminées, avait amené l'Etat à leur faire signer un engagement à se mettre à son service pendant une durée bien déterminée une fois leur formation achevée. Dans une certaine mesure, le procédé avait pu fonctionner jusqu'à ce que les politiques d'ajustement structurel imposées par les institutions de Bretton Woods n'entraînent la réduction des effectifs de la fonction publique.

¹⁹ Le régime de l'autorisation a duré jusqu'en 1981.

²⁰ En ce qui concerne l'Europe, avec l'espace Schengen, les conditions d'obtention de visa ont été uniformisées et durcies. L'autorité administrative compétente dispose d'un pouvoir discrétionnaire et n'a pas à motiver son refus.

b) Le recrutement dans le cadre des accords bilatéraux

L'essentiel des conventions de main d'œuvre signées entre le Sénégal et d'autres pays du sud porte essentiellement sur l'octroi de personnels sénégalais qualifiés surtout dans le domaine de l'enseignement²¹. Par conséquent, les accords bilatéraux conclus par l'Etat peuvent donc être perçus comme un outil de promotion de la migration hautement qualifiée. Les plus récents concernent l'Espagne et la France. Dans le chef de ces derniers, il s'agit d'une volonté de faire face, entre autres, à l'immigration clandestine.

– Les accords conclus avec l'Espagne

Le Sénégal a conclu avec le Royaume d'Espagne plusieurs instruments bilatéraux sur la migration qui ont permis à près de 1500 travailleurs sénégalais de partir travailler légalement en Espagne²². Dans ce cadre, les offres d'emploi en Espagne sont reçues par l'intermédiaire des services du Bureau du Travail et des Affaires Sociales de l'Ambassade d'Espagne à Dakar. Des contingents sont fixés annuellement au niveau de chaque province espagnole par rapport aux secteurs pourvus d'emplois dont la demande ne peut être satisfaite au niveau local.

Au départ, le système de présélection ciblait essentiellement les rapatriés qui disposaient d'un plus large quota (les deux tiers), le tiers revenant à l'Agence Nationale de l'Emploi des Jeunes (ANEJ) et à la Direction de l'Emploi. Les jeunes ayant une qualification professionnelle et disposés à émigrer en Espagne étaient les principales cibles pour ce qui est du quota ANEJ-Direction de l'Emploi. Depuis janvier 2008, avec la création de la Commission nationale de gestion et de suivi des offres d'emploi, les procédures de présélection des candidats sont décentralisées au niveau des régions et des zones rurales à travers la mise en place de comités régionaux. La collaboration avec le ministère de l'Intérieur permet de faciliter la délivrance des documents administratifs (passeport, carte nationale d'identité, etc.) et de réduire les délais de traitement pour que la présélection se fasse conformément au calendrier fixé par la partie espagnole.

Le mode de présélection prévoit le double des candidats par rapport aux postes proposés pour un éventail plus large des possibilités pour les employeurs espagnols chargés de la sélection finale. La partie espagnole est chargée de la sélection définitive et du recrutement des travailleurs présélectionnés depuis le Sénégal.

Le BIT apporte un appui dans la formation des candidats au départ, notamment en ce qui concerne le renforcement des capacités professionnelles (employabilité) et la sensibilisation des candidats à l'émigration sur les droits fondamentaux au travail et sur les risques liés à l'émigration irrégulière. La formation avant le départ touche aussi certains aspects techniques tels que la nature du contrat signé. Le BIT apporte également un appui dans l'élaboration et la gestion d'une base de données informatisée. A travers cette collaboration, le BIT entend jeter les bases d'un système efficace et durable de gestion de la migration de travail et contribuer à sa pérennisation en formant les acteurs étatiques et les autres partenaires (syndicats, ONG) à la relève.

– L'accord de gestion concertée des flux migratoires signé avec la France

Signé en septembre 2006 entre le Sénégal et la France, cet accord²³ participe du souci de lutter contre la fuite des cerveaux tout en encourageant la mobilité internationale perçue comme un enrichissement personnel. Dans le cadre de leur accord de gestion concertée des flux migratoires, les parties sénégalaise et française ont arrêté une liste de 108 métiers couvrant des emplois qualifiés, semi qualifiés et non qualifiés (55 métiers répondant aux besoins des entreprises

²¹ Il en est ainsi des accords conclus par le pays avec l'Algérie, le Gabon, la Côte d'Ivoire et plus récemment Djibouti.

²² Martin F., *La politique de l'Espagne en matière de migration de main d'œuvre*, Rapport atelier de formation sur les politiques et la gestion de la migration de main d'œuvre du 8 au 11 juin 2009, Dakar, BIT&OIM, p.19

²³ Un autre accord lie le Sénégal à la France concernant les jeunes professionnels. Il permet à de jeunes professionnels de séjourner pour une courte durée (de 3 à 18 mois) en France afin de leur permettre d'accroître leur compétence et de faciliter leur réintégration dans le marché du travail du pays d'origine et de lui apporter des compétences nouvellement acquises.

françaises et 53 métiers définis par la partie sénégalaise) surtout dans les secteurs du BTP, de l'Hôtellerie et de la Santé. En 2007, 19 Sénégalais qualifiés ont été recrutés, parmi lesquels des sportifs de haut niveau. Cet accord contient plusieurs volets dont celui relatif aux compétences et talents s'adressant aux titulaires d'un baccalauréat + 4 ou + 5 d'une part, et celui des salariés en mission permettant à des entreprises de faire migrer certains de leurs cadres vers la maison-mère pour acquérir de nouvelles compétences, d'autre part.

L'accord ne perd pas de vue les travailleurs émigrés en règle qui souhaitent rentrer avec la possibilité qui leur est offerte d'obtenir un pécule à cet effet ou d'être accompagné dans le montage d'un projet²⁴. Toutefois cet accord laisse en suspens certaines questions fondamentales, dont la valorisation des qualifications surtout pour les travailleurs de l'économie informelle, la définition d'une liste de métiers par l'Etat sénégalais à travers une démarche consensuelle par une implication plus effective du secteur privé, des services ministériels compétents et des agences spécialisées, l'inexistence d'un répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME).

c) Aménagement de dispositifs d'appropriation de l'expertise acquise par les émigrés

Il est communément admis que certains experts de renommée mondiale sont originaires des pays du tiers-monde, notamment du Sénégal. Toutefois, il a été constaté que la majeure partie d'entre eux réside à l'étranger. Ce faisant, leurs pays d'origine ne bénéficient pas de leurs compétences. Ce phénomène appelé « fuite des cerveaux » affecte la quantité et la qualité du capital humain disponible de leur pays qui en a grandement besoin. C'est pour juguler un tant soit peu le phénomène que le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) a lancé depuis maintenant une trentaine d'années le programme TOKTEN (transfert des connaissances par l'intermédiaire des nationaux expatriés). Il vise donc à faire bénéficier aux pays en développement des compétences de leurs experts expatriés.

A la suite de pays comme la Chine, l'Inde, l'Iran, la Turquie et la Pologne, le Sénégal a pu obtenir du PNUD un financement de 200 000 \$ EU sous forme d'un projet de trois ans. Ce programme est bénéfique à plus d'un titre. Il permet au pays bénéficiaire de trouver la solution à ses problèmes dans des secteurs identifiés à un coût quasiment nul puisque les consultants sont pris en charge par le PNUD. Ils sont d'autant plus efficaces qu'ils n'ont besoin d'aucune période d'adaptation linguistique et culturelle.

Le projet « Initiatives et codéveloppement » 2005-2008 de la Direction de l'Assistance Technique (DAT) a permis de réaliser un ensemble d'actions significatives. Le volet « Mobilisation de la diaspora hautement qualifiée » a permis la mobilisation de 37 experts de la diaspora scientifique et technique sénégalaise établie en France pour appuyer les structures publiques, parapubliques et privées au Sénégal, à travers des missions d'expertise de courte durée. Cet appui s'est traduit par un transfert de connaissance à travers le renforcement des capacités des ressources humaines mais également par un transfert de technologies au profit des structures auprès desquelles ces experts, dont les titres de voyage et les frais de séjour ont été pris en charge, sont intervenus. A titre d'exemple, dans le secteur de la recherche médicale, le projet « Initiatives et développement » a financé une mission d'appui au laboratoire de la Faculté de Médecine, de pharmacie et d'Odontologie sur la recherche de molécules végétales pour lutter contre l'hypertension artérielle et le diabète ainsi que les équipements pour relever le plateau technique du laboratoire, indispensables à la réalisation de ces recherches.

²⁴ L'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) qui remplace l'Agence Nationale de l'Accueil des Etrangers et des Migrations (ANAEM) développe des programmes d'aide au retour des migrants dans leur pays d'origine. Il appuie les promoteurs diplômés dans des domaines très variés. Ce dispositif, malgré les atouts qu'il recèle, n'est pas forcément satisfaisant pour les pays d'origine puisque ne portant que sur les créneaux où les besoins de la France ne sont pas réels.

d) La persistance du défi de la protection des droits des travailleurs émigrés

L'Etat sénégalais a développé un ensemble de stratégies visant à assurer la protection des droits sociaux et politiques de ses ressortissants vivant à l'étranger. Dans les pays où leur nombre est significatif, ils peuvent non seulement être électeurs mais sont aussi éligibles lors des élections nationales organisées au Sénégal²⁵. Les Sénégalais de l'extérieur, en outre, peuvent bénéficier d'une assistance juridique de la Division de la Chancellerie via les ambassades et les services consulaires. Le ministère des Sénégalais de l'Extérieur a créé un fond social pour assister les Sénégalais à l'étranger par l'intermédiaire des ambassades et des services consulaires du Sénégal.

Des difficultés demeurent, malgré tout, liées surtout à la question de la sécurité sociale puisque les accords de recrutement de main d'œuvre n'intègrent pas toujours des clauses de sécurité sociale pour la protection des travailleurs sénégalais à l'étranger. Pour cela, le gouvernement devrait s'entourer d'un maximum de garanties lors de la signature desdits accords en y incluant les dimensions telles que la sécurité sociale. De tels accords sont de nature à assurer l'égalité de traitement entre nationaux et étrangers d'une part, et de conserver les droits acquis et en cours d'acquisition par les travailleurs migrants sénégalais qui sont appelés à changer de pays de résidence ou à rentrer au pays une fois admis à faire reconnaître leurs droits à la retraite. Il est vrai que certains pays d'accueil ne développent aucun enthousiasme à ratifier ou à conclure un accord de sécurité sociale avec le Sénégal à l'image du Gabon et de l'Italie²⁶. La faiblesse de la présence de ressortissants de ces pays sur le sol sénégalais y est probablement pour quelque chose. En attendant, pour pouvoir jouir de leur pension de retraite, les travailleurs migrants sénégalais sont obligés de demeurer dans leur pays d'accueil.

En définitive, afin d'assurer le bien-être de ses ressortissants résidant à l'extérieur, le Sénégal devrait signer des accords bilatéraux de coopération en matière de sécurité sociale et d'emploi de main-d'œuvre avec certains pays accueillant les communautés sénégalaises. Ces accords et conventions bilatéraux d'établissement et de circulation des personnes peuvent permettre de faire face aux nombreux problèmes que les émigrés sénégalais rencontrent. Ces accords ont aussi l'avantage de sécuriser le séjour des Sénégalais à l'extérieur et de leur permettre de mener des activités professionnelles dans les pays hôtes, sans discrimination aucune. Ces accords sont d'autant plus nécessaires que beaucoup de pays membres des ensembles auxquels appartient le Sénégal affichent aujourd'hui une réticence pour l'accueil et le traitement adéquat des travailleurs sénégalais.

²⁵ C'est ainsi donc que l'on trouve un député et un sénateur des Sénégalais de l'extérieur.

²⁶ L'Institut de l'Assistance aux Travailleurs Sénégalais et Italiens (IASI) essaie de pallier tant bien que mal l'absence d'une convention de sécurité sociale entre le Sénégal et l'Italie. Son action est pluriforme et embrasse la facilitation du retour des Sénégalais chez eux grâce notamment au remboursement des cotisations sociales versées dans le pays d'accueil.

Conclusion

Malgré les opportunités qu'elle représente aussi bien pour les pays de départ que de destination, à condition d'être encadrée, la migration des personnes hautement qualifiées n'a pas fait l'objet d'une véritable préoccupation. Au plan législatif, il n'y pas de réglementation spécifique du phénomène. Du point de vue institutionnel, le foisonnement d'acteurs ne milite pas en faveur d'une politique migratoire cohérente. Tout se passe comme si le pays n'avait pas conscience que, s'il peut être un vecteur important de développement économique, la non réglementation systématique de la migration des personnes qualifiées peut aboutir à priver le pays des compétences dont il a le plus besoin. Pour être paradoxale cette situation n'en est pas pour autant surprenante quand on sait que le pays n'a pas ratifié l'essentiel des conventions internationales de l'OIT participant du souci de protection des travailleurs migrants en général.

L'absence de réglementation de la migration des personnes dotées de compétences avérées est probablement la conséquence de l'inexistence d'une politique nationale sur les migrations. C'est que cela nécessite déjà une bonne connaissance du marché national de l'emploi avec une identification précise des besoins des entreprises, une maîtrise des différentes filières de formation et une connaissance avérée du nombre de personnes arrivant chaque année sur le marché de l'emploi.

Une telle politique pourrait se traduire par une véritable planification et une meilleure connaissance de la diaspora sénégalaise qualifiée. Il est vrai que des structures telles que la Direction de l'Assistance technique s'y attèlent déjà dans le cadre de son programme « Mobilisation de la diaspora hautement qualifiée ». Seulement, cette action demeure assez marginale puisque la mobilisation ne vise à faire profiter au pays de cette expertise que dans le cadre de séjours ponctuels. Il faut donc aller plus loin et encourager la diaspora à investir dans des secteurs productifs et à ne plus se contenter seulement de l'envoi d'une partie de ses revenus à la famille restée au pays. Il urge aussi de créer les conditions du retour de ceux qui désirent rentrer pour mettre leurs compétences au service de l'économie nationale.

Bibliographie

BA Hamidou & FALL Abdoulaye, Législations relatives aux travailleurs migrants en Afrique de l'Ouest, BIT Genève, 1^{ère} Edition 2006 ;

DIA Ibrahima Amadou, Evaluation nationale des politiques, législations et pratiques en migration de travail au Sénégal, OIM, mars 2009 ;

FALL Pape Demba, Migration internationale et droits des travailleurs au Sénégal, UNESCO, avril 2003 ;

VEERASSAMY Lalini, Rapport de la Revue législative en matière de migration de travail au Ghana, Nigéria, Sénégal et Libye, OIM, 5 mai 2009.