Le phénomène migratoire dans les pays du conseil de coopération du Golfe (CCG) dans un contexte de migration " Sud-Sud " : marché du travail, conséquences économiques et système de " Kafala "

Yahya Namouchi

▶ **To cite this version:**

Yahya Namouchi. Le phénomène migratoire dans les pays du conseil de coopération du Golfe (CCG) dans un contexte de migration " Sud-Sud " : marché du travail, conséquences économiques et système de " Kafala ". Sociologie. Université Paris-Nord - Paris XIII, 2023. Français. NNT : 2023PA131064 . tel-04540704

HAL Id: tel-04540704
https://theses.hal.science/tel-04540704

Submitted on 10 Apr 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNIVERSITÉ PARIS XIII – SORBONNE PARIS NORD

École doctorale Érasme

Le phénomène migratoire dans les pays du Conseil de Coopération du Golfe *(CCG)* dans un contexte de migration « *Sud-Sud* » : *Marché du Travail, Conséquences Économiques et Système de « Kafala »*

THÈSE DE DOCTORAT
présentée par

Yahya NAMOUCHI
Centre de recherche en Economie et en gestion de Paris Nord (CEPN - UMR 7234 CNRS)

pour l'obtention du grade de

DOCTEUR EN SCIENCES ECONOMIQUES

soutenue le 28 septembre 2023 devant le jury d'examen constitué de :

***VAHABI Mehrdad**, Professeur des universités, Université Sorbonne Paris Nord, Président du jury*

***SCHAFFAR Alexandra**, Professeure des universités, Université de Toulon, Rapportrice*

***SOUAM Said**, Professeur des universités, Université Paris Nanterre, Rapporteur*

***SOUSSI Mouez**, Professeur des universités, IHEC Carthage, Examinateur*

***COURTAULT Jean-Michel**, Professeur des universités, Université Sorbonne Paris Nord, Directeur de thèse*

***OUDINET Joël**,* Maître de conférences *hors classe, Université Sorbonne Paris Nord, Co-directeur de thèse*

« L'Université Sorbonne Paris Nord n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses : ces opinions devront être considérées comme propres à leurs auteurs »

Cette thèse a été préparée au :

Centre de recherche en Economie et gestion de Paris Nord (CEPN – UMR 7234 CNRS)

Université Sorbonne Paris Nord – Campus de Villetaneuse

99, avenue Jean-Baptiste Clément

93430 Villetaneuse

France

Téléphone : 33 (0) 1 49 40 32 55 / 33 (0)1 49 40 35 27

Mail : cepn-secretariat[at]univ-paris13.fr

Site : https://cepn.univ-paris13.fr/

Remerciement

« Rien de grand ne s'est accompli dans le monde sans passion » Friedrich Hegel…

Une thèse est un exercice de longue haleine, de nombreuses années tissées de dévouement et d'efforts inlassables. Durant 8 ans, je suis passé par différentes phases de doute, de découverte et de persévérance pour réussir à terminer cette thèse. Les pages qui se dévoilent devant vous sont le fruit d'un travail individuel qui n'aurait pas pu être réalisé sans le soutien du collectif, et je tiens à remercier ces protagonistes bienveillants pour leurs esprits d'entre-aide. Votre présence rassurante et vos encouragements ont illuminé mon chemin de doctorant-chercheur. J'aurais difficilement réalisé ce travail sans vous, ces remerciements s'adressent à toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont contribué à l'aboutissement de cette quête académique !

A mes directeurs, mes parrains intellectuels …

Pour commencer, je voudrais exprimer ma reconnaissance et ma gratitude à mes deux directeurs de thèse. M. Jean-Michel Courtault et Joël Oudinet. Nos aventures ont démarré avec mon master 2 recherche en économie internationale, finance et régulation. Durant cette année j'ai eu l'opportunité d'apprendre énormément à vos côtés. Cela à nourrit ma soif de connaissances et renforcer ma motivation à poursuivre avec une thèse. Merci à vous d'avoir accepté ma candidature et de m'avoir permis de continuer mes recherches en thèse malgré le contexte difficile au commencement de celle-ci. Je vous remercie de m'avoir fait l'honneur de m'encadrer durant ces longues années. Les remarques que vous m'avez apportées ont toujours été pertinentes et constructives. Sans vos précieux conseils, je n'aurais jamais pu accomplir un travail de cette qualité. Merci à Jean-Michel pour son appui, son aide m'a été précieuse. Mes remerciements vont particulièrement à Joël pour sa disponibilité à toute épreuve, sa patience et son soutien inconditionnel. Je tiens à le remercier non seulement pour ses qualités professionnelles mais également pour ses qualités humaines. Je voudrais en profiter pour remercier Robert Guttmann, cet homme aux grandes qualités qui m'a encadré la première année de doctorat.

Un hommage empreint de reconnaissance à ceux qui ont enrichi mon travail de thèse…

Je mets un point d'honneur à remercier les membres du Jury d'avoir accepté d'évaluer mon travail. Merci à Mehrdad Vahabi de participer en tant que président, sa présence dans mon jury me comble de joie, non seulement pour ses qualités académiques, mais aussi pour ses qualités humaines. Mes remercîements les plus sincères vont à Alexandra Schaffar et Said Souam de me faire l'honneur d'accepter la lourde tâche de rapporter ma thèse. Vos commentaires ont grandement contribué à l'améliorer. Merci à Mouez Soussi d'avoir accepté de participer à mon jury de thèse en tant qu'examinateur. C'est avec plaisir que je vous présente, à tous, mon travail et que je le soumets humblement à votre expertise. Je considère votre participation comme un privilège et je vous suis reconnaissant de pouvoir bénéficier de vos retours, qui m'aideront à améliorer mon travail.

Je remercie les membres de mon comité de suivi pour leurs conseils avisés : El Mouhoub Mouhoud, Nicolas Da Silva, Fatiha Talahite, Nader Nefzi et Fouad Ferdi. Leurs évaluations des conditions de réalisation de ma thèse et leurs recommandations tout au long de ces années m'ont permis d'aboutir à ce résultat.

Je tenais à prendre un moment pour vous remercier mes relecteurs Hamed, Wafae, Nourhen, Malik, Nader, Mohamed-Yassine, Souhaiel et Abdel-Monem. Merci d'avoir pris le temps pour relire certaines parties de cette thèse. Vos suggestions de modifications pertinentes, ont grandement amélioré la clarté et la compréhension de mes idées. Vos retours et vos conseils m'ont été extrêmement précieux.

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude envers Zain Hasan Mohamed Alsharif, conseiller économique, ainsi que Omar Abdulrahman Alnuaimi, Sous-secrétaire aux politiques et aux affaires stratégiques au sein du ministère des ressources humaines et de l'émiratisation (Mohre). Leur précieuse aide dans le cadre de cette thèse a été d'une importance capitale. Ils ont joué un rôle essentiel en facilitant les démarches administratives et en m'ouvrant les portes vers l'accès précieux aux données d'enquête, qui constituent l'un des éléments cruciaux de ma recherche. Messieurs, je tiens à vous remercier sincèrement pour votre professionnalisme exemplaire, votre disponibilité malgré vos responsabilités ministérielles et votre expertise inégalée. Votre soutien, votre implication et votre collaboration ont été inestimables. Je tiens également à exprimer ma reconnaissance envers toutes les personnes qui ont contribué, de près ou de loin, à ce travail au sein du ministère.

À mes foyers académiques où ma soif d'apprentissage s'est nourrie…

À mon laboratoire de recherche bien-aimé « CEPN », ce foyer académique où mes idées ont

pris vie, je souhaite exprimer ma profonde gratitude envers toute la merveilleuse communauté qui contribue à faire de cet endroit un lieu si spécial. Votre engagement et votre soutien ont grandement enrichi mon expérience de doctorant-chercheur. Je suis conscient des efforts considérables nécessaires pour gérer et faire fonctionner notre laboratoire. Je tiens donc à exprimer ma gratitude envers toutes les personnes qui veillent au bon fonctionnement de notre laboratoire et qui accompagnent les doctorants. Jean-Pierre Kokossou, pour tout l'aspect technique. Ariane Bluteau pour son travail quotidien au sein du laboratoire et nos discussions lors des petites pauses. Philippe Batifoulier, notre ancien directeur de laboratoire et responsable de l'équipe société pluralisme et institution dont je fais partie. Cet homme de grande qualité s'est démené afin de pouvoir fournir aux doctorants sans financement les conditions matérielles nécessaires. Ce fut toujours un plaisir de discuter avec vous dans les couloirs du site de Condorcet. Je ne peux pas oublier Mino Ramarokoto et Béatrice Gouin, pendant leur présence au CEPN, pour leurs aides administratives et pour m'avoir permis de travailler dans les meilleures conditions qui soit. Mes remerciements vont particulièrement à Corinne Gauthier, pour son soutien quotidien inébranlable, que ce soit pour les démarches administratives complexes ou par sa gentillesse sans égal. Les chaleureux moments partagés ensemble ont égayés mes journées. Enfin, je remercie notre directeur actuel de laboratoire Mehrdad Vahabi pour sa bienveillance et son esprit fédérateur au sein du CEPN. J'ai eu l'occasion de travailler avec monsieur Vahabi durant mes années de vacation et d'ATER au sein de l'UFR DSPS, je le remercie pour sa gentillesse exceptionnelle ainsi que son professionnalisme. Durant ces mêmes années à l'UFR DSPS, j'ai pu également côtoyer l'ensemble du corps pédagogique et administratif que je tiens à mettre en lumière et les remercier pour leurs sens de l'accompagnement et leurs transmissions professionnelles.

Au sein de l'effervescence d'un laboratoire aussi dynamique que le CEPN, il est parfois facile d'oublier que la réalisation d'une thèse s'inscrit également dans le cadre précieux d'une École Doctorale. Ainsi, je tiens à remercier chaleureusement tous ceux qui ont contribué à ma formation au sein de l'ED Erasme. Je remercie chaleureusement le directeur, Antoine Pécoud. Merci à toute l'équipe de l'ED Erasme et de BRED pour leur professionnalisme et leur écoute attentive envers les préoccupations des doctorants. Je tiens à mettre en avant l'exceptionnelle contribution de Vivianne Birard, ancienne gestionnaire de l'ED, pour son dévouement et sa gentillesse remarquables.

Je tiens à exprimer ma sincère reconnaissance envers ceux qui ont joué un rôle essentiel dans l'éveil de ma passion pour l'apprentissage tout au long de mon parcours éducatif. Ainsi, je tiens

à rendre un vibrant hommage au corps enseignant des établissements qui ont marqué mon cheminement, de l'école primaire à l'université, en Tunisie et en France. À l'école primaire du village de « Takrouna », au collège d'« Enfidha », au lycée secondaire d'« Enfidha », à l'institut supérieur de gestion de Sousse (ISGS), à la faculté de droit et de sciences économiques et politiques de Sousse, ainsi qu'à l'UFR de sciences économiques et de gestion de l'Université Sorbonne Paris-Nord (anciennement Université Paris 13), je tiens à vous exprimer ma profonde gratitude. Vos idées novatrices, votre passion pour l'éducation et votre dévouement à transmettre votre savoir m'ont permis d'atteindre le point où je me trouve aujourd'hui. Je vous remercie du fond du cœur.

A mes compagnons de voyage intellectuel ! …

Je voudrais remercier du fond du cœur mes collègues et amis doctorants et docteurs qui ont été présents tout au long de mon parcours de doctorat. Votre soutien et vos encouragements ont été une véritable bouée de sauvetage dans les moments difficiles. Vos mots gentils et vos sourires ont illuminé mes journées les plus difficiles. Je suis tellement reconnaissant pour toutes les journées de convivialité et de détente que nous avons passées ensemble, particulièrement à Condorcet, où nous avons partagé des rires, des anecdotes et surtout nos moments de grignotage sucrés. Merci à Evan, Ana Sofia, Leila, Sahar, Luisa, Salam, Francisco, Léo, Wadid, Imane, Rudy, Nicolas, Emma, Laura, Malo, Yasemin, Victor, Samuel, Jonas, Guillaume, Maria, Abdel-Samad, Hafidh, Foued. J'en oublie sûrement. Je tiens à remercier plus particulièrement Nutsa pour sa bienveillance, ses ondes positives dans les moments les plus difficiles. Merci à Sahil pour son amitié et nos discussions dans les couloirs de Condorcet en anglais qui m'ont permis d'améliorer mon niveau. Merci aussi à Loubna, Fella, Gyowon et Jhonatan, pour tous nos échanges enrichissants et joyeux dans les bureaux de Condorcet. Merci à Manuela et Hamed pour ces années passées ensemble durant ma thèse. Nous avons partagé bien plus que des bureaux, un directeur de thèse et des thématiques de recherche. Nous avons partagé des moments de sympathie et de convivialité qui resteront ancrés dans ma mémoire.

Enfin, je remercie Nader, Sihem, Manel et Wafae, vous avez été plus que des amis, vous avez été ma famille de thèse. Vous avez rendu mon expérience de thèse plus riche, plus agréable et plus humaine. Notre solidarité a été renforcée lors des moments d'incertitude, mais également lors de nos repas partagés, nos fous rires et nos longues discussions à Condorcet, dans les transports et ailleurs. Même nos divergences d'opinions n'ont pas entaché notre amitié, au contraire, elles nous ont soudés davantage. Ces souvenirs resteront gravés dans ma mémoire pour toujours. Je vous souhaite tout le succès et le bonheur dans vos propres parcours

Mes pensées vont également à mes amis et mes collègues de l'association « la Chorba ». Ce lieu de rencontre était pour moi un moyen d'évasion de mon quotidien de chercheur.

A ma famille de cœur, mes complices de vie…

Mes remerciements ne seraient pas complets sans exprimer ma profonde gratitude envers certaines personnes qui ont été présentes à chaque étape de cette thèse, mais également depuis mon arrivée en France. Ces personnes ne sont pas de simples connaissances, ce sont mes amis les plus proches, ceux qui comptent le plus pour moi. Mohamed-Amine, Malik, Souhaiel, Emna, Nisrine, Hajer et Yosr, votre présence était inestimable. Votre amitié est pour moi un véritable trésor. Votre soutien inconditionnel et votre amitié sincère ont été des piliers sur lesquels je me suis appuyé pendant ces années. Vous êtes pour moi une bouffée d'air frais dans les moments les plus difficiles. Vous êtes ma deuxième famille. Je vous aime.

À ma famille, l'ancre inébranlable de ma vie…

Une pensée particulière à mes parents pour leur affection et leur patience. Cette thèse n'est pas seulement une ambition personnelle ou un rêve d'enfance, ce projet est le rêve de ma chère mère et de mon cher père qui m'ont soutenu dès les premiers souffles de ce projet jusqu'à l'achèvement de ce travail. Votre amour inconditionnel, votre présence, vos encouragements et vos mots de réconfort ont toujours été une source de motivation malgré le contexte difficile de ma thèse. Moufida, la mère la plus adorable au monde, je te dédie ce travail, les mots m'échappe pour te remercier de tout ce que tu as fait pour moi. Tu es ma vraie école, une école de la vie qui m'a enseigné des leçons inestimables. Tu m'as appris la force de la persévérance et le mérite du travail acharné. Merci « Omi ». Fredj, le père le plus exigent et le plus gentil, cette thèse est la tienne avant tout. Bien que n'étant pas enseignant de profession, tu as été mon premier et plus important enseignant. Tu m'as montré la voie de la connaissance, m'as transmis ta passion pour l'apprentissage et m'as inculqué les valeurs de persévérance qui ont guidé mes choix tout au long de ma vie. Merci « baba ». Je vous suis profondément reconnaissant pour tout ce que vous avez fait pour moi. Je sais que je ne serais pas là où je suis aujourd'hui sans votre soutien. Je n'oublie pas également vos sacrifices pour mener à bien ce projet ambitieux. Cette thèse est autant la vôtre que la mienne, car vous avez été mes premiers mentors. Vous serez sûrement plus soulagés que moi que cette thèse se termine enfin. Je suis honoré de vous dédier cette thèse. Je vous aime.

Mon frère Houssem, mes sœurs Mejda, Karima, Amina et Wahiba, sans vous je n'y serai jamais arrivés. Malgré la distance, vous avez toujours été présent pour me soutenir et me réconforter

par vos messages, vos appels et nos longues discussions en vidéo à plusieurs. Vous avez su être présents aux moments où j'en avais le plus besoin, et je n'oublierai jamais cela. Votre impact sur ce travail va bien au-delà des mots imprimés sur ces pages. Vous avez été les témoins privilégiés de mes hauts et de mes bas, de mes moments de doute et de mes victoires, de mes peines et de mes joies. Vous avez su me tendre la main quand j'étais sur le point de décrocher, me rappeler mes objectifs quand je me perdais dans mes recherches et m'encourager quand je doutais de moi-même. Ma fratrie, vous êtes les piliers de ma vie, et je suis fier de pouvoir compter sur vous. Merci infiniment pour tout ce que vous avez fait pour moi.

À mes neveux et nièces adorés, je vous dédie cette thèse en espérant que mes recherches pourront susciter en vous un intérêt pour les études supérieures et vous donner le courage de poursuivre jusqu'à la rédaction de votre propre thèse. Une pensée particulière va à mon « petit loup » Zayn, tu étais une source d'énergie positive et de grand réconfort dans les moments les plus durs de ma thèse depuis ta naissance. Ta présence et ta tendresse ont été un véritable baume au cœur pour moi tout au long de ma thèse. J'ai eu peur à un moment que tu termines tes études avant moi !

Pour terminer les remerciements familiaux, je tiens à remercier du fond de cœur ma tante "Wassila" (ton bon couscous était toujours un régal) et toute la famille Othman, en particulier Manel, qui m'ont accueilli comme un membre de leur famille depuis mon arrivé en France. Votre soutien et votre affection ont été d'une valeur inestimable tout au long de mon parcours. Merci à mon oncle "Ali" qui m'accompagne depuis mes années en primaire, tu es un deuxième père pour moi, tu avais raison « avec de la persévérance on peut déplacer des montagnes », merci à ma grande mère de cœur "Chikha" qui était toujours à mes côtés, ta présence est précieuse dans ma vie. Merci à Zoubier pour son soutien. Merci à toute ma famille et mes proches à mon cher petit village de "Takrouna".

Une aventure transformatrice : au-delà de la simple réalisation…

Merci aux difficultés, aux moments de vulnérabilité et aux doutes qui ont jalonné mon parcours et qui ont façonné ma croissance personnelle durant la réalisation de cette thèse. Ils m'ont métamorphosé en une version plus tenace et plus déterminée de moi-même. Cette expérience va bien au-delà de l'achèvement d'une thèse, elle est une véritable source d'apprentissage pour la vie.

Cette thèse représente la réalisation d'un rêve que j'ai caressé pendant des années. Malgré ses imperfections et ses lacunes, j'ai consacré une passion inébranlable à son développement, en y

apportant des connaissances et des recherches constantes. J'ai cherché à faire de cette thèse un travail d'une complétude sans faille, en investissant chaque parcelle de mon être dans sa réalisation. Aujourd'hui, alors que j'écris ces mots, je suis rempli d'un profond sentiment de fierté et d'un bonheur indescriptible, car je sais que cette aventure extraordinaire laissera une trace indélébile dans mon esprit. Pour moi, cette aventure est vraiment différente ! Il ne s'agit pas du simple accomplissement d'un doctorat, mais d'une expérience qui a profondément enrichi ma personne, révélant de nouvelles facettes de ma personnalité.

À tous les voyageurs de l'espoir…

Le sujet de ma thèse sur l'immigration résonne profondément en moi, nourri par ma double identité de Tunisien-Français depuis peu et enfant du monde depuis toujours. Je ressens un profond devoir de mettre en lumière ces hommes et ces femmes qui se trouvent dans des situations de détresse, prêts à tout abandonner pour construire un avenir meilleur. Ma thèse est dédiée à toutes les victimes de l'immigration légale ou clandestine, ainsi qu'à tous les réfugiés à travers le monde. Mes pensées et mes sentiments les plus sincères accompagnent leur parcours, et témoignent de mon engagement inébranlable envers leur cause. C'est avec humilité et détermination que j'aspire contribuer un minimum à une meilleure compréhension de leurs réalités et à promouvoir des actions pour un monde plus inclusif et solidaire.

« Personne ne choisit de quitter son pays natal ni sa famille, personne ne choisit d'être étranger »

Source : *citation personnelle de l'auteur*

« Sur votre terre, il est venu, sans volonté d'empiéter sur vos emplois ou vos richesses…

Son but était d'améliorer sa vie et celle des siens, d'apprendre de vous et de partager ses connaissances…

Sachez qu'on peut être citoyen de plusieurs terres, embrasser plusieurs civilisations.

Aujourd'hui, il s'émerveille de votre culture, de vos valeurs, tout autant que des siennes.

D'ailleurs, savez-vous comment vous êtes arrivés dans ce pays ?

Lui aussi ignore l'évidence de sa naissance en terres lointaines.

Mais aujourd'hui, il est là, tout comme vos ancêtres qui ont peut-être traversé les mêmes chemins, avec des rêves semblables aux siens.

Apprenez à vivre ensemble, à tisser des liens !

Le tissage social est l'essence même de notre évolution dans ce monde bordé de frontières…

Des frontières forgées par un jeu géopolitique malveillant !

Percevons l'autre comme une richesse, non comme une menace...

Ensemble, bâtissons un monde sans frontières, d'harmonie et de fraternité. »

Source : *réflexion personnelle de l'auteur*

À mon heroine « Omi »[1]*,*

À mon heros « Baba »[2]*,*

À vous, éclats de lumière qui illuminez ma vie, sans noms,
mais si familiers à mon cœur !

[1] *Ma mère en arabe*
[2] *Mon père en arabe*

Sommaire

Remerciement 4

Sommaire 14

Introduction générale 17

Chapitre 1 - Etat des lieux de migration « Sud-Sud », rétrospective historique, les données et quelques faits stylisés 51

Introduction 52

1. Les premiers mouvements *« Sud-Sud »* dans l'ère coloniale jusqu'au mi 1900 54

2. L'ère post coloniale mi-1900 jusqu'à la fin des années 90 61

3. Les mouvements intra et inter régionaux dans le Sud 69

4. La migration mixte au cœur des mouvements *« Sud-Sud »* 82

5. Une migration de travail *« Sud-Sud »* à grande échelle 93

6. Le *XXI*^{ème} siècle, la saison d'immigration vers le Sud : *portrait statistique de l'immigration « Sud-Sud »* 100

Conclusion 116

Chapitre 2 - Entre histoire et modèle migratoire « Golfien » : Rétrospective de l'immigration vers le CCG, la « kafala », les données clés et faits stylisés 119

Introduction 120

1. La période de l'avant premier boom pétrolier 122

2. La période de deux premiers booms pétroliers : *« Al-Tafra »* 130

3. Les nouvelles tendances migratoires de l'après booms pétroliers 134

4. Migration au sein du CCG dans le *XXI*^{ème} siècle 146

5. Les fondements historiques du système de la *« kafala »* 158

Conclusion 181

Chapitre 3 - Marchés du Travail dans les Pays du CCG : Entre Dualité Multidimensionnelle et Politiques de « Nationalisation » - État des Lieux et Analyse Approfondie 184

Introduction 185

1. Démographie et marché du travail dans le Golfe : *Une vue d'ensemble* 187

2. L'étude des caractéristiques du marché du travail dans le CCG : *Une dualité pyramidale multidimensionnelle* 198

3. Les autres spécificités des marchés du travail dans les pays du CCG 224

4. Les politiques de *« nationalisation »* dans les pays du CCG : *une analyse des programmes de "Al-Taoutine" et de leurs enjeux* 245

Conclusion 264

Chapitre 4 - Les conséquences économiques de l'immigration dans les pays du CCG : une exploration empirique au travers d'une revue de littérature et une étude macroéconomique en séries temporelles et sur données de panel 266

Introduction 267

1. Les conséquences économiques de l'immigration dans les pays d'accueil : *Revue de littérature* 269

2. Les répercussions économiques de l'immigration dans les pays du CCG : *recours aux tests de cointégration et de causalité sur données temporelles* 287

3. Immigration, croissance économique et chômage : *une approche panel-VAR* 305

Conclusion 318

Chapitre 5 - Les réformes de la « kafala » dans les pays du CCG : Une évaluation approfondie et une étude microéconomique basée sur données d'enquêtes aux Émirats Arabes Unis 321

Introduction 322

1. Évaluation des politiques migratoires dans les pays du Golfe 325

2. Les réformes du système de *« kafala »* dans les six pays du CCG 336

3. Évaluation critique des réformes dans les pays du CCG : *Succès ou échecs ?* 348

4. Satisfaction des travailleurs à l'égard des réformes : *une étude microéconomique du marché du travail aux Émirats Arabes Unis basée sur des données d'enquête* 355

Conclusion 383

Conclusion générale et recommandations 387

Bibliographie 421

Annexes 446

Listes des tableaux 457

Listes des figures 459

Tabale des matières 461

Résumé 467

Introduction générale

Vers une nouvelle ère migratoire : Contexte mondial et motivations sous-jacentes

La migration, l'un des traits révélateurs de notre époque, est un phénomène intrinsèquement lié à l'humanité, qui remonte à l'Antiquité. Depuis des temps immémoriaux, les êtres humains ont cherché de nouveaux territoires à conquérir ou à habiter, conférant ainsi à la migration une dimension à la fois spatiale et temporelle. La dimension temporelle de la migration fait généralement référence à un mouvement permanent ou relativement permanent de personnes, d'une durée d'au moins un an. Quant à la dimension spatiale, elle implique des déplacements importants d'un territoire à l'autre, que ce soit à l'intérieur d'un pays ou au-delà d'une frontière géopolitique. Ces deux dimensions interagissent pour créer une diversité de trajectoires migratoires. La compréhension de ces dimensions nous permet d'appréhender la complexité de la migration et d'explorer les nombreux enjeux qui en découlent, afin de contribuer à l'avancement des connaissances dans ce domaine essentiel de l'histoire humaine.

Dans cette thèse, notre intérêt se porte sur les migrations internationales. Le terme *« migrant international »* désigne toute personne vivant dans un pays autre que son pays de naissance. Il est utilisé d'une manière interchangeable avec d'autre concepts tels que *« immigrant »*, *« émigrant »*, *« réfugié »*, bien que ces termes aient des significations différentes. Nous excluons ici les migrants internes, c'est-à-dire les personnes se déplaçant à l'intérieur des frontières d'un même pays. En ce sens, l'immigration internationale peut être définie comme le déplacement de personnes, en mobilité individuelle ou collective, d'un pays à un autre dans le but d'y résider de façon permanente ou temporaire[3].

Les mouvements migratoires sont essentiels à la circulation des espèces, des savoir-faire et à la diffusion des cultures, favorisant ainsi le développement et le rayonnement des sociétés. Ils

[3] *Haut-Commissariat aux droits de l'homme, Principes et directives recommandés sur les droits de l'homme aux frontières internationales : https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Migration/OHCHR_Recommended_Principles_Guidelines_FR.pdf*

contribuent également à la fusion des civilisations et constituent un moteur clé de l'internationalisation, préparant le terrain à la mondialisation. Les migrants peuvent modifier profondément le tissu social, culturel, économique et politique des sociétés, notamment à long terme (*Castles et al., 2014*). De nombreux pays modernes sont nés de mouvements migratoires qui ont façonné un tissu social unique. La migration est donc un phénomène complexe et multidisciplinaire qui soulève de multiples questions d'ordre économique, sociale, culturel, linguistique, politique, historique, géographique, et bien d'autres encore. C'est pourquoi, elle a fait l'objet de débats ininterrompus depuis le siècle dernier. Il n'est pas surprenant que les migrations internationales, ainsi que les questions relatives à leurs causes et leurs conséquences, aient suscité un intérêt politique considérable (*Castles et Wise, 2008)*. Ce sujet a également fait l'objet d'une attention croissante dans les milieux académiques, en raison de l'importance grandissante de la migration dans un monde de plus en plus globalisé.

Les causes de l'exode demeurent inchangées au fil du temps. Elles ont toujours été de nature économique, sociale, politique, environnementale, sécuritaire, culturelle ou autre. Les mouvements migratoires sont souvent influencés par des facteurs d'attraction *« pull factors »* ou d'incitation à partir *« Push factors » (Kline, 2003 ; Krishnakumar et Indumathi, 2014)*. Ainsi, l'immigration peut résulter d'une décision volontaire, motivée par des raisons positives ou des facteurs d'attraction, qui incitent les individus à migrer vers d'autres pays. Ces raisons comprennent la recherche de meilleures opportunités économiques, d'une meilleure qualité de vie, d'une plus grande sécurité, de la possibilité de rejoindre sa famille ou de la poursuite de ses études. En revanche, il arrive également que des facteurs exogènes poussent les individus à émigrer. Ces facteurs, souvent négatifs, les poussent à quitter leur pays ou leur région. Il peut s'agir d'évènements naturels ou conflictuels qui mettent leur vie en danger, tels que la guerre, les conflits politiques, les violations des droits de l'homme, les changements climatiques, les catastrophes naturelles comme les tremblements de terre ou les tsunamis, les sécheresses, etc. Dans ce cas, il s'agit de migrations forcées, également appelées *« migrations involontaires »*. Les causes des migrations sont souvent interdépendantes et complexes, et peuvent parfois être la combinaison de tous les facteurs mentionnés ci-dessus. Dans tous les cas, la migration est souvent la seule option permettant aux individus de trouver de nouvelles perspectives et d'améliorer leurs conditions de vie et celles de leurs proches.

Au fil des années, les migrations internationales ont subi d'importants changements en termes d'ampleur, de rythme, d'origines et de destinations. Ces évolutions résultent de divers facteurs interdépendants, tels que la redéfinition des équilibres géopolitiques, l'essor de

l'industrialisation et de la mondialisation, l'intégration des marchés internationaux et la transition démographique. Ensemble, ces facteurs ont transformé les tendances et les trajectoires migratoires, passant de l'immobilité à la mobilité *(McKeown, 2012)*. Les systèmes et les modèles migratoires, ainsi que les profils des migrants internationaux dans le monde, ont également évolué en réponse à ces transformations. En somme, la migration internationale est un phénomène complexe et en constante évolution, influencé par de nombreux facteurs interdépendants, et qui continue de se transformer au fil du temps.

La saison de l'immigration vers le « Nord » …

En effet, le système migratoire mondial a connu des évolutions significatives au fil du temps. Au cours de la période mercantile, entre le *XVI*^{ème} siècle et le *XVIII*^{ème} siècle, les migrations mondiales étaient principalement dominées par les flux en provenance d'Europe. Ces flux migratoires étaient étroitement liés aux processus de colonisation dans le cadre des mouvements esclavagistes et de l'*«engagisme»*. Ces pratiques ont été mises en place pour répondre aux besoins en main-d'œuvre dans les plantations, afin de soutenir la croissance des économies mercantilistes européennes. Ce besoin a été satisfait par une migration forcée des esclaves africains et de travailleurs sous contrat, principalement en provenance d'Asie de l'Est (*Hui, 1995, Palmer, 1992*). Ces mouvements ont façonné la composition raciale et ethnique du Nouveau Monde, générant des trajectoires migratoires entre les Amériques, l'Asie, l'Afrique et l'Océanie (*Heffernan, 1995 ; Tinker, 1995*).

Du milieu du XIX^{ème} siècle au début du XX^{ème} siècle, le système migratoire international a été marqué par les mouvements transatlantiques qui ont dominé cette période. Celle-ci correspond à la première ère de mondialisation économique, caractérisée par le développement industriel de l'Europe, la diffusion du capitalisme dans les anciennes colonies du Nouveau Monde et des flux massifs de capitaux, de matières premières et de marchandises. Cette dynamique s'est accompagnée de mouvements de population à grande échelle à travers le monde. Les mouvements migratoires de cette époque étaient principalement des migrations intercontinentales d'Europe vers les Amériques, l'Australie et la Nouvelle-Zélande, ainsi que vers l'Est et l'Asie *(Massey, 1988 ; Hatton et Williamson, 1998 ; Skeldon, 2006)*. L'émigration industrielle de cette période a été influencée ultérieurement par les guerres mondiales, la crise économique de 1929 et l'émergence des régimes totalitaires en Europe. Ces événements ont entraîné une diminution du nombre de migrants internationaux dans les années 1930 et 1940. Il est difficile de fournir un chiffre précis sur le nombre de migrants internationaux à cette époque, car les données complètes sur la migration au niveau mondial n'étaient pas disponibles.

Néanmoins, les estimations suggèrent que le nombre de migrants internationaux dans le début des années 1900 était relativement faible comparé à aujourd'hui. Cette situation s'explique par divers facteurs, notamment les options de transport limitées, les restrictions à l'immigration dans de nombreux pays et la stabilité relative de la situation économique et politique dans de nombreuses régions.

Depuis la seconde moitié du *XX*^{ème} siècle, les mouvements migratoires dans le monde ont connu des changements importants. Les mutations induites par l'ère de la mondialisation industrielle ont joué un rôle majeur dans la transformation des modèles migratoires. Les anciennes formes de migration, telles que l'esclavage et la migration forcée, ont progressivement diminué, cédant la place à des modèles plus diversifiés axés sur la migration de travail et la migration mixte, notamment liée à la mobilité des réfugiés. Ainsi, les migrants européens ne représentent plus la part la plus importante des flux migratoires mondiaux *(Zlotnick, 1998)*. En revanche, les mouvements migratoires *« Sud-Nord »* à travers le Pacifique et la Méditerranée ont gagné en importance. Ces trajectoires migratoires ont augmenté de manière significative après la Seconde Guerre mondiale.

Dans ce contexte, les pays industrialisés tels que les États-Unis, le Canada et l'Australie, ainsi que les nouveaux pays de destination en Europe occidentale tels que l'Allemagne, la France et la Suisse, ont accueilli des travailleurs immigrés en provenance des pays du Sud *(Cohen, 1995 ; Hammar, 1995 ; Anwar, 1995)*. En effet, ces pays ont connu une forte croissance économique et une expansion de leurs industries dans les années 1950 et 1960. Par conséquent, ils ont éprouvé le besoin de recruter de la main d'œuvre pour stimuler l'activité économique et reconstruire les infrastructures qui avaient été détruites pendant la guerre. Le manque de main d'œuvre dans ces pays, combiné à la baisse de la natalité, a renforcé la demande de travailleurs immigrés, principalement originaires du Sud. Dès lors, les populations asiatiques ont commencé à migrer vers l'Amérique du Nord et en Australasie, tandis que les populations latino-américaines se sont dirigées vers l'Amérique du Nord et les populations africaines vers l'Europe. Ces mouvements migratoires ont été influencé par l'héritage de l'histoire coloniale et ont conduit à la formation de *« couples migratoires »*. De plus, d'autres pays, tels que l'Espagne, l'Italie et la Grèce, qui étaient autrefois des pays d'émigration, sont devenus des pays d'accueil pour les migrants du Sud *(Fakiolas, 1995)*. Depuis 1960, ces mouvements migratoires ont progressivement dominé le système migratoire mondial. À la fin du *XX*^{ème} siècle, toutes les nations développées sont devenues des pays d'immigration *(Massey, 2003)*. Depuis lors, et pendant plus d'un demi-siècle, les pays d'accueil des migrants internationaux ont été

principalement associés aux pays développés, établissant une dynamique de *« mobilité verticale ou linéaire »* du sud vers le nord. Il n'est donc pas surprenant qu'au cours du siècle dernier, les pays d'accueil du Nord, tels que les États-Unis, le Canada et certains pays européens, aient été un terrain fertile pour la recherche scientifique sur les migrations internationales.

Les mouvements migratoires durant cette période ont été influencés par divers facteurs, tels que la décolonisation, les conflits armés, les crises économiques, les changements démographiques et environnementaux, mais surtout par la mondialisation. La mondialisation a joué un rôle central dans l'essor de la migration à travers le monde, en favorisant les voyages et les communications, ce qui a profondément modifié les liens sociaux et facilité les mouvements migratoires *(Castles, 2001 ; 2004)*. Cependant, la mondialisation n'a pas seulement favorisé les migrations internationales, mais a également conduit les pays d'accueil du Nord à renforcer leur contrôle sur les conditions d'entrée des migrants sur leur territoire *(Simmons, 2002)*. Une ère de restrictions et de contrôles plus stricts de l'immigration dans les pays développés a vu le jour, créant un nouveau régime de migration internationale vers la fin du siècle dernier *(Appleyard, 2000)*. Par conséquent, les politiques régissant le nombre, les caractéristiques et les conditions d'entrée des migrants sont devenues des sujets de controverse et de division politique dans ces pays. En outre, la croissance économique remarquable de certains pays du Sud, en particulier en Asie, a entraîné des changements majeurs dans les modèles migratoires dans le monde. Cette évolution a redéfini les schémas et les tendances migratoires internationaux au cours des années qui ont suivi.

La saison de l'immigration vers le « Sud » …

Après la première crise pétrolière de 1973, les pays moins développés du Golfe Persique, riches en ressources pétrolières, ont connu une augmentation massive de leurs recettes pétrolières. Pour exploiter cette manne de pétrodollars, ces pays ont lancé des projets de développement économique ambitieux visant à moderniser leur économie et leurs infrastructures. Cependant, en raison de leur faible population, ces pays avaient besoin d'une main-d'œuvre migrante abondante pour mettre en œuvre leurs projets. C'est ainsi qu'ils sont devenus des destinations importantes pour les travailleurs migrants en provenance des pays arabes, d'Asie du Sud et du Sud-Est *(Briks et Sinclair, 1980)*. De même, dans les années 1980, les économies asiatiques nouvellement industrialisées, telles que la Corée du Sud, Taïwan, Hong Kong, Singapour, la Thaïlande et la Malaisie, ont atteint des taux de croissance économique stupéfiants et ont rejoint les rangs des nations prospères. Tout comme les pays du Golfe, ces économies étaient caractérisées par une forte intensité de capital mais une pénurie de main-d'œuvre (*Cohen, 1995 ;*

Massey, 2003). Cette situation a créé de nouvelles opportunités de migration pour les migrants internationaux, attirés par les perspectives d'emploi et les avantages économiques offerts par ces pays en plein essor. En conséquence, une augmentation significative des mouvements migratoires internationaux vers ces destinations a eu lieu (*Hugo, 1995 ; Lian, 1995 ; Chan, 1995)*. Certains de ces pays sont passés de l'exportation à l'importation de main-d'œuvre, tandis que d'autres continuent d'importer et d'exporter des travailleurs simultanément. Contrairement aux pays du Nord, ces nouveaux pays d'accueil se caractérisent par le fait qu'ils attirent principalement une main-d'œuvre migrante temporaire en provenance de pays voisins et d'autres régions du Sud qui sont géographiquement proches.

Du fait de ces transformations économiques dans les pays émergents, le centre de gravité du monde se déplace progressivement, tant sur le plan économique qu'en termes de flux migratoires. Ainsi, les pays du Sud sont devenus des acteurs majeurs de la mobilité internationale des personnes, alors qu'ils étaient relativement statiques jusqu'au milieu du XXème siècle. Les pays développés ne sont plus les seules destinations des migrants internationaux. Il existe désormais des mouvements migratoires détournés. Ces mouvements ont créé une nouvelle dynamique migratoire entre les pays du Sud du monde, dans une logique de *« mobilité horizontale »*. Ces tendances migratoires ont pris de l'ampleur à la fin du siècle dernier, aux côtés des flux migratoires traditionnels *« Sud-Nord »*.

Au XXI*ème* siècle l'immigration est devenue une réalité mondiale incontournable, un phénomène planétaire touchant tous les pays. Nous pouvons même dire que c'est le siècle de la migration par excellence. En effet, le nombre de migrants internationaux a connu une augmentation significative depuis la fin du siècle dernier. Selon l'Organisation Internationale pour les Migrants *(OIM)*, leur nombre a nettement plus que triplé au cours des cinquante dernières années. En 1970, environ 84 millions de personnes vivaient en dehors de leur pays de naissance, un chiffre qui a augmenté à environ 153 millions en 1990, représentant 2,87% de la population mondiale. Ce nombre est ensuite passé à environ 174 millions en 2000, puis à 221 millions en 2010, ce qui représente 3,17% de la population mondiale (*OMI, 2022*). En 2020, l'OIM a estimé que le nombre de migrants internationaux s'élevait à 281 millions, soit 3,6 % de la population mondiale, ce qui représente une augmentation de 128 millions par rapport à 1990 et trois fois plus qu'en 1970. Cette évolution a considérablement transformé le paysage et les caractéristiques des migrations internationales. Aujourd'hui, la plupart des pays sont confrontés à plusieurs formes d'immigration simultanée, ce qui a entraîné une féminisation des flux migratoires, une résurgence de la traite des êtres humains et une politisation croissante de la

migration *(Castles et al., 2005)*.

Ainsi, la migration n'est plus un phénomène temporaire limité à une région particulière, mais plutôt un phénomène qui évolue continuellement dans le temps et dans l'espace. La forte augmentation des flux migratoires observée dès le début du XXI*ème* siècle a profondément modifié le portrait migratoire ainsi que les trajectoires de migration. De nos jours, le paysage migratoire se caractérise par une augmentation du nombre de pays d'origine et de destination. Les pays pionniers du Nord, tels que les États-Unis, le Canada, l'Australie et les pays européens comme la Grande Bretagne, l'Allemagne et la France ne sont plus les principales destinations des migrants en provenance du sud. Des nouveaux foyers d'accueil ont émergé dans le Sud, tels que la Turquie, la Jordanie, les six pays du Conseil de coopération du Golfe *(CCG)*[4], la Malaisie, la Thaïlande, l'Afrique du Sud et bien d'autres pays. Cette émergence de nouveaux foyers d'accueil a remodelé la géographie des migrations et créé de nouvelles dynamiques migratoires en mettant en avant les courants migratoires entre les pays du Sud. En effet, ces foyers d'accueil attirent principalement les migrants des mêmes zones géographiques, ce qui se traduit par une migration intra régionale. Les données de l'Organisation des Nations Unies *(ONU)* pour l'année 2019 révèlent que la migration internationale est concentrée majoritairement dans les régions géographiques proches. Par exemple, dans des régions telles que l'Afrique subsaharienne, l'Asie de l'Est et du Sud-Est, l'Amérique latine et les Caraïbes, la majorité des migrants internationaux, soit respectivement 89%, 83% et 73 %, proviennent de leur région de résidence[5]. Cela met en évidence une tendance à la migration intra-régionale dans le Sud, bien que des flux interrégionaux existent également.

Le règne des migrations « Sud-Sud » …

Aujourd'hui, les migrations entre les pays du sud, également appelés *« Sud-Sud »*, représentent une part importante des mouvements migratoires dans le monde. Les chiffres révèlent que ces corridors migratoires sont plus dynamiques, plus fréquents et plus variés que ceux allant du Sud vers le Nord. Depuis 2005, le volume des migrations *« Sud-Sud »* a même dépassé celui de la migration *« Sud-Nord »*, avec respectivement 73,6 millions contre 72,7 millions de migrants[6]. Cette tendance ne cesse pas de s'accentuer au fil des années, comme l'indique le rapport 2013 sur l'état de la migration dans le monde publié par l'*OIM*. Ce rapport révèle qu'en 2013, environ

[4] *Le CCG est composé des six pays, à savoir : l'Arabie Saoudite, le Bahreïn, les émirats Arabes Unis, le Koweït, Oman et le Qatar.*
[5] ONU Info : *https://news.un.org/fr/story/2019/09/1051802*
[6] *Ces estimations ont été ajustées dans un second temps par la DAES : William Barriga, « Migration trends in the contemporay world : an overview », IOM Tokyo, Migration Policy Review, 2013 Vol.5.*

82,3 millions de migrants se déplaçaient entre les régions du Sud, tandis que 81,9 millions se déplaçaient du Sud vers le Nord. Le même rapport a également indiqué que plus de la moitié des 20 principaux couloirs de migration se situent le long des corridors *« Sud-Sud »* (*Short et al., 2017*). Cette nouvelle tendance est également confirmée par l'état de la migration mondiale en 2019. Environ 39% de l'ensemble des migrants internationaux, soit près de 106 millions de personnes, ont migré d'un pays en développement vers un autre pays en développement[7], tandis que 35% sont nés dans un pays en développement et résidaient dans un pays développé en 2019. La proportion de migrants du nord vivant dans le nord, appelés flux *« Nord-Nord »,* était d'environ 21%, contre seulement 5% pour les flux *« Nord-Sud »*. En d'autres termes, environ deux cinquièmes de l'ensemble des migrants internationaux se sont déplacés entre les pays en développement. En revanche, le nombre réel des migrants *« Sud-Sud »* pourrait bien être élevé que les estimations disponibles (*Ratha et Shaw, 2007*), étant donné que le nombre de migrants non déclaré dans le Sud est considérablement plus élevé que le nombre de migrants non déclarée dans le Nord. En conclusion, les flux migratoires *« Sud-Sud »*, sont aujourd'hui aussi importants que les flux migratoires traditionnels *« Sud-Nord ».*

Ainsi, l'idée traditionnelle selon laquelle la migration est principalement un mouvement des pays en développement vers les pays développés ou du Nord est devenue obsolète. En d'autres termes, la migration n'est plus exclusivement une trajectoire verticale *« Sud-Nord »* où une personne quitte un pays en développement du Sud du monde, généralement pauvre, pour s'installer dans l'un des pays riches et développés du Nord du monde. De nos jours, un migrant international originaire d'un pays en développement est plus susceptible de choisir de se rendre dans un autre pays en développement en suivant une trajectoire horizontale *« Sud-Sud »*. Une personne peut donc immigrer dans un pays qui présente des défis similaires à ceux de son pays d'origine. Ce type de migration est en pleine expansion en raison de l'essor de la mondialisation au XXI*ème* siècle et de l'émergence de nouveaux centres de croissance économique dans le Sud, notamment en Asie et en Amérique latine. Cependant, ce phénomène est également influencé par de nombreux autres facteurs, tels que les écarts de développement économique entre les pays, le durcissement des politiques migratoires restrictives des pays du Nord, les conflits et les guerres endémiques dans le Sud, ainsi que la proximité géographique entre les pays concernés. En général, les raisons qui motivent ce type de migration sont similaires à celles des trajectoires *« Sud-Nord »*, notamment la recherche de meilleures opportunités économiques, de meilleures

[7] *Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019), International Migrant Stock 2019, Population Facts, No. 2019/4*

conditions de vie, d'une plus grande sécurité et d'une plus grande stabilité politique.

Bien que l'histoire de la migration *« sud-sud »* remonte à plusieurs siècles, le terme lui-même est relativement récent. Il est apparu dans les années 1990 pour désigner les mouvements migratoires entre les pays en développement. Avant cette période, cette notion aurait été anachronique[8], car ces flux n'étaient pas aussi dynamiques qu'aujourd'hui. Cependant, bien que le phénomène migratoire « *Sud-Sud »* ait pris de l'ampleur ces dernières années, il reste moins documenté et étudié que les migrations *« Sud-Nord »*. En effet, la majeure partie des études migratoires se concentre encore sur les flux linéaires *« Sud-Nord »*. Les débats et les discussions des chercheurs, gouvernements et organisations internationales portent principalement sur ce type de migration, même s'il ne constitue plus le principal flux migratoire mondial. Il est temps de donner plus de poids à ces trajectoires récentes. Les flux entre pays du sud méritent aujourd'hui une plus grande attention compte tenu de la complexité des enjeux économiques, politiques et sociaux qui y sont liés. Les politiques migratoires adoptées par les pays du Sud pour gérer ce phénomène, ainsi que les enjeux éthiques liés à l'immigration *« Sud-Sud »,* méritent également un examen plus approfondi. *Ainsi, l'objectif de cette thèse est de mettre en lumière les différents aspects et les multiples facettes des migrations « Sud-Sud ».*

Les pays du CCG, un terrain d'étude « particulier » et propice …

La région d'Asie occidentale représente le principal foyer d'accueil dans le sud, tant en termes numériques que proportionnels. En 2020, elle a accueilli environ 46,6 millions de migrants internationaux, ce qui représente 16,7% de la population totale de la région *(ONU DAES, 2020).* La majorité de ces migrants provient de pays en développement, contribuant ainsi au dynamisme des mouvements intra et interrégionaux, caractéristiques du phénomène *« Sud-Sud »*. Cette thèse accorde une attention particulière aux pays du Conseil de Coopération du Golfe *(CCG)* qui se distinguent par des statistiques beaucoup plus remarquables. En effet, ces pays ont accueilli environ 31 millions de migrants internationaux en 2020, ce qui représente environ 67% de tous les migrants de la région *(ONU DAES, 2020)*. L'afflux massif de migrants dans ces pays en fait un sujet d'étude extrêmement captivant et fascinant pour notre recherche. *Ainsi, les pays du CCG constituent un terrain d'étude propice et privilégié pour analyser en profondeur les trajectoires migratoires « Sud-Sud » dans le cadre de cette thèse. Comprendre les dynamiques migratoires dans cette région revêt une importance cruciale pour une meilleure compréhension des migrations dans le sud.*

[8] *La notion « Sud-Sud » est anachronique dans le XIXe siècle, mais elle est cohérente à notre cadre d'analyse.*

Le Conseil de Coopération du Golfe *(CCG)* regroupe six pays situés dans la région du Golfe persique, en Asie occidentale, au Moyen-Orient. Ces pays membres comprennent l'Arabie Saoudite, le Bahreïn, les Émirats Arabes Unis, le Koweït, Oman et le Qatar. Ils sont des monarchies qui partagent une proximité géographique ainsi que des caractéristiques historiques, culturelles, linguistiques et économiques communes. Ces pays se caractérisent par leur richesse en hydrocarbures et sont d'importants producteurs et exportateurs de pétrole. Ce qui constitue une part significative de leurs revenus et de leur économie. Créé en 1981, le CCG a pour objectif principal de promouvoir la coopération politique, économique et sociale entre ses membres. Aujourd'hui, il joue un rôle influent et significatif tant au niveau régional qu'international. En somme, la situation géographique stratégique de cette région et son développement économique dynamique ont contribué à attirer un grand nombre de migrants internationaux.

Depuis la découverte du pétrole dans les années 1930, et plus spécifiquement après le premier boom pétrolier de 1973, cette région s'est transformée d'une terre raide en un ensemble d'États modernes. Le processus de modernisation a nécessité le recours à une main d'œuvre migrante à grande échelle à travers des politiques de portes ouvertes. Ces travailleurs migrants ont apporté les compétences et le savoir-faire indispensables pour répondre aux besoins du marché du travail et soutenir les programmes de pilotage économique. La population native était insuffisante pour fournir la main-d'œuvre nécessaire aux économies du Golfe pour tirer pleinement parti des rentes générées par l'industrie pétrolière. Le recours à la main-d'œuvre immigrée était une nécessité structurelle dans ces pays pour combler le déficit démographique et pallier la pénurie de main-d'œuvre locale *(Birks et Sinclair, 1979 ; Briks et al., 1988)*. Le recrutement massif de main-d'œuvre a d'abord eu lieu dans les pays arabes voisins. Par la suite, dans les années 1980, les monarchies du Golfe ont restructuré leurs politiques de l'emploi comme leur politique migratoire pour inclure les travailleurs asiatiques, en commençant par les travailleurs musulmans en provenance du Pakistan, de l'Inde et du Bangladesh, puis les non-musulmans du Viêt Nam, de la Corée du Sud et des Philippines, etc. Aujourd'hui, la grande majorité des travailleurs temporaires dans la région sont originaires d'Asie.

La main d'œuvre migrante dans le CCG n'a pas cessé d'augmenter au fil des années. Aujourd'hui, le CCG est non seulement le principal foyer d'immigration dans le sud, mais il est également officiellement reconnu comme l'une des régions d'accueil les plus importantes au monde. En 2020, environ 31 millions de migrants internationaux résidaient dans la région, représentant ainsi 11% de tous les migrants dans le monde *(OIM, 2022)*. Le CCG joue également un rôle majeur dans les transferts de fonds des migrants. En 2020, les transferts de

fonds provenant de la main d'œuvre migrante dans le CCG ont atteint plus de 115 milliards de dollars *(Banque mondiale, 2022)*. Les Émirats Arabes Unis et l'Arabie Saoudite figurent parmi les trois principaux pays d'envoi de fonds dans le monde selon la banque mondiale[9]. Ces chiffres témoignent de l'importance et de l'ampleur de la migration dans la région.

En somme, les du CCG constitue aujourd'hui le principal foyer d'accueil des migrants internationaux dans le sud, en particulier ceux en provenance d'autres pays en développement. Cependant, malgré l'importance de cette région en termes de flux migratoires, les recherches sur l'expérience migratoire dans le CCG restent relativement limitées. *C'est pourquoi, dans le cadre de cette thèse, notre objectif est d'effectuer une étude approfondie du phénomène migratoire dans le CCG afin de combler les lacunes existantes et d'améliorer notre compréhension de cette dynamique migratoire spécifique.*

Un portrait migratoire exceptionnel …

L'importance des pays du Golfe arabo-persique en tant que région d'immigration est particulièrement mise en évidence par les taux élevés d'immigration par rapport à leur population totale. En effet, la présence massive des migrants a contribué à des évolutions démographiques exceptionnelles dans ces pays. La population totale est passée de 4 millions en 1950[10] à environ 58 millions en 2020[11], ce qui correspond à un taux de croissance démographique d'environ 13%, l'un des plus élevés au monde. Cette augmentation ne peut être attribuée uniquement à la croissance naturelle de la population indigène, mais également à l'afflux de travailleurs migrants au cours de cette période. En conséquence, ces pays affichent aujourd'hui des taux d'immigration remarquablement élevés. En d'autres termes, les expatriés sont surreprésentés dans la population totale de la région puisqu'ils représentent environ 53% *(ONU DAES, 2020)*. Les proportions des populations migrantes dans la population totale sont plus frappantes lorsqu'elles sont examinées pays par pays. Par exemple, aux Émirats Arabes Unis, les migrants représentent 88,1% de la population en 2020, contre 77,3 % au Qatar, 72,8 % au Koweït et 55 % au Bahreïn. (*ONU DAES, 2020*). Ces proportions sont parmi les plus élevées au monde. Seuls Oman et l'Arabie Saoudite ont réussi à maintenir un pourcentage relativement faible de migrants dans leur population, soit environ 46,5% et 38,6% respectivement. Ainsi, le bilan démographique des États arabes du Golfe fait ainsi figure

[9] Selon la Banque mondiale (2022), les États-Unis occupent la première position en termes de transferts de fonds avec un montant de 66,5 milliards de dollars américains en 2020, suivis par les Émirats arabes unis avec 43,3 milliards de dollars américains et l'Arabie saoudite avec 34,6 milliards de dollars américains.
[10] Kapiszewski, 2006
[11] GLMM basés sur des données publiées par les instituts nationaux de statistiques.

d'exception mondiale, mettant en évidence la grande disparité entre la population immigrée et la population citoyenne de ces pays.

Le déséquilibre entre la population immigrée et la population citoyenne est encore plus prononcée sur le marché du travail des pays du *CCG*. En effet, les travailleurs migrants occupent une place prépondérante et représentent une proportion remarquablement élevée de la main-d'œuvre nationale. Par exemple, en 2020, les Émirats Arabes Unis et le Qatar comptaient plus de 90% de travailleurs migrants parmi leur population active[12]. Au Koweït, cette proportion atteignait 85%, tandis qu'au Bahreïn et à Oman, elle dépassait les 70%. Même en Arabie Saoudite, où la proportion de migrants est relativement faible dans la population totale, environ 54% de la main-d'œuvre totale était constituée de travailleurs migrants. Cette dépendance à l'égard de la main-d'œuvre migrante demeure élevée, quelle que soit la conjoncture économique, qu'il s'agisse d'une période d'expansion ou de récession. Cette réalité a entraîné de profonds changements sur les marchés du travail des pays du CCG, créant des défis structurels. Après une analyse approfondie de la structure et des caractéristiques de ces marchés, nous constatons que ceux-ci présentent *« une dualité chronique multidimensionnelle »*, comme nous l'avons appelée. Cette dualité se manifeste par d'importantes disparités et déséquilibres, tant entre les travailleurs citoyens et les migrants qu'au sein même de ces groupes. En conséquence, il n'existe pas de marché du travail intégré dans la région et la substitution entre ces deux groupes est faible, ce qui entraîne des incitations inégales et une allocation inefficace des ressources. Cette situation confère aux marchés du travail de la région une particularité distincte par rapport au reste du monde.

Dans cette perspective, notre thèse vise à approfondir l'étude de la problématique de la dualité du marché du travail dans les pays du CCG et à examiner ses implications sur l'emploi et les performances économiques dans la région. Les travaux antérieurs, tels que ceux de Girgis, 2002 ; Baldwin-Edwards, 2011 ; Hertog, 2012, ont souvent abordé la dualité du marché du travail dans ces pays d'une manière limitée, en se concentrant sur une seule dimension de segmentation. Or, il est *essentiel de reconnaître que ce phénomène est en réalité multidimensionnel, profond et chronique. Notre analyse de la dualité et de la segmentation dans les pays du CCG ne peut pas se faire indépendamment des politiques gouvernementales et des règles institutionnelles qui découlent des politiques migratoires, des politiques du marché*

[12] *GCC-STAT 2020*

du travail et du contrat social fictif[13]*. Il est donc primordial d'intégrer ces aspects dans notre analyse afin de mieux appréhender le phénomène de dualité dans le CCG.*

Les déséquilibres entre les travailleurs locaux et étrangers représentent l'un des principaux défis auxquels les autorités du CCG sont confrontées. Cette situation a été exacerbée par l'augmentation du taux de chômage parmi les autochtones, en particulier les jeunes adultes instruits. Le chômage des autochtones constitue un défi politique majeur dans la région (*Al-Kibsi et al., 2007*). Pour les décideurs politiques du CCG, la présence étrangère et le déséquilibre qui en découlent sont perçus comme une menace stratégique pour la stabilité sociale et les perspectives futures de la région (*Suliman, 2006 ; Al-Aali, 2014*). Pour faire face à ces enjeux, les autorités du CCG ont mis en place un programme de *« nationalisation »* de la main-d'œuvre, connu sous le nom d'*« Al-Taoutine » (en arabe).* Cette politique, mise en œuvre depuis les années 1980, vise à restructurer les marchés du travail en réduisant la dépendance à la main-d'œuvre migrante et en favorisant l'emploi de la population indigène, souvent par le biais de quotas et d'interdictions. Ce projet de *« Golfisation »*[14] englobe différents programmes tels que la *« bahreïnisation »*, l' *« émiratisation »*, la *« koweïtisation »*, l' *« omanisation »*, la *« qatarisation »* et la *« saoudisation »* selon le pays. Il vise à atteindre le plein emploi de la population locale, en particulier dans le secteur privé, à lutter contre le chômage parmi les citoyens et, en fin de compte, à améliorer la situation économique de la région (*Kapiszewski, 2017 ; Godwin, 2006*). Malgré les nombreuses mesures mises en place pour remédier à la situation du marché du travail, les politiques de *« nationalisation »* n'ont eu qu'un succès partiel et limité. Les résultats de ces politiques sont mitigés selon les pays, et la création d'emplois dans le secteur privé pour répondre aux attentes des futurs demandeurs d'emploi natifs reste insuffisante (*Forstenlechner, 2008*). Aujourd'hui, un grand nombre de citoyens demeurent sans emploi ou sous-employés, et la situation ne semble pas avoir connu d'amélioration récente. Le chômage est devenu un problème grave, en particulier chez les femmes et jeunes natifs. *Cette situation soulève des interrogations quant à l'efficacité à court terme de certaines mesures de « nationalisation » mises en œuvre au cours des dernières décennies. Ainsi, il est impératif de mener une analyse approfondie pour examiner les défis, les obstacles et les raisons expliquant*

[13] *Un contrat rentier « fictif » établi historiquement entre les monarchies du CCG et leurs citoyens, qui implique la redistribution de la rente pétrolière aux natifs par le biais de revenus directs, tels que des emplois publics bien rémunérés, des allocations familiales, des indemnités de chômage, ainsi que des avantages indirects tels que des services sociaux gratuits tels que l'éducation, les soins médicaux, les logements, etc.*

[14] *« Gulfization » en anglais est définie comme les stratégies politiques que les pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG) ont poursuivies afin d'améliorer leur développement économique, d'atteindre leurs objectifs de lutte contre le chômage et de nationalisation du marché du travail (secteur privé en particulier).*

le succès limité de ces politiques.

Un regard sur les conséquences économiques de l'immigration…

Dans le contexte spécifique des pays du CCG, il nous est crucial d'étudier les conséquences économiques de l'immigration. Les études sur les répercussions économiques de l'immigration sont souvent liées aux performances du marché du travail ou de l'économie des pays d'accueil (Fromentin, 2010). Une question fondamentale se pose ici : quelles sont les répercussions économiques de l'immigration sur le marché du travail et sur la croissance économique des six pays du CCG ?

L'immigration est souvent considérée comme un levier de promouvoir la croissance économique en période de prospérité. En effet, lorsque l'économie d'un pays est en expansion, les immigrants peuvent contribuer à atténuer la pression sur le marché du travail. Cela se manifeste, par exemple, par leur occupation d'emplois délaissés par des ressortissants nationaux ou par leur apport de compétences et de savoir-faire indispensables pour répondre aux besoins spécifiques du marché du travail, souvent absents chez les travailleurs nationaux. Ce faisant, les migrants contribuent à assurer à la fois la quantité et la qualité de la main-d'œuvre nécessaire au bon fonctionnement du marché du travail, favorisant ainsi le développement économique et à la croissance des pays d'accueil. Cependant, lorsque le contexte économique est morose, l'afflux de migrants dans certaines économies suscite des inquiétudes croissantes. Ces inquiétudes portent principalement sur la capacité des marchés du travail à intégrer les nouveaux arrivants, ainsi que sur l'impact de l'immigration sur la croissance économique et les marchés du travail, en particulier l'emploi et les salaires des ressortissants nationaux *(Appleyard, 1993).* Dans ce contexte, plusieurs arguments ont été avancés, notamment que les immigrants volent les emplois des natifs ou drainent les fonds publics s'ils sont peu qualifiés. En outre, les nouveaux immigrants sont souvent injustement tenus responsables des niveaux élevés de chômage dans les pays d'accueil.

Les études portant sur l'impact économique de l'immigration sur la croissance et le marché du travail des pays d'accueil ont commencé relativement tard, dans les années 1970, par des études et des modèles théoriques. Ces études évaluent généralement l'impact économique de l'immigration sur la base d'indicateurs tels que le revenu par habitant et le taux de chômage. Parmi les travaux notables dans ce domaine, nous pouvons citer ceux de *Berry et Soligo (1969), Harris et Todaro (1970), Borjas (1994)* ou encore *Friedberg et Hunt (1995)*. L'incertitude qui entoure les résultats des études théoriques a mis en évidence la nécessité d'études empiriques.

Depuis la fin du XX*ème* siècle, des études empiriques ont vu le jour pour examiner l'impact de l'immigration de manière plus concrète et précise. Ces recherches se sont appuyées sur différentes méthodes pour quantifier le phénomène migratoire et ses conséquences sur les variables macroéconomiques, telles que les corrélations spatiales, les expériences naturelles, les modèles d'équilibre général calculable, les tests de cointégration et de causalité. La plupart de ces études empiriques ont été menées sur des pays d'accueil traditionnels du nord, comme les États-Unis, certains pays européens et le Canada.

Les résultats de ces études empiriques sont relativement homogènes. Ils indiquent un impact économique faible de l'immigration sur les variables macroéconomiques des pays d'accueil, notamment en termes de salaires et d'emploi *(Okkerse, 2008).* Ces études mettent également en évidence les effets positifs, mais plutôt limités, sur le niveau de vie, souvent mesuré par le PIB par habitant ou le PIB réel. Ces constats ont été confirmés par la méta-analyse de *Longhi et al. (2008* ; *2009*). Les auteurs recueillent et synthétisent un ensemble de travaux publiés utilisant différentes méthodes quantitatives. En agrégeant ces études, en les résumant et en les analysant, les auteurs cherchent à parvenir à une conclusion générale sur la question complexe des conséquences de l'immigration. De manière générale, les résultats convergent, quelles que soient la méthode de travail utilisée, la période et les données d'étude (*Mouhoud et Oudinet, 2010*). L'ampleur de l'impact économique de l'immigration varie également en fonction du contexte géographique, notamment des spécificités des pays d'accueil, de l'horizon temporel, des caractéristiques des immigrants et des méthodologies d'analyse *(Borjas, 1994).*

Bien qu'un nombre considérable de pays récepteurs de migrants soient situés dans le Sud depuis la fin du siècle dernier, la quasi-totalité des études empiriques ont été menées dans des pays développés du Nord, tels que les États-Unis, l'Europe, le Canada et l'Australie. Les études empiriques portant sur ce sujet dans les pays du Sud sont rares, voire quasi-inexistantes dans les pays du CCG. A notre connaissance, aucune étude empirique n'a été réalisée dans les pays du CCG, alors que cette question constitue aujourd'hui un enjeu politique majeur pour les pays d'accueil *(Constant, 2005)*. Ce type d'étude revêt une grande importance, car il permet de formuler des politiques économiques et migratoires cohérentes et facilite ensuite la prise de décision par les autorités gouvernementales.

Les politiques migratoires dans le CCG, une exception mondiale…

Outre le paysage migratoire unique du CCG, une grande partie du débat sur la migration dans la région ses politiques d'immigration. Les politiques d'immigration sont un ensemble de dispositifs et de techniques utilisés par les pays d'accueil pour contrôler, entraver et gérer

l'immigration, en établissant une hiérarchie des mobilités. Dans le contexte du CCG, ces politiques sont uniques à l'échelle mondiale, et se résument souvent par un système de parrainage, connu sous le nom de *« Al-Kafala »*[15]. Ce système de parrainage a été mis en place depuis le siècle dernier pour faire face à l'afflux massif de main d'œuvre migrante. Il est devenu une institution typique de la région du Golfe arabe, régulant l'immigration vers la région et gérant à la fois les travailleurs expatriés et les flux de capitaux au sein des pays membre du CCG. Ce système régit l'emploi et le statut des travailleurs immigrés en définissant le cadre juridique légal pour s'installer, résider et travailler dans les pays du CCG. Sous ce système, les travailleurs immigrés doivent avoir un *« kafil »* local, un parrain, pour pouvoir travailler et résider dans le pays. En ce sens, la *« kafala »* peut être considérée comme une délégation du rôle de l'État à un *« kafil »*, qui peut être un employeur ou un simple citoyen *(Beaugé, 1986)*. Cette relation a créé une asymétrie entre le *« kafil »* et le travailleur immigré, *« Al-makful »*, dans laquelle la première partie détient un pouvoir considérable sur la second en termes d'emploi et de résidence.

Les politiques migratoires dans les pays du Golfe, dans le cadre du système de la *« kafala »*, sont principalement axées sur l'emploi et répondent uniquement aux besoins du marché du travail de la région. Bien que la présence des immigrants soit essentielle au bon fonctionnement de l'économie de la région, ces pays refusent généralement leur installation et leur intégration dans la société. En effet, la *« kafala »* a été initialement conçue pour assurer un approvisionnement régulier en main-d'œuvre, notamment en réponse à la première crise pétrolière de 1973. Son objectif était de soutenir le développement économique rapide dans le CCG, notamment dans des secteurs clés de la construction, du pétrole et du gaz. Les mécanismes de recrutement et de parrainage de la *« kafala »* visent à apporter une main d'œuvre temporaire tournante avec des contrats à durée limitée. Les politiques migratoires dans le CCG sont donc spécifiquement conçues pour éviter l'intégration des travailleurs migrants et privilégier un modèle migratoire fondé sur la temporalité. Ce modèle vise à répondre aux besoins du marché du travail pendant les périodes d'expansion économique et de s'en défaire pendant les périodes de ralentissement.

Les politiques *« anti-intégration »* constituent le pilier des politiques d'immigration dans la région. Ces politiques ont été renforcées depuis les années 1980, et ont progressivement

[15] Le mot « kafala » est d'origine arabe et trouve son étymologie dans la racine verbale « kafala » (كَفَلَ) dérivée du verbe arabe « takafala/تاكفل » qui signifie "prendre en charge", "se porter garant" ou "parrainer" quelqu'un en répondant à tous ses besoins primaires. Ce terme est largement utilisé dans différents contextes pour exprimer l'idée de protection, de soutien ou de responsabilité envers autrui.

convergé entre les pays membres suite à la création du Conseil de Coopération du Golfe *(CCG) (Winckler, 1997)*. Dans cette optique, les expatriés vivants dans les pays du Golfe sont considérés comme des travailleurs temporaires ou des invités, plutôt que comme des travailleurs migrants. Ils sont appelés *« Al-Wafidoun »*[16], ce qui signifie *« les arrivants »*. Cette situation fragilise le statut et la position de la population migrante en limitant son accès aux droits économiques, sociales et politiques. Par exemple, les travailleurs migrants se voient souvent interdire la possession de biens ou de capitaux, sauf dans des conditions très restreintes. L'obtention de la citoyenneté, autrement appelée *« naturalisation »*, est également soumise à des critères extrêmement stricts et limités. En outre, la formation de syndicats ou d'organisations représentatives est généralement interdite à cette population.

Ce principe de *« non-intégration »* est à l'origine du déni officiel du phénomène de l'immigration par les autorités, mais aussi de la structure hiérarchique et cloisonnée des sociétés de la région. Dans le CCG, tous les avantages économiques et sociaux sont exclusivement réservés à la population autochtone, conformément à un *« contrat social »* historiquement établi entre les pays du CCG et les populations autochtones. Ce contrat consiste à redistribuer la rente pétrolière aux citoyens sous forme d'emplois publics et de nombreux services gratuits tels que l'éducation et la santé *(Thiollet, 2019)*. Il est pratiquement impossible pour les expatriés, même ceux qui ont été naturalisés, d'obtenir les droits et les avantages de la citoyenneté dont jouissent les natifs de ces pays. Ainsi, la distinction entre les citoyens et les migrants a été instrumentalisée pour privilégier la population locale au sein de l'État moderne du CCG. Tous les efforts ont été mobilisés afin de réduire l'intégration des travailleurs migrants dans les sociétés du Golfe (*Longva, 2005 ; 2019*). En outre, ces politiques d'exclusion se sont également manifestées au sein de la population migrante par des pratiques discriminatoires fondées sur la nationalité, l'origine religieuse, ethnique et culturelle, le sexe et le niveau de qualification *(Cadène et Dumortier, 2008 ; Matthiesen, 2013)*. Cette situation confère un statut spécifique aux expatriés dans la région du Golfe, le distinguant ainsi des autres expériences migratoires dans le monde.

Ainsi, le modèle migratoire dans le CCG, de la *« kafala »*, est fondamentalement *« non-intégrationniste »*, caractérisé par une structure hiérarchique et discriminatoire. Les restrictions imposées aux droits économiques, sociaux et politiques des travailleurs migrants contribuent activement à marginaliser leur position et limitent également leur capacité à contribuer pleinement au développement économique et social de la région. Les travailleurs migrants se

[16] *C'est le pluriel du verbe « Wafada » en arabe qui prend le sens du verbe « arriver »*

trouvent donc souvent dans des situations précaires et vulnérables. En outre, le système de *« kafala »* confère généralement aux employeurs et aux parrains un pouvoir et un contrôle disproportionnés sur le statut des travailleurs migrants. Cette situation renforce la dépendance des migrants à l'égard de leurs *« kafils »* et restreint leur autonomie pour défendre leurs droits. En effet, dès son arrivée, un travailleur migrant est continuellement tributaire de son *« kafil »* ou employeur dans le pays. Il doit obligatoirement passer par son intermédiaire pour obtenir, renouveler ou annuler les permis de séjour et de travail. De même, le migrant est soumis au consentement du parrain pour changer ou quitter son emploi, obtenir un permis de sortie ou une autorisation de quitter le pays, etc. Cette situation accentue la vulnérabilité des travailleurs migrants, les exposant à des conditions abusives et à des violations de leurs droits fondamentaux.

Malgré l'importance centrale de la région du CCG dans la mobilité transfrontalière, en particulier dans le Sud, les recherches existantes sur les politiques migratoires de la région, qui reposent principalement sur la pratique de « kafala », sont encore méconnues et présentent encore de nombreuses lacunes. La littérature et l'histoire de la « Kafala » sont pratiquement inexistantes, de même que les recherches sur son impact sur la dynamique migratoire et le marché du travail. Comprendre la nature non intégrationniste de ce système est également une étape essentielle dans l'étude des politiques migratoires dans la région du CCG. Dans le cadre de notre thèse, nous nous engageons à réaliser une analyse exhaustive et approfondie des politiques migratoires dans ces pays, sous la « kafala ».

L'ère du changement est-elle arrivée ?...

Le système de *« kafala »* a créé ainsi un environnement propice à l'exploitation, où les travailleurs migrants peuvent être facilement piégés, entraînant de graves atteintes à leurs droits fondamentaux. Certains chercheurs ont même qualifié la *« kafala »* de système d'*« esclavage moderne »* (Degorge, 2006 ; O'Connel Davidson, 2013). D'autres termes tels que *« travail forcé »*, *« exploitation et discrimination de la main-d'œuvre étrangère »* et *« trafic d'êtres humains »* ont été utilisés pour dénoncer les pratiques liées à la *« kafala »*. Ce système a été fortement critiqué par de nombreuses organisations internationales, notamment des organisations de défense des droits de l'homme et des migrants, telles que *« Human Rights Watch »*, *« Amnesty International »* et la *« Fédération internationale des droits de l'homme » (FIDH)*. Ces organisations ont mis en lumière et dénoncé les nombreux abus subis par les migrants dans la région au cours des dernières années. Ces abus comprennent de situation de travail forcé, les salaires impayés, la confiscation de passeports, les restrictions de mobilité sur

le marché du travail, ainsi que les mauvais traitements et les mauvaises conditions de travail. Ces organisations ont appelé à des réformes urgentes pour mettre fin à ces abus et garantir la protection des droits de l'homme des migrants dans la région. Les critiques à l'encontre de la *« kafala »* se sont intensifiées depuis l'attribution de la candidature du Qatar en 2010 pour organiser la Coupe du monde de football de 2022. Depuis lors, la communauté internationale a exigé que le Qatar et les autres pays du CCG soient soumis à un examen minutieux de leurs conditions de travail et de leurs politiques à l'égard des travailleurs migrants.

En réponse à cette pression internationale croissante, les pays du CCG ont récemment entrepris une série de réformes législatives des politiques migratoires dans le cadre de la *« kafala »* ainsi que des droits du travail dans la région. Ces réformes visent à mieux gérer la population immigrée, à améliorer les conditions des travailleurs migrants et à réviser les politiques migratoires dans la région en renforçant la protection des droits de ces travailleurs. Bien que tous les pays du CCG appliquent une variante de ce système, chacun d'entre eux a tenté de mettre en place un certain nombre de réformes à différents moments au cours de la dernière décennie. Certains pays ont mis en place des politiques plus progressistes, tandis que d'autres ont fait peu d'efforts pour changer leur système. *Cependant, ces nouveaux mécanismes et politiques de gestion des migrants restent peu documentés et analysés dans le domaine de la recherche. Il est donc essentiel de comprendre l'ampleur et les enjeux de ces réformes dans chaque pays du CCG afin d'évaluer leur efficacité.*

À la conquête de nouveaux horizons : Questions de recherche et objectifs ambitieux de cette thèse.

Dans un monde où les dynamiques migratoires sont en constante évolution, notre thèse se distingue par sa focalisation sur le phénomène des migrations *« Sud-Sud »* dans le contexte spécifique des pays du CCG. Nous nous penchons sur une réalité migratoire singulière, différente des autres expériences migratoires à l'échelle mondiale. La présence massive d'immigrés a engendré des changements radicaux au sein des pays du Golfe en l'espace de quelques décennies, créant des déséquilibres démographiques, socio-économiques et culturels dans la région. Bien que chaque pays du Golfe possède sa propre histoire, taille, économie et composition sociologique, ils sont collectivement perçus comme des destinations migratoires uniques, tant du point de vue de la situation migratoire que des politiques migratoires soumises à la *« kafala »*.

Notre objectif principal est de pénétrer les arcanes qui caractérisent l'expérience migratoire dans les pays du CCG, acteurs majeurs des migrations *« Sud-Sud »,* et d'explorer en profondeur ses

multiples dimensions. En mettant en évidence les spécificités des flux migratoires vers ces pays, nous visons à mieux comprendre ses implications sur la région et à identifier les opportunités et les défis qu'elles présentent. Nous proposons une analyse approfondie des conséquences économiques des migrations sur le marché du travail, la croissance économique et la cohésion sociale dans la région, en nous appuyant sur des études descriptives et quantitatives. Grâce à cette exploration originale, notre recherche contribue à éclairer les débats sur les politiques migratoires dans la région. Ensuite, nous formulons des recommandations pertinentes pour atténuer les déséquilibres sur le marché du travail dans le CCG et pour promouvoir un modèle migratoire inclusif et durable. Notre objectif est d'orienter de manière plus éclairée les politiques gouvernementales et les initiatives de développement dans la région. Notre ambition est de repousser les limites actuelles de la documentation existante sur la migration dans les pays du CCG, afin d'apporter de nouvelles perspectives et d'approfondir notre compréhension de ce phénomène complexe. Pour atteindre cette ambition, notre thèse aborde huit questions et objectifs de recherche interconnectés, qui seront présentés ci-après :

- *Dans un voyage au cœur des migrations « Sud-Sud » : Explorer les dynamiques complexes et illuminer les lacunes de la littérature économique*

Dans un premier temps, cette thèse vise à fournir une analyse approfondie des flux migratoires *« Sud-Sud »*, en mettant l'accent sur les caractéristiques clés de ce phénomène. Notre approche adopte une perspective multidimensionnelle, en examinant les facteurs économiques, sociaux et politiques qui influencent ces mouvements de population. À cet effet, nous réalisons une analyse à la fois historique et statistique approfondie. Cette analyse nous permet de saisir les nuances et les dynamiques spécifiques qui les caractérisent. Elle nous permet également de cibler un terrain d'étude, qui représente de manière significative les flux migratoires *« Sud-Sud ».* En poursuivant cet objectif, notre thèse cherche à contribuer à la littérature économique sur les migrations *« Sud-Sud »* et à apporter une meilleure compréhension de ce phénomène encore peu exploré dans la recherche scientifique et méconnu du grand public.

- *Exploration approfondie du phénomène migratoire dans les pays du CCG : Un terrain d'étude exceptionnel des migrations « Sud-Sud », mais une terre d'immigration peu explorée dans la littérature*

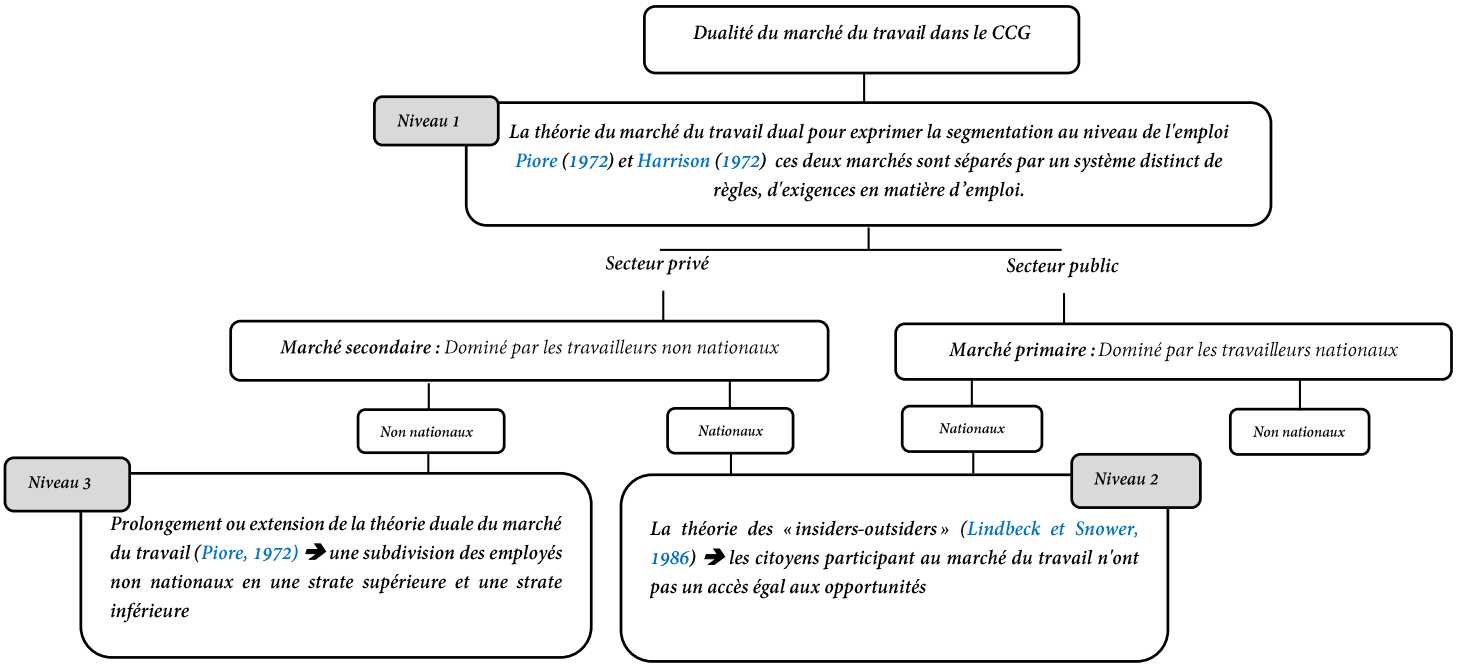
Les pays du CCG constituent un terrain d'étude propice pour étudier les flux migratoires *« Sud-Sud »* dans le cadre de cette thèse. Malgré l'importance de la région en termes de mobilité transfrontalière au sein des pays du Sud et à l'échelle mondiale, des lacunes persistent dans la recherche existante sur ce phénomène. Plus précisément, il existe un manque significatif de

recherches sur les fondements historiques et l'évolution des politiques migratoires au fil du temps. Bien que ces aspects semblent être bien connus, ils restent peu explorés. Dans cette thèse, notre attention se concentre sur une étude minutieuse du contexte historique, économique et politique qui a façonné l'immigration vers le CCG. Notre objectif est de mettre en évidence l'expérience migratoire unique de la région, en examinant sa nature, ses étapes et ses particularités. A cette fin, nous dressons une synthèse complète du paysage migratoire dans les pays membres du CCG en utilisant des données statistiques. Nous analysons les tendances migratoires, les profils démographiques, les politiques migratoires et les principales caractéristiques des travailleurs migrants dans la région sur plusieurs années. Toutefois, il est important de souligner que les données disponibles sur le sujet sont souvent incomplètes, peu fiables voire inexistantes. La spécificité et la nature de cette région rendent la collecte de données et l'accès aux informations nécessaires particulièrement difficiles. Malgré ces limites, nous nous efforçons de recueillir des données auprès de différentes sources afin de dresser un portrait statistique complet de l'immigration dans les pays du CCG. Ces données sont précieuses pour comprendre les enjeux et les particularités liées à ce phénomène migratoire. En résumé, notre thèse vise à fournir une étude exhaustive qui enrichit la littérature économique portant sur l'immigration vers les pays du CCG

- *Exploration multidimensionnelle de la dualité du marché du travail dans les pays du CCG : une réflexion novatrice et approfondie à travers des voies inexplorées…*

L'un des objectifs principaux de cette thèse est de lever le voile sur les déséquilibres structurels qui caractérisent la composition démographique et le marché du travail dans les pays du CCG depuis l'afflux de migrants. Notre démarche vise à décrypter les dynamiques complexes qui façonnent les marchés du travail dans cette région, en examinant leur spécificité et les défis structurels auxquels ils sont confrontés. Nous nous concentrons particulièrement sur la dualité structurelle du marché du travail dans ces pays et cherchons à comprendre les causes profondes qui la sous-tendent. Notre ambition est d'élargir les horizons de compréhension de ce phénomène, que nous considérons comme multidimensionnel, profond et chronique en adoptant une approche analytique à trois niveau, telle que présentée dans la figure suivante :

Figure 0.1 : *Les dimensions d'analyse de la dualité dans les pays du CCG - Une exploration approfondie*



Source : *Travail d'auteur*

Notre approche vise à dépasser les limites des travaux existants qui se concentrent souvent sur une seule dimension de segmentation. En explorant les différentes facettes de ce phénomène complexe, nous mettons en évidence ses origines, ses conséquences et ses implications sur l'emploi et le bien-être économique dans la région. Nous examinons également attentivement les politiques du marché du travail et les politiques migratoires, éléments essentiels du phénomène migratoire dans le CCG, ainsi que les implications du contrat social. Ces politiques ont des répercussions régionales significatives sur le marché du travail et doivent être pleinement intégrées dans notre analyse de la dualité. Dans le cadre de notre étude, nous accordons une attention particulière à l'impact de ces politiques sur les caractéristiques socio-professionnelles des travailleurs, la position des femmes sur le marché du travail, ainsi que les taux d'emploi et de chômage, tant pour la main-d'œuvre native que migrante. Nous explorons également le degré de substituabilité et de complémentarité entre ces deux groupes. Cette approche nous permet de mettre en lumière d'autres spécificités et disparités peu documentées des marchés du travail dans la région. Pour ce faire, nous adoptons une approche globale qui intègre des données statistiques et des perspectives provenant de diverses sources. En somme, notre démarche audacieuse consiste à fournir une analyse détaillée des enjeux des marchés du travail dans le CCG et du phénomène de dualité qui les caractérise. Nous aspirons ainsi à

apporter une contribution significative à la littérature économique sur ce sujet en proposant une réflexion novatrice et en offrant de nouvelles perspectives.

- *Dévoiler les enjeux et les obstacles des politiques de « nationalisation » pour une transformation équitable et durable du marché du travail dans le CCG…*

Pour une meilleure compréhension des marchés du travail au sein du CCG, il est essentiel d'examiner de près les politiques qui les régissent, en particulier les politiques ou les programmes de *« nationalisation »* dans le secteur privé. Ces programmes ont été officiellement mises en place depuis le début des années 1980 dans le but de réduire la dépendance à l'égard de la main-d'œuvre étranger immigrée et de favoriser l'emploi des citoyens locaux. Cependant, il est évident que ces réformes n'ont connu qu'un succès partiel et limité, comme en témoignent les chiffres qui révèlent des taux de participation encore faibles des nationaux dans le secteur privé. De plus, malgré leur existence depuis la fin du siècle dernier et leur rôle central dans les politiques de transformation du marché du travail de la région, ces politiques demeurent relativement peu documentées. Cette lacune souligne l'importance cruciale de mener une étude approfondie afin de mieux documenter ces politiques. Dans cette optique, notre recherche se concentre tout d'abord sur la présentation des mesures adoptées dans le cadre de ces programmes et leur évolution au fil des années. Nous cherchons ensuite à évaluer l'efficacité de ces politiques afin d'identifier les principaux obstacles auxquels elles font face. Cette approche nous permet d'appréhender de manière plus précise les défis spécifiques et structurels auxquels sont confrontés les marchés du travail du CCG. En comprenant ces défis, nous sommes en mesure de formuler des recommandations appropriées pour renforcer la capacité d'embauche des ressortissants nationaux dans le secteur privé et atténuer les déséquilibres sur le marché du travail.

- *Comprendre la « kafala », illuminer ses zones d'ombre et apporter une nouvelle lumière du phénomène migratoire dans les pays du CCG*

Étudier le phénomène migratoire dans les pays du CCG ne peut pas se faire sans percer les mystères du système de parrainage. Comme nous l'avons démontré précédemment, l'immigration vers ces pays est étroitement liée aux politiques migratoires régionales qui s'articulent autour de la *« kafala »*. Malgré son rôle central dans la gestion de l'immigration vers le CCG, ce système demeure méconnu. Un manque de recherches sur ses fondements historiques et économiques dans la littérature existante est clairement identifié. Par conséquent, notre objectif est de combler cette lacune en réalisant une étude exhaustive de la *« kafala »*, afin d'évaluer son fonctionnement et son impact sur les flux migratoires dans la région. Pour ce faire,

nous examinons attentivement ses fondements historiques, ses bases juridiques et son évolution au fil du temps. Parallèlement, nous mettons en avant les mesures adoptées par les monarchies du Golfe en ce qui concerne la présence, la résidence, l'intégration et les droits socio-économiques de la main-d'œuvre migrante. Dans cette perspective, notre étude vise à éclairer les impacts de la *« kafala »* sur le marché du travail et sur les travailleurs migrants, tout en identifiant les défis et les problèmes qui en découlent. Un aspect crucial de notre étude consiste à révéler les sombres réalités des pratiques illégales dissimulées derrière le voile de ce système. À cet égard, nous sensibilisons davantage aux difficultés, abus et violations auxquels sont confrontés les travailleurs migrants sous ce système. Nous présentons également les principales critiques formulées par la communauté internationale qui ont allumé la flamme du changement. Avec détermination, notre ambition est d'illuminer les zones d'ombre et d'ouvrir les portes de la compréhension de la *« kafala »*, ainsi que de ses implications sur la vie des travailleurs migrants et sur les performances économiques de la région. En fournissant des perspectives éclairantes, notre étude vise à enrichir la littérature concernant ce sujet crucial.

- *Lever le voile sur les réformes de la « kafala », une évaluation approfondie pour un changement réel, des droits renforcés pour les migrants et un marché du travail dynamique.*

La documentation sur le système de parrainage serait incomplète sans une analyse des récentes réformes mises en place par les pays du CCG. Malgré leur importance, ces réformes demeurent encore vagues et insuffisamment étudiées dans la littérature existante. Ainsi, notre thèse se donne pour objectif de contribuer à l'enrichissement de la littérature sur ce sujet spécifique. Dans un premier temps, nous nous efforçons de mettre en lumière les réformes entreprises par chacun des États du CCG pour remédier aux failles du système de la *« kafala »*. Notre analyse se concentre spécifiquement sur les réformes liées au marché du travail, en examinant attentivement les nouvelles mesures qui y sont associées. Nous nous intéressons à évaluer la satisfaction des travailleurs migrants à l'égard de ces mesures, en nous appuyant sur des données d'enquête. Notre étude se focalise sur plusieurs aspects clés du marché du travail, tels que la mobilité des travailleurs migrants, les salaires impayés, les conditions de travail et la protection des droits des travailleurs migrants. Ensuite, nous nous engageons dans une réflexion critique pour évaluer l'efficacité, les défis, les limites et les implications de ces nouvelles politiques sur le terrain. Notre objectif est de comprendre les facteurs structurels ou les obstacles qui entravent un véritable changement dans la région et qui contribuent à la persistance du système de parrainage. Finalement, nous espérons ainsi contribuer à une transformation positive des

politiques migratoires et à une amélioration globale des conditions de travail dans la région du CCG. Sur cette base, nous espérons formuler des alternatives au système de *« kafala »* pour un système d'immigration et de travail plus inclusif, équitable et respectueux des droits fondamentaux des travailleurs migrants.

- *Dévoiler les répercussions économiques de l'immigration dans les Pays du CCG : Une exploration empirique pour élargir l'horizon de la recherche et créer de nouvelles perspectives*

Notre plus grande ambition dans cette thèse est d'explorer les conséquences économiques de l'immigration dans les pays du CCG à partir d'une étude empirique. Nous considérons cette approche méthodologique comme appropriée pour mieux comprendre les liens entre l'immigration, l'emploi et la croissance économique dans ces pays. Notre motivation découle du constat du manque d'études empiriques dans cette région. Pourtant, cette région est un grand foyer d'immigration, abritant une population migrante importante dépassant en nombre la population nationale, tant au niveau démographique que sur le marché du travail. L'objectif de notre étude empirique est de mettre en évidence les interactions entre l'immigration, estimée par le taux net d'immigration, et les performances économiques, notamment le PIB par habitant et le taux de chômage, en adoptant une approche purement scientifique dénuée de fausses perceptions. Nous examinons la relation à la fois à court terme et à long entre ces variables en utilisant des séries temporelles et des données de panel. Cette approche nous permet de mieux apprécier le phénomène de la migration et de tirer des conclusions et des implications significatives concernant la relation entre les variables étudiées. Enfin, notre thèse vise à enrichir le corpus de la littérature économique sur les conséquences économiques de l'immigration dans les pays d'accueil à travers le monde, en mettant particulièrement l'accent sur les pays du sud. Nous espérons ainsi formuler des recommandations et des politiques éclairées pour optimiser les avantages économiques de l'immigration, tout en tenant compte des défis et des opportunités spécifiques du marché du travail dans les pays du CCG.

- *Allumer la flamme du changement : dévoiler les clés d'une expérience migratoire plus inclusive et d'un marché du travail dynamique et équilibré*

En résumé, cette thèse vise à examiner de manière exhaustive le phénomène migratoire dans les pays du CCG, dans le cadre des flux *« Sud-Sud »*. Elle met en lumière la dualité du marché du travail, les politiques du marché du travail, les politiques migratoires sous la *« kafala »* et les conséquences économiques de l'immigration dans la région. Elle s'attache à comprendre les implications de ces aspects interconnectés sur les perspectives d'emploi, la structure du marché

du travail, la protection des droits des travailleurs migrants et les dynamiques socio-économiques de la région. L'objectif est de mieux appréhender les défis auxquels sont confrontés les travailleurs natifs et migrants. Mais ce n'est pas tout. Cette thèse ne se limite pas à l'analyse des problèmes existants. Elle ambitionne surtout de formuler des recommandations innovantes, véritables leviers de changement, pour orienter les décideurs politiques et les acteurs du marché du travail. Nous nous efforçons de proposer des réformes et des mesures plus efficaces en matière des politiques migratoires, d'intégration socio-économique des migrants et la protection de leurs droits afin de promouvoir leur bien-être social et économique. De plus, cette recherche s'attache à formuler des mesures visant à améliorer les performances du marché du travail et à atténuer les déséquilibres qui le caractérisent. Cela implique notamment l'identification de mesures favorisant l'emploi des travailleurs natifs dans le secteur privé, ainsi qu'une coexistence harmonieuse entre les travailleurs locales et migrants, tout en répondant aux besoins économiques de la région. En définitive, cette thèse aspire à allumer un nouveau flambeau de changement dans la région en faveur d'une expérience migratoire plus intégrationniste, avec pour objectif de favoriser un marché du travail équilibré, inclusif et dynamique au sein des pays du CCG. Elle s'inscrit dans une démarche d'éclairage des voies vers un avenir meilleur pour les pays du CCG.

Traversée des savoirs : La voie tracée de ma thèse

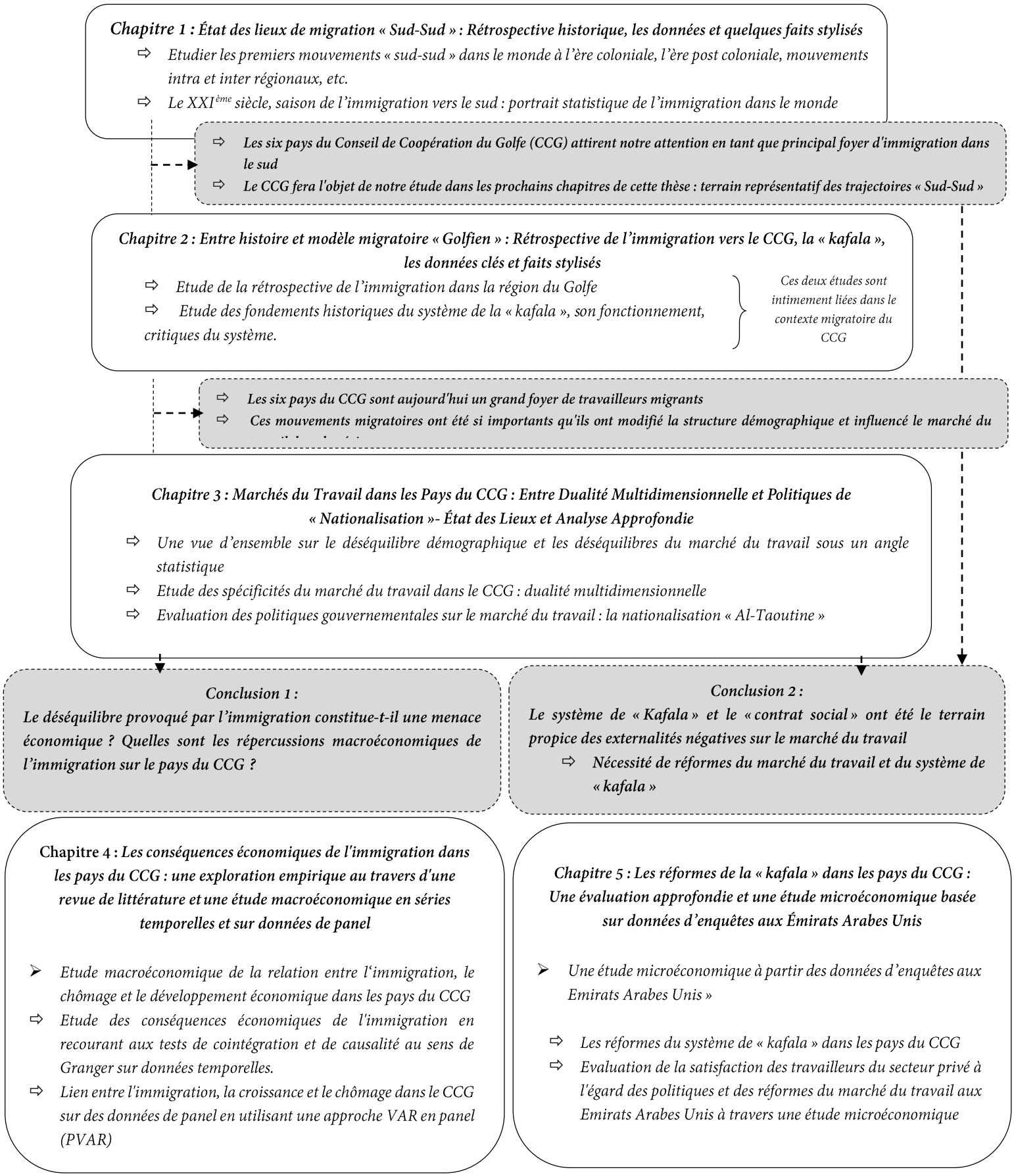
Notre thèse est composée de cinq grands chapitres qui répondent aux différentes questions de recherche présentées ci-dessous. La structure de notre thèse est présentée dans la *figure 0.2*. Les différents chapitres de notre thèse seront détaillés ci-après :

Chapitre 1 : *Exploration des migrations « Sud-Sud » dans une perspective historique, géographique et multidimensionnelle*

Dans le premier chapitre de cette thèse, nous entreprenons une étude approfondie de la migration *« Sud-Sud »* en adoptant une perspective à la fois historique et géographique. Cette approche nous permet d'analyser les transformations structurelles qui ont façonné ce phénomène migratoire, en tenant compte de ses dimensions économiques, politiques et sociales. Parallèlement, nous examinons des questions connexes telles que le genre et l'ethnicité, qui contribuent à une compréhension globale plus approfondie. L'objectif principal de ce chapitre est de mettre en lumière les trajectoires des migrations *« Sud-Sud »* qui existent depuis des siècles. À cet égard, nous accordons une attention particulière au rôle joué par l'ère coloniale, caractérisée par des migrations principalement liées à l'esclavage et aux migrations prolétaires

sous contrat, également connues sous le terme d'*« engagisme »*. Par la suite, nous analysons l'impact de l'ère postcoloniale, des transformations économiques dans le Sud et de la mondialisation sur les dynamiques migratoires *« Sud-Sud »,* en mettant l'accent sur les régions d'Afrique et d'Asie. Nous mettons en évidence les mouvements intra et interrégionaux au sein des pays du Sud, en soulignant le rôle des mouvements migratoires mixtes, notamment ceux des réfugiés, ainsi que les mouvements de travail. Dans ce chapitre, nous nous efforçons non seulement de fournir une vue d'ensemble et un aperçu général de ces flux migratoires, mais aussi de quantifier leur évolution au fil du temps. Cependant, il est essentiel de souligner que la mesure statistique des échanges migratoires entre différentes régions continentales ou entre pays du Sud représente un défi complexe *(Souchaud, 2009)*. À la fin de ce chapitre, nous présentons une analyse statistique descriptive des données récentes relatives à l'immigration dans le monde, en mettant particulièrement l'accent sur les régions et les pays du Sud. Cette approche nous permet d'obtenir un aperçu des tendances migratoires récentes à l'échelle mondiale, nous aidant ainsi à mieux apprécier et appréhender l'ampleur et l'importance du phénomène migratoire entre pays et régions du Sud aujourd'hui. Enfin, ce chapitre jette les bases pour déterminer un terrain d'étude propice à une analyse plus approfondie des flux migratoires *« Sud-Sud »*.

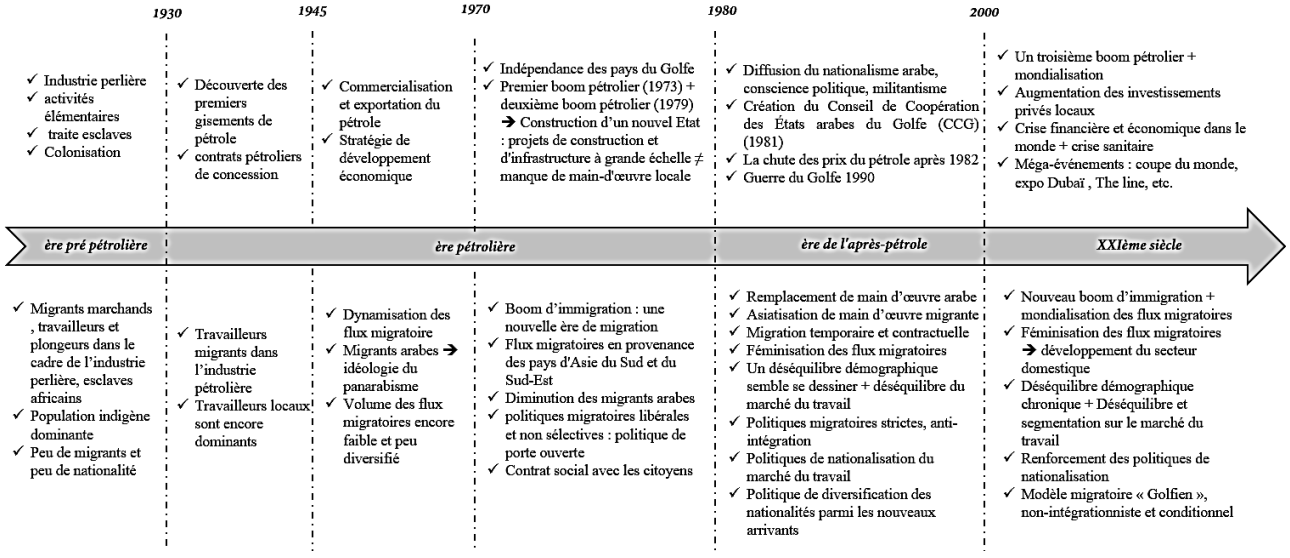
Figure 0.2 : *Schéma représentatif de la structure de la thèse*



Chapitre 2 : *Analyse rétrospective approfondie du phénomène migratoire dans les pays du CCG : facteurs, schémas migratoires et système de la « kafala »*

Ce chapitre propose une analyse approfondie et rétrospective du phénomène migratoire dans les pays du Conseil de coopération du Golfe *(CCG).* Nous examinons en détail les moteurs principaux de ce phénomène, en remontant à l'ère pré-pétrolière jusqu'à nos jours, en tenant compte des facteurs historiques, économiques, politiques et démographiques qui ont façonné sa dynamique. Nous étudions également les schémas migratoires, les politiques migratoires spécifiques à chaque époque et les pays d'origine prédominants. Une attention particulière est accordée aux raisons qui ont conduit à l'adoption d'un système migratoire strict et non-intégrationniste, axé sur une migration temporaire en provenance des pays d'Asie du Sud et du Sud-Est, en remplacement des migrants arabes. Cette section de la thèse approfondira les différents éléments présentés dans la figure ci-dessous, en suivant sa ligne temporelle, fournissant ainsi une compréhension minutieuse et exhaustive du phénomène migratoire dans le CCG.

Figure 0.3 : *La chronologie de l'analyse du phénomène migratoire dans le CCG (chapitre 2)*

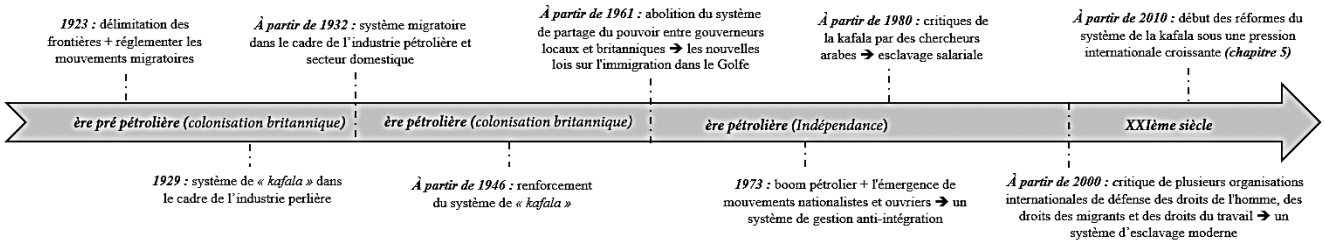


Source : *travail d'auteur*

Cette rétrospective serait incomplète sans une exploration détaillée du système de *« kafala »*. Dans cette optique, nous procédons à une exploration détaillée de ce système de *« parrainage »*, en retraçant ses fondements historiques et en examinant son évolution depuis l'époque pré-pétrolière en passant par l'ère pétrolière jusqu'à nos jours, en suivant la chronologie présentée de la figure ci-après. Nous abordons plusieurs questions clés à ce système, notamment son

origine, sa structure juridique, son mode de fonctionnement dans chaque pays du Golfe, la relation de parrainage entre le *« kafil »* et le travailleur migrant parrainé *« makful »*, son application aux travailleurs migrants arabes et non arabes, ainsi que les modifications qui lui ont été apportées au fil des années. Enfin, nous exposons les critiques émises par la communauté internationale à l'encontre de ce système, en mettant en évidence les pratiques abusives et illégales subies par les travailleurs migrants, en présentant des témoignages concrets et en soulignant l'urgence de réformes nécessaires pour améliorer leur situation. Par cette approche, nous visons à approfondir la compréhension du phénomène migratoire dans les pays du CCG et à contribuer à la discussion sur les politiques migratoires et les droits des travailleurs migrants.

Figure 0.4 : *La chronologie de l'analyse du système de « kafala » dans le CCG (chapitre 2)*



Source : *travail d'auteur*

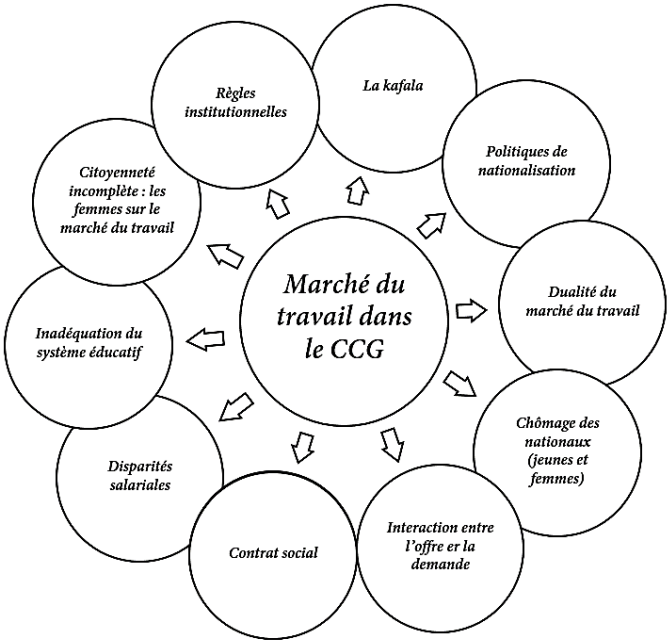
Le recul historique présenté ce chapitre revêt une importance capitale, car il permet de mettre en évidence les transformations notables des caractéristiques des migrants, de leur intégration sur le marché du travail, ainsi que des politiques migratoires dans la région au fil du temps. Cette évolution est déterminante pour comprendre les répercussions économiques de l'immigration à long terme et

Chapitre 3 : *Une étude approfondie de sa structure, de ses caractéristiques et des politiques de nationalisation*

Ce chapitre propose une étude approfondie pour examiner de près la structure et les caractéristiques du marché du travail. En utilisant les données statistiques les plus récentes provenant de six États du CCG, nous commençons par dresser le profil de l'immigration au sein de la population afin de mettre en évidence le déséquilibre démographique et d'évaluer les impacts positifs ou négatifs de l'immigration dans la région. Ensuite, nous procédons à une analyse exhaustive des caractéristiques économiques et professionnelles des migrants, ainsi que des spécificités propres à la population migrante, afin de mettre en lumière certains faits stylisés liés aux évolutions socio-économiques de la région. Par la suite, nous examinons l'impact du

déséquilibre démographique et de la forte présence de migrants sur le marché du travail. Notre objectif est d'identifier les aspects uniques du marché du travail dans les pays du CCG en nous appuyant sur l'analyse des données et des informations disponibles. Pour ce faire, nous analysons plusieurs éléments interconnectés, présentés dans la figure ci-dessous, qui contribuent à faire du marché du travail dans le CCG une exception mondiale. Cette étude revêt une importance cruciale pour comprendre la structure du marché du travail et ses politiques.

Figure 0.5 : *Le marché du travail dans les pays du CCG - Une toile d'analyse interconnectée*



Source : *travail d'auteur*

En suivant cette approche, nous cherchons à analyser la dualité chronique *« multidimensionnelle »* du marché du travail dans le CCG, telle que nous l'avons définie, afin de mettre en évidence sa segmentation la plus prononcée au monde. Nous commençons par examiner le problème bien connu de la segmentation de l'économie entre le secteur public et privé, entre citoyens et nationaux, en nous appuyant sur des données récemment publiées. Cependant, nous souhaitons également mettre en lumière d'autres dichotomies structurelles moins connues mais tout aussi importantes, telles que la segmentation au sein du secteur privé, la segmentation entre les citoyens eux-mêmes, entre les migrants eux-mêmes et entre les travailleurs hautement qualifiés et les travailleurs peu qualifiés (voit *figure 0.1*). Nous approfondissons notre étude en examinant d'autres traits des marchés du travail qui sont plus ou moins communs à ces pays. Cela inclut la répartition inégale de la main-d'œuvre nationale et migrante entre les catégories professionnelles et les activités économiques, les disparités entre les sexes, les écarts salariaux et les niveaux de chômage parmi les citoyens. Enfin, nous

procédons à une exploration approfondie des politiques de nationalisation ou de *« Al-taoutine »* visant à remédier aux déséquilibres du marché du travail. Nous évaluons ainsi les résultats de ces programmes afin de déterminer dans quelle mesure ils ont été efficaces dans ce contexte de migration unique, ainsi que les obstacles auxquels ils sont confrontés, en proposant quelques recommandations. L'objectif de ce chapitre est de fournir une analyse détaillée de la dualité du marché du travail dans le CCG, en mettant en lumière ses différentes dimensions et en évaluant les politiques et les résultats des programmes de nationalisation. Cette étude vise à approfondir notre compréhension de la réalité complexe du marché du travail dans la région.

Chapitre 4 : *Analyse économétrique des répercussions économiques de l'immigration sur les pays du CCG*

Dans ce chapitre, nous proposons une approche économétrique pour étudier les conséquences économiques de l'immigration dans le CCG. Notre objectif est d'analyser la relation entre l'immigration, le chômage et le développement économique dans les six pays membres du CCG, dans un contexte macroéconomique agrégé. À notre connaissance, aucune étude n'a encore appliqué cette méthodologie pour examiner les effets de la migration dans les pays arabes du Golfe. Dans un premier temps, nous présentons une revue de littérature empirique portant sur les conséquences économiques des migrations sur des variables macroéconomiques telles que le taux de chômage, les salaires et le PIB dans les pays d'accueil. Nous exposons les différentes méthodologies d'analyse utilisées pour appréhender ces incidences de l'immigration en particulier sur le marché du travail. De plus, nous présentons les principaux résultats d'études économétriques utilisant ces méthodologies, indiquant généralement un impact limité de l'immigration sur le marché du travail. Cette section nous permet également de sélectionner la méthodologie la plus appropriée pour notre cadre de recherche.

Dans un second, nous menons une première étude économétrique afin d'évaluer l'impact de l'immigration sur le chômage et la croissance économique, mesurée par le produit intérieur par habitant *(PIB par habitant)*, dans les six pays du CCG en utilisant des données de séries temporelles allant de 1990 à 2020. Pour ce faire, nous utilisons des tests de stationnarité, des tests de cointégration de Johansen, des tests de causalité de Granger, ainsi que des fonctions de réponse impulsionnelle et de composition de la variance. L'objectif de cette section est d'expliquer la nature de la relation de causalité entre l'immigration au niveau macroéconomique, pays par pays, en mettant en évidence les interactions à court terme et à long terme entre ces variables.

Enfin, nous conduisons une étude complémentaire en utilisant des données de panel à partir d'une approche *VAR* en panel *(PVAR)* afin d'appréhender quantitativement les répercussions économiques de l'immigration dans l'ensemble des six pays du CCG. L'utilisation de données de panel nous permet de prendre en compte à la fois la dimension temporelle et individuelle de l'analyse, par rapport à l'étude basée uniquement sur des données temporelles. Cela nous permet de contourner le problème de la faible taille des séries et d'obtenir des résultats plus robustes. De plus, cette approche nous permet de tenir compte de l'hétérogénéité des pays étudiés dans une perspective dynamique. Les résultats des estimations en panel nous permettront d'approfondir notre compréhension de l'impact de l'immigration sur le marché du travail et la croissance économique, tout en renforçant les conclusions tirées de l'analyse des séries chronologiques. En synthèse, à travers une revue de la littérature économique et des études économétriques, les conclusions de cette thèse nous permettront de déterminer si l'immigration a des répercussions favorables ou défavorables sur le chômage et la croissance économique dans les pays du CCG.

Chapitre 5 : *Analyse des réformes de la « Kafala » dans les pays du CCG & une évaluation de la satisfaction des travailleurs du secteur privé à l'égard des politiques et des réformes du marché du travail : une étude microéconomique basée sur des données d'enquête aux Émirats Arabes Unis*

Dans ce chapitre, nous procédons à une analyse approfondie des réformes mises en œuvre dans chaque pays du CCG sous le système de la *« kafala »* afin de remédier aux lacunes des politiques du marché du travail et des politiques migratoires. Nous commençons par examiner l'impact de la *« kafala »* sur les marchés du travail du CCG dans le but d'identifier les défaillances spécifiques de ces marchés qui découlent de ce système de parrainage. Notre objectif est de démontré à nouveau l'urgence de la réforme, en complément des raisons mentionnées dans le chapitre 2, qui aborde les critiques de la communauté internationale à l'égard de ce système. Nous nous concentrons particulièrement sur les Émirats Arabes Unis, un pays qui accueille un nombre important de travailleurs migrants et qui affiche la plus grande proportion de migrants par rapport à sa population totale et sa population active. Nous évaluons l'évolution des politiques migratoires sous la *« kafala »* dans ce pays, afin de comprendre les raisons des politiques actuelles anti-intégration et conditionnelles et leur relation avec les nouvelles réformes mise en place. Ensuite, nous procédons à une étude empirique des mesures récentes prises dans le cadre de la *« kafala »* aux Émirats Arabes Unis, qui constitue un cas d'étude pertinent pour comprendre les tentatives de réforme dans la région. À cette fin, nous

réalisons une étude microéconomique visant à évaluer la satisfaction des travailleurs actifs du secteur privé à l'égard de certaines politiques et réformes du marché du travail sous ce système. Pour cela, nous utilisons les données d'une enquête sur terrain intitulée *« sondage de satisfaction des travailleurs sur le marché du travail »* menée en 2016 par le ministère des Ressources humaines et de l'Emiratisation *(MoHRE)*. Cette enquête, inspirée de la politique migratoire du pays, se concentre principalement sur le fonctionnement du marché du travail. L'enquête a été réalisée en collaboration avec M. Zain Hasan Mohamed Alsharif, conseiller économique au sein du ministère et docteur de l'université d'Aberdeen. Dans la suite, nous présentons une analyse approfondie des résultats de notre étude, afin d'évaluer l'utilité de ces réformes pour différentes catégories de travailleurs dans le secteur privé, ainsi que pour différentes catégories socio-économiques. Notre objectif est d'évaluer l'efficacité de ces réformes et leurs limites. Enfin, nous tirons des conclusions utiles pour l'ensemble des pays du CCG et proposons des réflexions sur les perspectives de réformes futures

Chapitre 1 - Etat des lieux de migration « Sud-Sud », rétrospective historique, les données et quelques faits stylisés

Introduction

La migration est un phénomène qui existe depuis l'Antiquité. Ses causes n'ont pas changé au fil du temps. Elles ont toujours été de nature socio-économique, sécuritaire, géographique et politique. Les migrants sont souvent à la recherche de nouvelles opportunités, notamment en termes d'emploi, de salaire et d'éducation, afin d'améliorer leurs conditions de vie et celles de leurs proches. Toutefois, l'ampleur, le rythme, les origines et les destinations des migrants ont changé au fil des ans. Ainsi, la migration n'est pas un phénomène temporaire limité à une région particulière, mais plutôt un phénomène qui évolue continuellement dans le temps et l'espace.

Traditionnellement, on parle de trajectoires linéaires du *Sud* vers le *Nord*. La migration d'un pays en développement, généralement pauvre, vers un pays riche et développé. Néanmoins, des flux migratoires détournés *« Sud-Sud »*, reliant les pays en développement, ont augmenté autant que les flux *« Sud-Nord »*. Ces flux horizontaux remontent à l'époque coloniale et postcoloniale, notamment à l'époque du colonialisme européen en Afrique et en Asie. Cette époque a joué un rôle historique clé dans l'évolution des schémas migratoires. La migration *« Sud-Sud »* était anachronique si elle était appliquée avant le milieu du *XX*^{ème} siècle[17]. Ces dynamiques migratoires du passé sont toujours un facteur important pour déterminer les causes de la mobilité migratoire aujourd'hui.

Cette migration *« Sud-Sud »* s'est développée de manière phénoménale surtout après le premier boom pétrolier de 1973. Sur un horizon de 50 ans, le monde a enregistré une augmentation spectaculaire des mouvements migratoires, ce qui a donné un nouvel élan à la migration internationale (*voit annexe 1.1*). Aujourd'hui, on estime qu'il y a plus de 272 millions de migrants dans le monde, contre 84 millions en 1970. Cette augmentation a modifié les trajectoires migratoires en créant de nouveaux pays d'accueil autres que les pays traditionnels comme les pays européens et les États-Unis. Cela est dû à la mondialisation, au développement de nouveaux marchés du travail et à la croissance économique de certains pays en développement. Certains pays du Sud ont eu un besoin massif de main-d'œuvre étrangère pour mettre en œuvre leurs projets de pilotage économique.

Pour comprendre ce phénomène migratoire et les tendances actuelles des trajectoires *« Sud-*

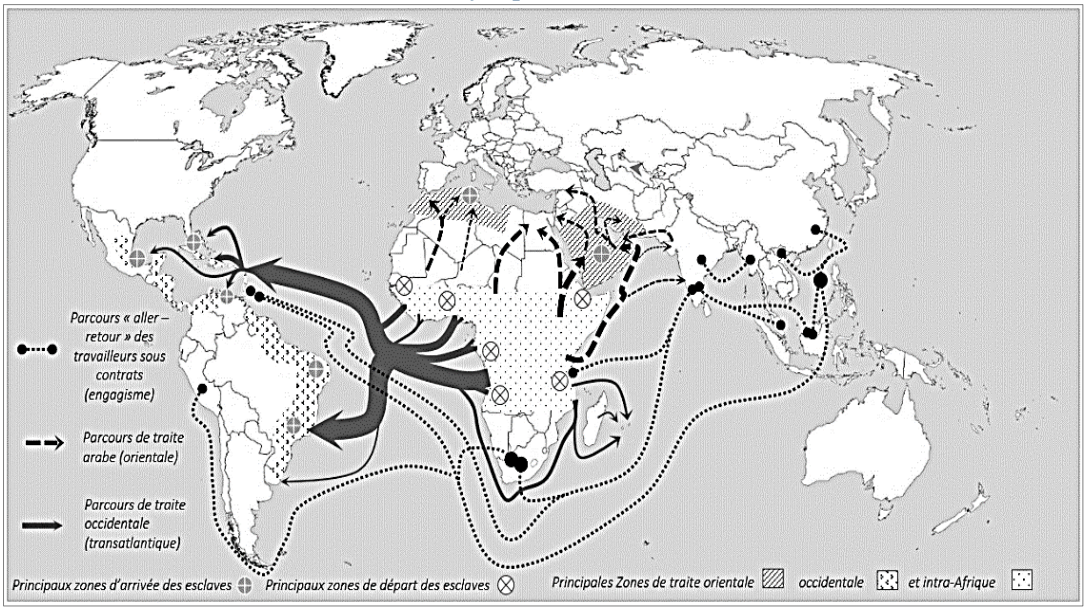
[17] *La notion « Sud-Sud » est anachronique dans le XIXe siècle, mais elle est cohérente à notre cadre d'analyse.*

Sud », il est important de présenter une rétrospective historique pour mettre en évidence ces trajectoires migratoires tout en soulignant les forces motrices qui les sous-tendent. Ensuite, ce chapitre expose les faits stylisés des mouvements migratoires *«intra-Sud».* Enfin, il présente une analyse statistique descriptif des migrations internationales par continent, région et pays afin de mieux apprécier ces parcours dans leur ensemble. Ce portrait donnera un aperçu des tendances les plus récentes de l'immigration entre pays du sud.

1. Les premiers mouvements *« Sud-Sud »* dans l'ère coloniale jusqu'au mi 1900

Les dynamiques migratoires entre les régions du Sud pendant l'ère coloniale ont été déterminées par les puissances coloniales en Afrique, en Asie et aux Amériques. Ces mouvements impliquaient principalement des migrants *«esclaves»* et des migrants prolétaires sous contrat. Ces flux ont créé des connexions entre les régions du sud. La carte ci-après (*figure 1.1*) montre les principales routes migratoires pendant l'ère coloniale (jusqu'au *XIX*^{ème} siècle). Ces routes correspondent à la traite négrière arabe du *VII*^{ème} au *XIX*^{ème} siècle, à la traite négrière européenne ou occidentale *« transatlantique »* du XVI^{ème} au XIX^{ème} siècle et à la période d'*« engagisme »* du travail sous contrat.

***Figure 1.1** : Les principales routes de traite des «esclaves» et de migration prolétaire « engagisme « dans le sud jusqu'au XIXème siècle*



***Note :** Les flèches donnent une indication approximative du volume des flux*
***Source:** Travail d'auteur en se référant sur les travaux de Stephen Castles ; Mark J. Miller « The Age of Migration » (Guilford Press, 1998), « Philip's Atlas of World History » (Patrick O'Brien, 1999) et David Eltis ; David Richardson « Atlas of the transatlantic slave trade » (Yale University Press, 2010), Klein, Herbert S., « The Atlantic Slave Trade » (Cambridge, New York, Cambridge University Press, 2010).*

1.1. La trajectoire « Sud-Sud » dans le système esclavagiste

L'esclavage est un système juridique et social qui implique un droit de propriété sur des

individus appelés esclaves. C'est un phénomène très ancien qui remonte à l'antiquité, et dont on a pris réellement conscience qu'au *XVIII*^{ème} siècle. Les routes de l'esclavage traversent l'Antiquité, le Moyen Âge et la période moderne. Quelle que soit l'époque, ce système a forcé un grand nombre de personnes à quitter leur région d'origine via les routes commerciales transatlantiques ou le Sahara pour d'autres régions ou colonies. Le recours à ce système a été la machine de production dans le monde jusqu'au milieu du *XIX*^{ème} siècle surtout dans les secteurs des mines et des plantations.

La période médiévale est marquée par l'essor de la traite arabe en terre d'Islam. Ce commerce a débuté dans l'Antiquité au Moyen-Orient. Il s'est ensuite étendu, à grande échelle, au monde arabo-musulman avec l'essor de l'Islam du Xe siècle au Moyen Âge (du VIIe au XIXe siècle). Ce phénomène a créé un grand mouvement entre les régions d'Afrique et d'Asie par des routes terrestres (traversée du Sahara) et maritimes (la Méditerranée, la mer Noire et la mer Rouge). Les esclaves étaient principalement amenés d'Afrique subsaharienne, d'Afrique du Nord-Ouest, du sous-continent indien et des pays slaves vers le monde arabo-musulman (au Moyen-Orient, au Proche-Orient, en Afrique du Nord, dans la Corne de l'Afrique et dans les îles de l'océan Indien).

D'une manière générale, ce trafic a suivi pratiquement le même schéma, fournissant des esclaves à toutes les régions dominées par les musulmans (l'Empire arabe puis l'Empire ottoman). Ceux-ci étaient transportés par bateaux vers la péninsule arabique via Zanzibar. D'autres étaient pris au piège en essayant de traverser le Sahara pour atteindre l'Égypte ou le Maghreb. Beaucoup d'entre eux étaient employés dans les mines, les plantations et les travaux d'irrigation. Entre 1400 et 1900, par exemple, environ 2,5 millions d'esclaves ont été vendus le long des côtes de l'océan Indien et 9 millions le long de la route transsaharienne, principalement à destination du Proche-Orient (*Stanziani, 2021*). La traite orientale des esclaves a atteint son apogée au *XIX*^{ème} siècle avec la culture des épices, qui nécessitait une main-d'œuvre abondante. En général, l'esclavage a constitué l'appareil productif de l'économie et de la société arabo-musulmane. Il a fourni une main-d'œuvre servile employée principalement dans les services et les travaux domestiques. Au total, la traite orientale des esclaves vers le monde musulman a été estimée à environ 17 millions entre le *VII*^{ème} et le *XIX*^{ème} siècle (*Austen, 1987*).

Le système esclavagiste a également généré une dynamique migratoire intra-africaine peu connue, dite « *traite intra-africaine »* ou *« traite des Noirs africains »* (*Manning, 1996*). Cette dynamique a concerné principalement la traite des esclaves en Afrique sub-saharienne. Ce trafic remonte au moins au *XI*^{ème} siècle (*Mbonimpa, 1989*). En effet, beaucoup de royaume africains

ont pratiqué l'esclavage et les razzias chez leurs voisins afin de fournir des captifs comme marchandises pour s'enrichir, surtout après l'ampleur de la traite orientale et occidentale (*Lovejoy, 2011*). En outre, les esclaves intra-africains étaient utilisés comme main-d'œuvre dans les plantations qui se sont fortement développées sur la côte Est de l'Afrique et dans certaines régions d'Afrique de l'Ouest. En Afrique de l'Ouest, par exemple, il y a eu des vagues de travailleurs forcés du Bénin, du Niger, du Mali et du Togo vers le Ghana, le Nigeria et la Côte d'Ivoire pour travailler dans les plantations et les mines (*Schuerkens, 2003*). Dans le même sens, la région d'Afrique australe a connu une migration de main-d'œuvre à grande échelle pour travailler dans les mines d'Afrique du Sud et dans la ceinture de cuivre en Zambie. Plusieurs autres routes négrières terrestres (traversée du Sahara) et maritimes ont vu le jour, comme la route maritime de l'Afrique de l'Est vers la Corne de l'Afrique. La circulation intra-africaine des esclaves s'est considérablement accrue au cours du *XIX*^{ème} siècle (*Pétré-Grenouilleau , 2004*). Entre 1850 et 1880, le nombre de captifs africains restés sur le continent est devenu supérieur à celui des captifs envoyés hors de l'Afrique pour des traites occidentales et orientales. Après 1880, la quasi-totalité des captifs en Afrique est restée sur place. Au total, le trafic intra-Afrique est estimé à plusieurs dizaines de millions, alimenté par les razzias et les guerres[18]. La majorité d'entre eux sont engagés comme domestiques, porteurs et ouvriers agricoles ailleurs en Afrique.

Ce n'est qu'au *XVI*^{ème} siècle que s'établit la plus connue des traites négrières, *« la traite transatlantique »*. Cette dernière a tissé des liens d'immigration transocéaniques entre l'Afrique et l'Amérique. Ce trafic fut l'un des mouvements majeurs des temps modernes. Il s'est accéléré avec la découverte du *« Nouveau Monde »* et sa colonisation au fil du temps par les grandes puissances européennes (notamment le Portugal et l'Espagne). Il a également été motivé par l'expansion des plantations, le développement des activités minières et les découvertes maritimes. Cependant, l'exploitation de ces nouvelles richesses nécessitait une main-d'œuvre abondante. En effet, avec l'expansion de l'Empire ottoman, l'approvisionnement depuis l'Asie est devenu plus difficile. Il a donc fallu se tourner vers l'Afrique. C'est dans ce contexte que des millions d'esclaves d'Afrique ont été amenés sur les côtes Nord de l'Amérique, principalement au Brésil, en Colombie et au Venezuela, pour répondre au besoin croissant de main-d'œuvre dans cette région. Au cours de la seconde moitié du XVIème siècle, la puissance portugaise, par exemple, envoyait près de 80 000 esclaves par an le long de la côte ouest de l'Afrique, auxquels s'ajoutaient 41 000 esclaves, destinés aux Amériques. De même, entre la fin du XVème et la fin du XVIème siècle, la puissance espagnole a acheté environ 100000 esclaves

[18] *https://memorial.nantes.fr/l-esclavage-et-les-traites-negrieres/*

expédiés dans ses mines et plantations des Amériques.

Ce réseau s'est étendu avec l'essor de l'agriculture de plantation dans le sud-ouest des États-Unis, à Cuba et au Brésil à partir du *XVII*ème siècle (*Blackburn, 1988*). Environ 3,5 millions d'esclaves africains ont été envoyés aux Amériques, principalement sur des navires portugais, de la première moitié du *XIX*ème siècle jusqu'à l'abolition officielle de l'esclavage. Au total, environ 12 millions d'esclaves sont arrivés aux Amériques entre le *XVI*ème siècle et les années 1870 (*Stanziani, 2015*). Les navires européens naviguaient des côtes de l'Afrique de l'Ouest vers les Caraïbes ou les côtes de l'Amérique du sud ou du nord. Entre 1650 et 1860, environ 10 à 15 millions d'esclaves ont été contraints de migrer de l'Afrique occidentale vers les Amériques. La plupart d'entre eux ont été envoyés aux Antilles, en Amérique centrale et en Amérique du Sud[19]. Ces derniers étaient vendus contre de l'argent. Cet argent était utilisé pour acheter les produits des plantations, qui étaient ensuite ramenés pour être vendus en Europe[20]. Il s'agissait d'un modèle de migration triangulaire qui reliait les continents d'Europe, d'Afrique et des Amériques dans un échange intercontinental. 15 millions d'esclaves ont été emmenés d'Afrique vers l'Europe, l'Amérique du Nord et les Caraïbes au cours des deux siècles précédents 1850 (*Deepak, 2002*). Ce processus a atteint son apogée aux XVIIIème et XIXème siècles. Environ 2 millions d'esclaves ont été emmenés en Amérique en 1770, produisant un tiers de la valeur totale du commerce européen *(Blackburn, 1988)*. Au total, 12 à 15 millions d'Africains ont été expédiés dans les colonies européennes du *XVI*ème au *XIX*ème siècle *(Mas, 2018).* Ceux-ci étaient employés dans des activités de production de sucre, de tabac, de café, de coton et d'or. Ce système de migration était crucial pour maintenir le pouvoir économique et politique des colonialistes européens tels que la Grande-Bretagne et la France.

Le système esclavagiste a donné naissance à de nouvelles routes de *"migration des esclaves"* entre les régions du Sud *(figure 1.1)*. Ces routes étaient à la fois internes, au sein d'un même continent ou d'une même région, et intercontinentales traversant des territoires éloignés. Elles ont été influencées par les régimes coloniaux qui se sont étendus en Afrique, en Asie et aux Amériques au fil des ans. Plusieurs routes reliant l'Afrique à l'Asie, et en particulier au Moyen-Orient, sont apparues (*De Silva Jayasuriya et Angenot, 2008*). La traite transsaharienne qui allait de l'Afrique centrale et occidentale à l'Afrique du Nord, puis à la péninsule arabique. Une autre route allait de la côte swahilie au golfe Persique via la mer d'Oman, puis à la péninsule

[19] From map « Slave trade from Africa to the Americas 1650-1860 », Taken on 30 May 2013 in The Gambia near Amdalai Juffureh Barra : https://www.flickr.com/photos/jbdodane/8928374600/in/photostream/
[20] Castles Stephen, Miller Mark J., "The Age of Migration : International Population Movements in the Modern World", Second Edition, Guilford Press, 1998, p. 53.

arabique en Asie du Sud-Ouest, et continuait généralement vers l'Asie occidentale et la côte indienne. Un trafic d'esclaves reliant la côte swahilie et la côte de l'Afrique du Sud-Est à Madagascar et au Sud-Est de l'Océan Indien a également été établi (*Gabaccia, 2015*. De même, un trafic d'esclaves intra-asiatique peut être identifié. Dans ce parcours, des millions d'esclaves d'Asie centrale et d'Inde, ainsi que des captifs musulmans, ont été envoyés dans les colonies européennes de la Méditerranée orientale pour travailler dans des plantations (*Stanziani, 2012*). La même source indique qu'environ 6 millions d'esclaves ont circulé entre l'Asie centrale, l'Inde et la Méditerranée entre le *XIV*^{ème} et le *XIX*^{ème} siècle.

Le système esclavagiste a représenté l'une des plus grandes migrations forcées de l'histoire de l'humanité. Tout comme les histoires de construction d'empire, il a joué un rôle majeur dans le développement de la mobilité entre les régions du sud. Trois routes de l'esclavage peuvent être identifiées, la première étant un marché intra-africain surtout en Afrique subsaharienne, la seconde impliquant l'Afrique, le Moyen-Orient et le Maghreb *« la traite arabe »*, et enfin une route reliant l'Afrique à l'Amérique latine *« la traite transatlantique » (*voir *figure 1).* Les principales destinations de la traite des *« esclaves »* étaient le Brésil, les Caraïbes, l'Afrique du Nord et le Moyen-Orient. La majorité d'entre eux provenaient d'Afrique subsaharienne, notamment d'Afrique occidentale et centrale. La taille totale de la population africaine au milieu du *XIX*^{ème} siècle était estimée à environ 100 millions de personnes, un chiffre qui aurait atteint 200 millions à la même période si la traite des *« esclaves »* n'avait pas eu lieu[21].

1.2. Les migrants sous contrats dans le Sud : *l' « engagisme »*

Après l'abolition de l'esclavage en 1833 dans l'Empire britannique et en 1865 aux Etats-Unis d'Amérique (*Nayyar, 2000*), il y a eu une pénurie de travailleurs dans les territoires coloniaux. Cette pénurie de main-d'œuvre est amplifiée par la fragilité démographique de l'Afrique au *XIX*^{ème} siècle. Par conséquent, les colonies européennes ont ressenti un fort besoin de main-d'œuvre supplémentaire afin de développer leurs territoires. Une nouvelle structure de gestion des migrants s'est donc développée dans la seconde moitié du *XIX*^{ème} siècle, où les migrants *« esclaves »* ont été remplacés par des migrants prolétaires *« esclaves volontaires »*. Ces derniers avaient des obligations mais aussi des droits, comme le transit « aller-retour » gratuit et un certain salaire mensuel, dans le cadre d'un contrat de travail libre et pluriannuel (généralement de trois à cinq ans). Ce nouveau système est connu sous le nom d'« *engagisme »* ou *d' « indenture » (équivalent dans les territoires britanniques)* recourant à des travailleurs

[21] *UNESCO 2006 Joseph Harris(USA) and UNESCO Slave Route Project BHM Editorial Intern: Serena Lee*

sous contrats.

Ce système de travail fait partie de la nouvelle économie impériale du *XIX*^{ème} siècle et s'est répandu dans le monde entier. Il a d'abord été utilisé par toutes les colonies de l'Empire britannique. Il s'est ensuite développé dans d'autres colonies européennes (françaises, espagnoles, néerlandaises, etc.) à la fin du *XIX*^{ème} siècle pour répondre à leurs besoins en matière d'exploitation minière et de plantations (sucre, thé, etc.). Il était également un moyen de bâtir leur infrastructure coloniale, comme la construction de chemins de fer. Cette migration prolétarienne a été adoptée principalement en Asie. Dans ce contexte, les travailleurs tonkinois, malgaches, africains, et surtout indiens et chinois ont été embauchés pour travailler dans d'autres territoires coloniaux comme l'île Bourbon et l'île de la Réunion, l'Indochine française, la Cochinchine, l'Asie du Sud-Est (en particulier la Malaisie), l'île de la Réunion, les Amériques, le Moyen-Orient et d'autres terres nouvellement conquises en Asie et en Afrique. L'*« engagisme »* a créé, en général, un immense flux migratoire entre et au sein des empires coloniaux. Il a concerné entre 12 et 37 millions de travailleurs entre 1834 et 1941, principalement des travailleurs du Sud envoyés dans d'autres colonies sudistes. Ainsi, comme le montre le *figure 1.1*, ce système de migrants prolétaires a généré de nouvelles trajectoires *« Sud-Sud »* permettant de connexions intra et intercontinentales en Afrique, en Asie et en Amérique.

De nombreux mouvements intra-asiatiques ont eu lieu dans le cadre de ce système. Les autorités britanniques, par exemple, ont recruté des *« coolies »*[22] chinois dans d'autres colonies comme la Malaisie. Environ 7 millions de migrants chinois sous contrat ont été enregistrés en Malaisie entre 1840 et 1940 (*Salvaing, 2020*). Les autorités coloniales néerlandaises ont fait appel à des travailleurs chinois sous contrat dans les Indes orientales néerlandaises pour des projets de construction. Au total, 11 millions de Chinois ont émigré vers les colonies britanniques et néerlandaises d'Asie du Sud-Est entre 1850 et 1914. La majorité d'entre eux étaient engagés sous contrat. Les flux migratoires ont été fortement amplifiés au *XVIII*^{ème} siècle en raison des révolutions industrielles et de modernisation. Le passage d'un système domestique à un système factoriel et industriel a créé un fort besoin en main d'œuvre pour mener à bien les projets de développement. En conséquence, de nouveaux mouvements migratoires lointains reliant l'Asie aux territoires sud-américains sont apparus. Un grand nombre de travailleurs contractuels du sous-continent indien ont été employés à Trinidad, en Guyane et dans les Caraïbes *(Jamaïque, Trinité-et-Tobago et Guyane britannique)* pour les plantations de canne à sucre. L'Empire

[22] *Un terme utilisé au XIX siècle pour désigner les travailleurs agricoles d'origine asiatique.*

britannique a embauché au total plus de 1,5 million d'Indiens entre 1834 et 1912 (*Tinker, 1974*). A la même époque, à la fin des années 1850, les empires français et espagnole ont commencé à importer des travailleurs chinois sous contrat vers leurs plantations et leurs mines des mines des Caraïbes et d'Amérique latine (*López, 2013*).

De même, ce système d' *« indenture »* a tissé des liens migratoires longs et continus entre l'Asie et la côte africaine. Les pénuries de main-d'œuvre dans les colonies africaines, principalement pour les plantations et les mines, ont conduit au recrutement de milliers de travailleurs asiatiques, en majorité des femmes (*Northrup, 1995*). Entre 1860 et 1911, environ 150 000 Indiens sont arrivés en Afrique du Sud pour travailler dans les plantations de thé et de sucre (*Bhana, 1991*), et près de 39000 ont été engagés pour la construction des chemins de fer en Afrique orientale en 1890 (*Northrup, 1995*). Des milliers de travailleurs ont venus aussi d'Inde et du Pakistan pour travailler en Afrique de l'Est en tant que domestiques sous contrat avec les Britanniques au *XIX*^{ème} siècle (*Forster et al., 2000*). Au total, la population sud-asiatique venant des territoires britanniques en Afrique de l'Est est passée d'environ 6000 personnes en 1887 à quelque 366000 personnes à la fin de la domination coloniale britannique (*Dickinson, 2012*). Autre exemple, entre 1904 et 1907, on comptait près de 63 000 travailleurs chinois sous contrat dans les mines d'or de la colonie britannique du Transvaal en Afrique du Sud (*Richardson, 1984*). Les colonies allemandes ont également fait appel à des coolies d'Inde ou de Chine lorsqu'il y avait une pénurie de main-d'œuvre en Afrique (*Conrad, 2006*). Certains immigrants, notamment des Indiens, sont restés dans la colonie britannique d'Afrique après la fin de leur contrat pour travailler dans d'autres domaines, notamment dans les industries du charbon et des mines, pour devenir des commerçants indépendants ou pour devenir de petits agriculteurs (*Naicker, 1971*). L' *« engagisme »* a aussi entraîné des mouvements intra-africains. À cet égard, les travailleurs africains contractuels se sont principalement déplacés vers les plantations d'Afrique de l'Est et de l'Ouest, vers les exploitations agricoles et minières d'Afrique du Sud. Ils ont également été employés dans tous les projets d'infrastructure tels que la construction de routes et de chemins de fer. L'empire français, par exemple, a embauché des Africains à la Réunion, sur les côtes de Madagascar et des Comores, depuis la côte Est de l'Afrique *(Mozambique et Zanzibar)*[23]. Ces Africains dites *« engagés »* ne sont, en fait, que des esclaves

[23] *Chaillou-Atrous, Virginie. "Que souhaitez-vous rechercher ?" : https://www.portail-esclavage-reunion.fr/documentaires/abolition-de-l-esclavage/apres-l-abolition/l-engagisme-africain-a-la-reunion-au-xixe-siecle/*

déguisés.

À la fin du *XIX*^{ème} siècle, il est devenu courant d'envoyer des travailleurs migrants, principalement des Indiens et des Chinois, vers des destinations lointaines dans le monde entier, grâce aux nouveaux bateaux à vapeur. À partir du milieu des années 1830 et sur une période de cinquante ans, environ 50 millions de migrants sous contrat ont quitté l'Inde et la Chine pour travailler dans les mines, les plantations et la construction en Amérique, dans les Caraïbes, en Afrique du Sud, en Afrique de l'Est, en Asie du Sud-Est et dans d'autres colonies (*Emmer, 1986 ; Nayyar, 2002 ; Damir-Geilsdorf et al., 2016*). Cela représentait près de 10% de la population totale de l'Inde et de la Chine en 1880. Au total, les grandes puissances coloniales ont utilisé des travailleurs sous contrat dans 40 pays, principalement dans le Sud (*Potts, 1990)*. En conclusion, l'*« engagisme »* a utilisé un mode de fonctionnement similaire au système esclavagiste. Il était conçu comme une forme plus ou moins forcée de travail migrant, une sorte d'« *esclavage moderne »* ou de *« traite déguisée »* après l'abolition de la traite et de l'esclavage (*Chaillou-Atrous, 2016*). Les travailleurs migrants étaient soumis à des politiques répressives, à des violations de contrat et à des conditions de travail et de logement extrêmement difficiles (*Mann, 2003*). Pour les migrants, ce système était leur seul moyen d'échapper à la pauvreté, à la marginalisation et à l'oppression des autorités coloniales, et de profiter des opportunités d'emploi dans les colonies. L'ampleur de ce système a décliné pendant et après la première guerre mondiale, lorsque le gouvernement indien ayant mis fin à l' *« indenture »* de plusieurs pays britanniques après 1911 (*Hugh, 1974*).

2. L'ère post coloniale mi-1900 jusqu'à la fin des années 90

Les mouvements de décolonisation ont progressivement mis fin aux grands empires, notamment en Asie et en Afrique. Ils ont provoqué de profonds changements dans le monde en créant de nouveaux pôles d'attraction économique, en particulier au Sud. Sur ce, le monde a connu de nouvelles dynamiques migratoires, surtout à partir de 1973, date du premier choc pétrolier. C'est dans ce contexte que de nouveaux foyers de migration sont apparus en Asie, en Afrique et en Amérique du Sud, à côté des foyers traditionnels d'Europe et d'Amérique du Nord. Dès lors, les migrants du Sud se sont davantage dirigés vers les autres pays en développement. La trajectoire *« Sud-Sud »* est ainsi devenue l'une des trajectoires migratoires les plus empruntées dans le monde.

2.1. Changements économiques et restrictions migratoires dans le Nord

La fin de la seconde guerre mondiale a annoncé une nouvelle ère de migration internationale. Les pays les plus industrialisés se sont lancés dans un processus économique axé sur l'investissement et la production de masse. Ce processus a nécessité une immigration massive, motivée par la pénurie de main-d'œuvre dans ces pays et l'anémie démographique. Cette immigration a non seulement permis de combler le déficit de main-d'œuvre nationale dans les pays du Nord, mais aussi de stimuler leur activité économique et de reconstruire les infrastructures détruites pendant la guerre. *« au 20ème siècle, les plus forts courants migratoires, de 1920 à 1930 et de 1956 à 1973, ont correspondu aux périodes de croissance économique et de pénurie de main d'œuvre »* (*Daguet et Thave, 1996*).

Entre 1950 et 1975, la migration vers les pays du Nord s'est accrue, notamment en provenance d'Amérique Latine, d'Afrique et d'Asie. L'Amérique du Nord et l'Europe de l'Ouest étaient les deux premières destinations des migrants internationaux. Au cours de cette période, l'Amérique du Nord a accueilli environ 1,4 million de migrants par an, principalement d'Asie et d'Amérique du Sud. En Europe occidentale, les migrants venaient majoritairement d'Asie et d'Afrique, soit environ 1 million de migrants par an. La plupart de ces travailleurs occupait des emplois non désirés par la population autochtone. Cet afflux massif *« Sud-Nord »* est expliqué par l'assouplissement des conditions de recrutement afin de répondre à l'abondante demande de main-d'œuvre et d'éviter le grippage de la machine économique. La dynamique migratoire de cette période a été influencée par l'histoire coloniale entre les pays colonisés et les puissances coloniales[24].

Ces importants flux migratoires en provenance du Sud ont été brutalement réduits par la crise pétrolière de 1973. Cette crise a marqué la fin des *« Trente Glorieuses »*, compte tenu de la forte dépendance des pays industrialisés au pétrole. Elle a ensuite entraîné un ralentissement des taux de croissance de ces pays. Elle a eu un effet dévastateur sur leur économie : hausse des prix des matières premières, inflation, accélération du chômage, augmentation des déficits budgétaires. Le déficit budgétaire de tous les pays occidentaux développés est passé de 1,5% du PIB en 1972 à environ 4,6% en 1975 (*Antonin, 2013*). En conséquence, les politiques d'immigration

[24] *Les travailleurs des pays colonisés se rendaient dans les anciennes puissances coloniales : La Grande-Bretagne a importé des travailleurs du sous-continent indien et des îles des Caraïbes, la France a apporté des travailleurs d'Afrique du Nord et l'Allemagne a fait appel à des travailleurs en provenance de la Turquie.*

dans le nord ont été durcies, marquant la fin du recrutement massif initié dans les années 1950. La fermeté de ces mesures a varié d'un pays à l'autre. En général, l'objectif de ces politiques était de contrôler et de limiter les flux de migrants en provenance du Sud. Dans ce contexte, la plupart des gouvernements européens ont mis en place des politiques migratoires visant à encourager les travailleurs à retourner dans leur pays d'origine. De leur côté, les pays européens méditerranéens ont construit un mur maritime contre les migrants Africains. En pratique, plusieurs pays ont commencé par mettre en place de politiques migratoires restrictives avant même le déclenchement de cette crise, notamment la Suisse, la Suède en 1972, l'Allemagne et la France en 1973. L'Europe n'était pas la seule à avoir mis en place des mesures pour freiner l'afflux migratoires, les États-Unis et le Canada ont adopté des politiques similaires : quotas par nationalité, politiques d'encouragement au retour des travailleurs étrangers, fermeture ou renforcement des contrôles aux frontières, systèmes de sélection par points, etc.

Les bouleversements économiques dans les pays du Nord se sont poursuivis jusqu'à la fin du *XIX*^{ème} siècle. Cette période a été marquée par diverses crises économiques internationales, dont le deuxième choc pétrolier en 1979, la crise du Système monétaire européen (SME) en 1993[25], la bulle internet en 2000 qui a contribué au krach boursier de 2001-2002[26]. De même, l'économie canadienne a souffert d'une forte inflation à la fin des années 1980, suivie d'une dépression économique en avril 1990. L'économie américaine est également entrée en récession économique en juillet 1990 suite à l'explosion des prix du pétrole. La France, comme d'autres pays industriels en Europe, a aussi connu plusieurs phases de récession économique à partir de 1990[27].

Ces différentes crises ont provoqué un ralentissement des rythmes de croissance et de production dans le monde, entraînant une accélération de la hausse du chômage, de l'inflation et une forte augmentation des déficits budgétaires dans la plupart des pays du nord. De plus, ces crises économiques ont été accompagnées de tensions politiques, notamment la guerre entre l'Iran et l'Irak entre 1980 et 1988, la chute du mur de Berlin (1989), l'effondrement des régimes soviétiques en Europe de l'Est et la guerre du Golfe entre 1990 et 1991. Le climat économique et politique défavorable des années 1990 a persisté dans les années 2000. Ici, on se souvient des

[25] Cette crise qui est commencé en 1992 est liée au référendum français sur le Traité de Maastricht portant sur l'avenir de l'Union monétaire européenne.

[26] Il s'agit d'une bulle spéculative liés aux secteurs de l'informatique et aux télécommunications, qui a affecté les valeurs technologiques sur les marchés d'actions. Cette bulle est finie par s'éclater à partir de mars 2000 sous forme d'un krach suite à la remontée des taux d'intérêt

[27] Pascale Pollet et Stéfan Lollivier, « 1989-1991 : ralentissement dans l'industrie », Insee Première, Insee, no 178, janvier 1992.

attentats du 11 septembre 2001, de la crise financière mondiale de 2007, aussi appelée crise des subprimes[28], de la crise sanitaire et économique du Coronavirus due à la pandémie de covid-19 en décembre 2019, etc. En conséquence, les instruments anti-migrants utilisés dans les années 1970 ont été renforcés en Europe et en Amérique du Nord, surtout après le 11 septembre 2001. Plusieurs pays ont donc choisi d'adopter des politiques migratoires de plus en plus strictes visait à freiner l'afflux massif de migrants vers le Nord. À cet égard, le gouvernement américain a lancé le système VISIT *(Visitor and Immigrant Status Indicator Technology)*, qui utilisait la biométrie et d'autres technologies avancées pour sécuriser la frontière et contrôler les entrées du pays. De nombreux autres pays ont suivi l'exemple américain, notamment le Japon et certains pays européens. C'est là que le concept de passeport électronique a été introduit dans le monde.

La fin du *XX*^{ème} siècle s'est caractérisée par l'accélération de la mondialisation, l'émergence de nouvelles zones industrielles, l'apparition de nouvelles technologies et une modification des schémas du commerce mondial. La planète a été remodelée autour du monde numérique, marquant la fin de l'ère industrielle. Les puissances économiques se sont donc tournées vers d'autres formes d'investissement, entraînant des changements radicaux dans les systèmes et régimes de travail. Les pays développés ont désormais opté pour une migration très sélective, dont les critères varient d'un pays à l'autre. La main-d'œuvre industrielle peu qualifiée a été remplacée par des travailleurs hautement qualifiés, notamment dans le secteur des services. En conséquence, un traitement préférentiel a été accordé aux migrants et aux investisseurs hautement qualifiés, en particulier ceux partageant le même bagage culturel et éthique. Le système d'immigration sélective à points adopté par le Royaume-Uni en 2008 et le Japon en 2012 en est un bon exemple. Ce système a déjà été mis en application par le Canada, l'Australie et la Nouvelle-Zélande. Une autre politique migratoire similaire a été introduite par l'Allemagne en 2011, basée sur un traitement préférentiel des travailleurs qualifiés provenant de pays voisins ou déjà présents dans le pays.

Aux États-Unis, les politiques anti-immigrants se sont encore renforcées après les élections présidentielles de novembre 2016. En tant que président, Donald Trump a repris la construction du mur de séparation le long de la frontière américano-mexicaine. En outre, le nombre de cartes vertes accordées a considérablement diminué, passant de 618 000 en 2016 à 46 2000 en 2019. Le nombre de visas de travail temporaires a chuté de 10,4 millions à 8,7 millions, pendant la

[28] La crise des subprimes est une crise financière qui a touché le secteur des prêts hypothécaires à risque aux États-Unis à partir de juillet 2007. Avec la crise bancaire et financière de l'automne 2008, ces deux phénomènes inaugurent la crise financière mondiale de 2007-2008. Cette crise a été qualifiée de la pire crise financière depuis la grande dépression dans les années 30 du siècle dernier.

même période[29]. En janvier 2017, Trump a promulgué de nouvelles restrictions interdisant l'entrée aux États-Unis des ressortissants de sept pays musulmans[30] *(Bonzom, 2018)*. En 2020, de nouvelles mesures anti-immigrants ont été annoncées dans le contexte de la crise sanitaire, réduisant le nombre des cartes vertes et des permis de travail accordées aux migrants.

Les diverses mesures en terme des politiques migratoires restrictives ont rendu les pays du nord moins accessibles aux migrants venant du sud. Cela a entraîné une baisse de la demande de main-d'œuvre sur les marchés du travail internationaux. Toutefois, ces mêmes politiques ont créé de nouvelles tendances migratoires depuis la fin des années 1970. En effet, les migrants ont été contraints d'être plus mobiles afin de trouver de nouveaux refuges autres que les pays d'accueil traditionnels. En conséquence, la nouvelle situation économique et politique mondiale a élargi les zones d'immigration et d'émigration. Elle a donné naissance à de nouvelles trajectoires détournées reliant les pays du Sud, à côté des trajectoires linéaire classiques *« Sud-Nord »*.

2.2. Nouveaux pôles économique d'attraction dans le Sud

Les années 1970 ont été marquées par des changements économiques fondamentaux dans la plupart des pays du Sud. Le premier et deuxième choc pétrolier de 1973 et 1979 ont considérablement affecté les équilibres macroéconomiques mondiaux. De nombreux pays, principalement au Moyen-Orient, ont connu une augmentation spectaculaire de leurs rentes pétrolières (*McVeigh, 1984)*. Cet afflux de pétrodollars a créé un fort besoin de développement dans ces pays. Ces pays se sont donc lancés dans un cycle de pilotage économique. Ils ont mis en place de nombreux projets d'investissements locaux. Le développement de certains de ces pays s'est accru depuis le début du *XXI*^{ème} siècle. Outre les hydrocarbures, ces pays sont désormais massivement présents sur les marchés financiers occidentaux.

Les pays exportateurs de pétrole *« OPEP »*[31] ne sont pas les seuls à connaître une dynamique économique accélérée. Après la vague de décolonisation, de nombreux pays en développement ont connu une forte croissance. En effet, ces pays ont mis en place des processus de développement afin de rattraper les pays industrialisés, qui consistaient en des stratégies de restructuration et de modernisation industrielle. De ce fait, de nouveaux pôles d'attraction

[29] *https://major-prepa.com/langues/anglais-langues/histoire-immigration-etats-unis/*
[30] *Une mesure connue par l'expression « muslim travel ban » concerne l'Iran, l'Irak, la Libye, la Somalie, le Soudan, la Syrie et le Yémen*
[31] *L 'OPEP réunit aujourd'hui 13 pays membres situés dans le sud du monde : l'Algérie, l'Angola, l'Arabie saoudite, le Congo, le Gabon, la Guinée équatoriale, l'Iran, l'Irak, le Koweït, la Libye, le Nigéria, les Émirats arabes unis et le Venezuela.*

économique sont apparus, notamment en Amérique latine et en Asie. Les *« nouveaux pays industrialisés »*[32] et *« les pays émergents»*[33], ces deux concepts sont apparus pour désigner les pays du Sud qui ont connu une forte phase de croissance économique. Ces économies ont également réussi à attirer un nombre croissant d'investissements directs étrangers. On peut citer ici le *« BRIC »*, qui désigne le regroupement de quatre pays, à savoir : le Brésil, la Russie, l'Inde et la Chine. Aujourd'hui, les *« BRICS »*[34] sont considérés comme les marchés les plus prometteurs de la planète. Ils disposent de structures économiques, sociales et institutionnelles similaires à celles des pays développés. De même, l'essor de la mondialisation, le développement rapide du commerce international et l'instauration d'une nouvelle division internationale du travail ont profité à d'autres pays nouvellement industrialisés tels que la Corée du Sud, Taïwan, Hong Kong et Singapour dans les années 1980.

A l'aube du *XXI*^{ème} siècle, avec la mondialisation, la plupart des pays en développement ont utilisé des politiques d'ajustement structurel imposée par le Fonds monétaire international *(FMI)* pour améliorer leur commerce extérieur. Depuis lors, plusieurs pays émergents ont réussi à accumuler des excédents extérieurs et des créances internationales sur les pays riches. De nombreux pays avancés ont vu leur hégémonie remise en cause par la montée en puissance de pays émergents comme la Chine, le Brésil et l'Inde. L'axe de pouvoir qui était orienté *« Nord-Sud »* est devenu *« Est-Ouest »*. Le rythme de la croissance et de l'industrialisation dans ces pays s'est accompagné de gains remarquables dans certaines dimensions du bien-être telles que l'éducation et la santé. En Asie, par exemple, la croissance économique a entraîné des gains notables en matière de bien-être, comme l'espérance de vie et l'éducation. En Afrique, l'augmentation du bien-être a été relativement plus importante que l'augmentation du PIB par habitant, mais un écart constant et croissant avec le reste du monde subsiste. Une tendance similaire est observée en Amérique latine, où l'amélioration du bien-être a dépassé celle du PIB par habitant. Cette conjoncture économique favorable dans certains pays en développement a donné naissance à de nouveaux pays d'accueil dans le Sud.

[32] Un concept instauré depuis années 1960 pour désigner les pays en développement qui se sont engagés dans une véritable révolution industrielle. Ces pays ont connu une évolution industrielle rapide et une transformation sans précédente dans la structure de production dans les années 1960 à 1980.
[33] Un concept apparaît dans les années 1980 par l'économiste néerlandais Antoine van Agtmael. Il a utilisé le terme « marchés émergents » en 1981. Ce concept est lié à la libéralisation progressive des marchés boursiers (des capitaux) dans les pays en développement. Ce concept qui est toujours d'actualité.
[34] En 2011, les BRIC sont devenus les BRICS après l'intégration de l'Afrique du Sud.

2.3. Nouveaux foyers d'accueil dans le Sud

La conjoncture économique mondiale a entraîné de profonds changements dans les mouvements migratoires dès les années 1970. Le premier choc pétrolier a été la flamme d'une nouvelle ère de migrations internationales plus complexes et plus diversifiées. Les pays dotés de matières premières ont commencé à jouer un rôle stratégique dans la détermination des nouvelles tendances migratoires, notamment sur les marchés internationaux du travail. Ces pays sont apparus comme de nouveaux pays d'accueil des migrants à côté des foyers d'accueil traditionnels. Ils sont devenus le nouvel espoir des pays d'émigration souffrant d'un chômage élevé après les mesures anti-migration prises par les pays du Nord. On parle principalement des pays du Conseil de Coopération du Golfe *(CCG)* exportateurs du pétrole[35]. L'immigration vers ces pays a commencé avec la découverte des premiers gisements de pétrole dans les années 1930. À cette époque, cette région n'était pas encore connue comme un foyer d'immigration. Le volume des flux migratoires était encore léger et peu diversifié. Après l'augmentation des revenus pétroliers suite au premier choc pétrolier, cette région peu peuplée s'est lancée dans des projets à grande envergure et d'énormes travaux d'infrastructure nécessaires au décollage économique. Pour mettre en œuvre ces projets, les décideurs de ces pays ont fait un appel massif à la main-d'œuvre étrangère afin de combler la pénurie de main d'œuvre locale. A cette période, les travailleurs arabes ont été préférés aux autres nationalités en raison leurs liens culturels, linguistiques et religieux avec les pays du Golfe. Certains pays en développement comme la Turquie, la Tunisie, le Maroc, l'Egypte et bien d'autres ont encouragé les demandeurs d'emploi à se rendre dans les pays du Golfe. C'est dans ce contexte qu'on a assisté à une émergence de la trajectoire migratoire *« Sud-Sud »*.

Les projets de décollage économique se sont poursuivis après le deuxième boom pétrolier pour préparer l'ère de l'après-pétrole. Cette période a été marquée par l'afflux de main d'œuvre asiatique relativement moins coûteuse que celle des autres émigrants. Le pourcentage de travailleurs asiatiques est passé de 20% à 63% du total des étrangers entre 1975 et 1985. Les migrants venaient de pays comme l'Inde, le Pakistan, la Corée, les Philippines, la Malaisie et l'Indonésie. Contrairement à l'immigration en l'Europe, les migrants étaient concentrés dans tous les domaines et secteurs économiques. En un court laps de temps, le nombre de travailleurs étrangers dans la plupart des pays du Golfe a dépassé celui de la population locale, notamment

[35] *Les pays du Conseil de Coopération du Golfe (CCG) sont L'Arabise Saoudite, les Émirats Arabes Unis, le Bahreïn, le Koweït, l'Oman et le Qatar.*

aux Émirats arabes unis, au Koweït et au Qatar. En général, ces pays riches en hydrocarbures ont attiré de plus en plus de migrants du sud. Le nombre de travailleurs étrangers dans les pays exportateurs du pétrole, comme les pays du CCG et la Lybie, est passé de 2 millions en 1975 à 3 millions en 1980.

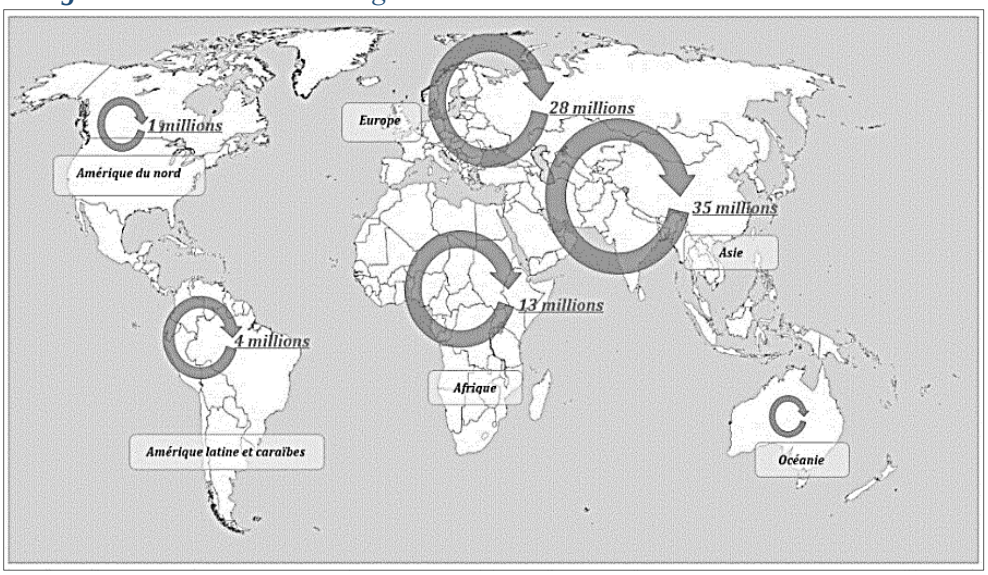
A l'instar des pays du Golfe, d'autres pôles d'attraction de migrants internationaux dans le Sud ont commencé à gagner en visibilité à partir des années 80. Les pays asiatiques qui ont connu un décollage industriel exceptionnel, sont apparus comme de nouvelles destinations également pour les migrants. Ces pays ont commencé à retenir l'attention de la communauté internationale, notamment dans le Sud. Ils ont joué un rôle central dans le soutien des liens économiques et politiques entre pays du Sud en tant qu'acteurs du financement du développement. A cette fin, plusieurs accords et coopérations entre les pays du Sud *« Sud-Sud »*, tant gouvernementaux que privés, ont été établis à la fin du siècle dernier. Ces coopérations ont permis de consolider les flux migratoires entre les pays du Sud en élaborant des politiques migratoires flexibles. En définitive, ces nouveaux pôles d'attraction économique sont désormais l'espoir des migrants du Sud et du monde entier souffrant de surpopulation, d'une pauvreté persistante, de guerres et de crises politiques. C'est dans cette perspective que la Corée du Sud, Hong Kong, Taïwan, Singapour, la Malaisie, la Thaïlande et l'Indonésie sont devenus les nouveaux pays d'accueil en Asie. Les flux migratoires vers ces pays ont suffisamment augmenté en vagues successives en provenance de Philippines, du Pakistan et du Bangladesh.

Les flux migratoires *« Sud-Sud »*, tant volontaires que forcés, se sont accrus à la fin du *XX*^{ème} siècle. Les chiffres témoignaient que les migrants du Sud ont commencé à poser leurs valises davantage dans un autre pays du Sud que dans un pays du Nord. Cette tendance a alimenté la trajectoire *« Sud-Sud »* vers la fin du *XX*^{ème} siècle. En 1990, on comptait environ 60 millions de migrants internationaux nés au Sud et résidant dans le Sud, contre 40 millions qui étaient natifs du Sud vivant dans le nord. En général, on comptait plus de 150 millions de migrants vers la fin du siècle dernier, dont 60% n'ont pas quitté l'hémisphère sud[36]. Alors qu'à l'époque précoloniale, les migrations se faisaient principalement vers les pays du Nord. Comme la montre la carte ci-dessous (*figure 1.2*), cette nouvelle tendance migratoire s'explique par le développement des flux intra et interrégionaux au Sud, notamment en Afrique et en Asie. En somme, la mondialisation et les changements vécus dans le monde ont ouvert de nouvelles

[36] *Nations Unies « Département des affaires économiques et sociales » & https://www.histoire-immigration.fr/questions-contemporaines/les-migrations/la-mondialisation-accelere-t-elle-les-migrations*

trajectoires aux migrations indépendantes des liens coloniaux (*De Wenden, 2005*). Les *« couples migratoires »* hérités de l'histoire coloniale ne jouent plus leur rôle déterminant du passé. Ils se sont estompés au profit d'une diversification croissante de zones de départ et d'arrivée.

Figure 1.2 : *Les courants migratoires intra-continents dans le monde en 1990*

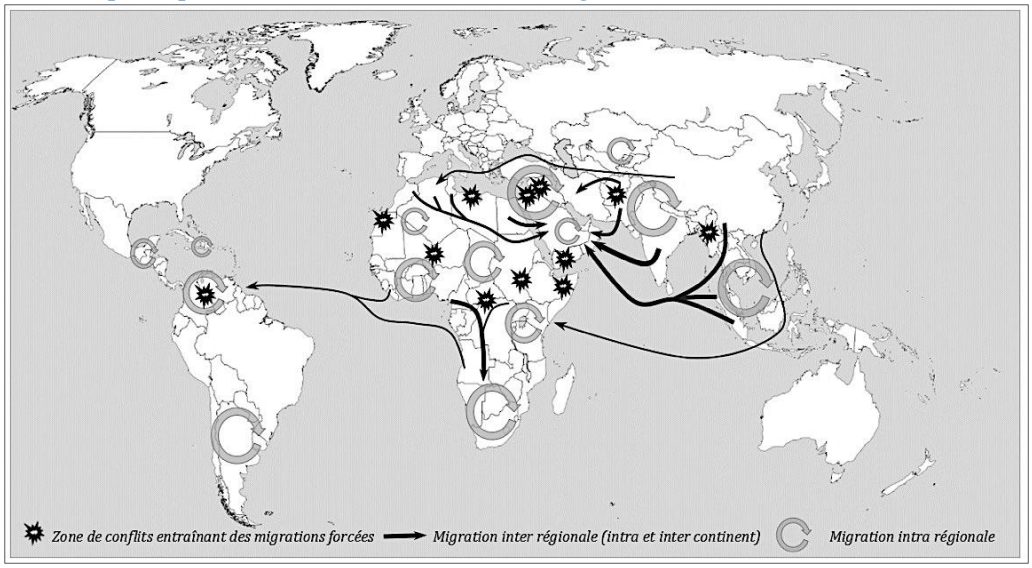


Source *: Travail d'auteur en se basant sur des données issues de « United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division*

3. Les mouvements intra et inter régionaux dans le Sud

Depuis la fin du siècle dernier et dans un contexte de mondialisation, les trajectoires migratoires ont connu un changement profond et brutal. En effet, les flux migratoires en provenance et à destination des pays du Sud ont connu une augmentation phénoménale. Ils se sont traduits par des mouvements intra et inter régionaux. Cela peut s'expliquer par plusieurs facteurs, notamment le manque de main d'œuvre, la croissance économique rapide et la politique migratoire. Dans le même temps, l'ampleur croissante de la migration forcée et illégale ne doit pas être ignorée dans l'analyse de cette nouvelle trajectoire migratoire. Les principaux mouvements migratoires au Sud sont résumés dans la carte ci-dessous. Ces flux divers et multiples seront expliqués en détail ci-après.

Figure 1.3 : *Les principaux mouvements intra et inter régionaux dans le sud dans le XXIème siècle*



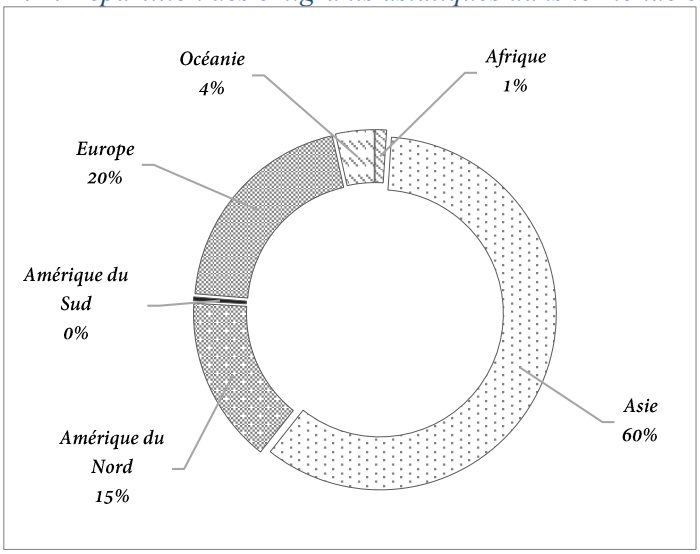
Source : *Travail d'auteur en référence aux sections précédentes*

3.1. La migration au sein du continent Asiatique en avant

L'Asie est le continent le plus peuplé du monde. Elle comptait plus de 4,64 milliards d'habitants en 2020[37], soit environ 60% de la population mondiale. Elle contient les deux pays les plus peuplés à savoir : la Chine (1,44 milliards) et l'Inde (1,38 milliards). L'Asie est désormais le deuxième continent du monde en termes de nombre de migrants internationaux. Elle a accueilli 85618502 migrants internationaux en 2020[38], soit environ 31% du stock mondial de migrants. La même année, l'Asie était l'origine d'environ 115 millions des migrants internationaux, soit près 41% de l'ensemble immigrants dans le monde. Comme le montre *la figure 1.4*, plus de la moitié d'entre eux (près de 68 millions) résidaient dans un autre pays du continent. Ces chiffres montrent l'ampleur de la migration intracontinentale au sein de ce continent.

[37] *United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Prospects 2019,4,641,055*
[38] *United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). International Migrant Stock 2020.*

Figure 1.4 : *Répartition des émigrants asiatiques dans le monde en 2020*



Source: *Travail d'auteur sur des données issues de « « United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). International Migrant Stock 2020 ».*

Les migrations intra-asiatiques ont nettement progressé depuis les années 1990, notamment sous la forme de mouvements intra régionaux (*voir figure 1.3*). Ces flux sont le résultat d'une migration de travail temporaire motivée par des conjonctures économiques favorables dans plusieurs pays asiatiques et par des mesures anti-migration dans les pays du Nord. Mais ce n'est pas la seule raison de mobilité vers l'Asie. La migration forcée s'est également accélérée depuis la fin du siècle dernier. Ce phénomène est lié à plusieurs facteurs tels que l'instabilité politique, la guerre et d'autres raisons liées au changement climatique. En outre, on ne peut pas nier le rôle des organisations de coopération régionale dans la dynamisation des flux migratoires entre les pays asiatiques.

L'Asie regroupe des pays qui sont structurellement importateurs et exportateurs de main d'œuvre dans le monde. Les migrants proviennent de pays comme l'Inde, la Chine, le Bangladesh, l'Indonésie, les Philippines, le Vietnam, le Cambodge, le Laos, le Népal, le Sri Lanka et la Birmanie. Par exemple, le nombre des travailleurs Chinois à l'étranger est estimé à quelque 30 à 50 millions. Il est estimé que plus de la moitié d'entre eux restent en Asie et notamment en Asie du Sud-Est (*De Wenden, 2015*). Pareil pour les migrants travailleurs indiens, sur les 30 millions des migrants Indiens[39], la majorité d'entre eux se déplaçaient à l'intérieur du continent. Il est connu que la majorité de ces migrants sont peu qualifiés. Ils occupent des emplois peu rémunérés, décrits par les 3D comme *« dirty, dangerous, difficult »* (sales, dangereux, difficiles). Par ailleurs, on observe une féminisation des flux migratoires en

[39] *Ces chiffres sont une estimation pour la fin des années 80 et le début des années 90. Il n'existe pas des chiffres officiaux.*

Aise. Les femmes sont plus nombreuses à quitter leur pays d'origine pour de nouvelles destinations, comme en Indonésie et aux Philippines. Ces dernières sont principalement recrutées comme des travailleurs domestiques ou bien des aides-soignantes.

A la fin du *XX*^{ème} siècle, il y avait deux grandes régions d'immigration de main d'œuvre en Asie : le Moyen-Orient et l'Asie de l'Est. Les principales destinations des migrants sont les pays du Conseil de coopération du Golfe *(CCG)*, Singapour, la Malaisie, la Corée du Sud et la Thaïlande. Les pays de ces deux régions avaient besoin de main d'œuvre étrangère pour reconstruire leurs infrastructures fragiles et mettre en œuvre des plans de développement au fil des années. Ils ont donc fait appel aux travailleurs étrangers des pays voisins. À titre indicatif, 97% des travailleurs Thaïlandais et 84% des Philippins se sont rendus dans la région du Golfe en 1980, contre 3% et 11% vers d'autres pays asiatiques. La tendance s'est inversée en 1994, 89% des migrants se sont dirigés vers les pays asiatiques nouvellement industrialisés après le relèvement économique de la seconde moitié du *XX*^{ème} siècle. Certains pays sont à la fois un foyer d'immigration et d'émigration, comme la Thaïlande, la Malaisie et Singapour. Dans les années 1980 et 1990, les travailleurs Indonésiens se sont installés en Malaisie et à Singapour, et dans le même temps les Malaisiens et les Philippins se sont émigré à Singapour, formant ainsi les plus grands contingents intra-ASEAN (Association des nations d'Asie du Sud-Est)[40].

L'accélération des flux intra-asiatiques a conduit à l'émergence de grands corridors intra et interrégionaux au sein du continent. Le couloir le plus important en termes de flux est celui qui relie l'Asie du Sud et l'Asie du Sud-Est aux pays du CCG, suivi des flux intra régionaux au sein de la région de l'ASEAN[41] et du corridor reliant l'Asie du Sud-Est à l'Asie de l'Est. Ces corridors se sont fortement développés depuis le début du XXI^{ème} siècle. L'axe reliant l'Asie du Sud au Moyen-Orient reste le plus dynamique. En 2020, on comptait environ 20 millions immigrés au Moyen-Orient en provenance d'Asie du Sud, contre 6 millions il y a 20 ans. À ce jour, les pays du CCG sont restés la principale destination de la migration temporaire de main-d'œuvre en provenance d'Asie du Sud. Ces flux se sont féminisés au fil des années en raison de la demande croissante de travailleuses domestiques.

Ces couloirs connectant les régions d'Asie ont donné naissance à des couples de pays en terme d'immigration. Ces couples sont parfois contigus, influencées par la proximité géographique qui est un facteur clé pour déterminer le choix de destination *(Ratha et Shaw, 2007)*. En Inde,

[40] *https://asialyst.com/fr/2018/03/13/asie-sud-est-ou-viennent-migrants/*
[41] *L'Association des nations de l'Asie du Sud-Est est une organisation politique, économique et culturelle regroupant dix pays d'Asie du Sud-Est*

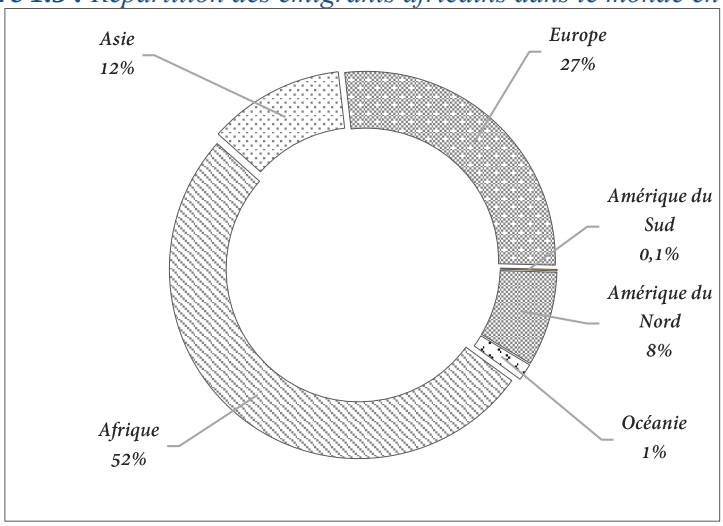
par exemple, environ 90% des migrants venaient des pays voisins comme le Bangladesh, le Pakistan, le Sri Lanka et le Népal. Selon l'OIM, 3139311 migrants Bangladais étaient présents en Inde en 2017. Les couples de pays contigus en Asie sont multiples, notamment les flux allant du Myanmar, du Cambodge et du Laos vers la Thaïlande, entre l'Afghanistan et l'Iran, entre la Malaisie et Singapour, etc. Il existe également des couples éloignés. Ceux-ci sont influencés par des liens historiques, culturels et éthiques[42]. Sans oublier le rôle des forts réseaux de solidarité entre migrants qui influent sur le choix des destinations en Asie, comme le réseau de solidarité établi entre les migrants Chinois. A Singapour, par exemple, deux tiers des migrants sont originaires des pays partageant la même ethnie comme la Malaisie, la Chine et l'Inde. De même, on trouve les corridors reliant l'Inde, l'Indonésie, le Pakistan, le Bengladesh et les Philippines à l'Arabie Saoudite, et des flux liant l'Inde, le Bangladesh et le Pakistan aux Emirats Arabes Unis. En termes quantitatif, on dénombrait, par exemple, plus de 3 millions de migrants indiens aux Emirats Arabes Unis et plus de deux millions en Arabie Saoudite en 2017[43]. Ces corridors migratoires ont été motivés par les accords régionaux et interrégionaux conclus entre pays asiatiques dans le cadre de la coopération *« Sud-Sud »*. Ces accords dans les domaines économique, politique, sociale et culturels ont contribué de manière directe ou indirecte à renforcer les flux migratoires entre ses pays. Cependant, ces accords de libre-échange asiatiques incluent très peu de dispositions favorables à la libre circulation des personnes.

3.2. Une forte migration intracontinentale en Afrique

L'Asie n'est pas le seul continent concerné par le développement des flux migratoires *« Sud-Sud ».* Le continent Africain est également au cœur des migrations intracontinentales (intra et inter régionales). En effet, l'Afrique était le continent le moins impliqué dans le processus d'industrialisation et de modernisation de la seconde moitié du *XX*^{ème} siècle. Après la vague de décolonisation, les pays d'Afrique subsaharienne ont souffert d'instabilité politique, de guerres civiles, de conflits ethnique, de déséquilibres sanitaires et environnementaux et de diverses crises économiques. En conséquence, les mouvements migratoires au sein du continent se sont intensifiés.

[42] *https://asialyst.com/fr/2021/09/22/resilients-covid-19-migrants-asiatiques-contribuent-peu-integration-regionale-asie-pacifique/*
[43] *OIM (2017)*

Figure 1.5 : *Répartition des émigrants africains dans le monde en 2020*



Source: *Travail d 'auteur sur des données issues de « United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). International Migrant Stock 2020 ».*

En 2020, on comptait un peu plus de 40 millions de migrants africains dans le monde, dont 52% circulaient à l'intérieur du continent. En creusant au niveau local, les chiffres seront plus parlants. Les estimations récentes montrent que la majorité des migrants internationaux en Afrique circulent à l'intérieur de leur sous-régions (*Adepoju, 2016*). Ces mouvements des migrants regroupent les migrants travailleurs, les réfugiés, les bédouins nomades, les travailleurs illégaux. Bien que les raisons de l'exode changent, l'objectif était toujours de quitter les régions les plus pauvres, les plus marginalisées et les moins sécurisées pour migrer vers des zones les plus sûres où les conditions de vie sont meilleures. Un nombre important de ces personnes étaient des migrants temporaires ou saisonniers.

3.2.1. Une dynamique migratoire entre les régions d'Afrique Subsaharienne

Les migrations en Afrique subsaharienne trouvent leur origine dans des évènements historiques tels que la migration du peuple Bantu il y a 4000 à 5000 ans[44]. Il s'agit de l'une des plus grandes migrations de l'histoire de l'humanité. Cette interaction entre les pays africains est aussi le fruit d'anciens liens de migration de main-d'œuvre qui se sont établis dans les mines et les plantations. Au début du *XIX*^{ème} siècle, la découverte de minéraux comme l'or, le diamant et le cuivre dans certains régions d'Afrique du Sud et dans la République Démocratique du Congo a créé un besoin de main-d'œuvre en provenance des pays voisins pour exploiter ces richesses. En outre, les anciens liens commerciaux, tels que le réseau commercial maritime entre l'Afrique

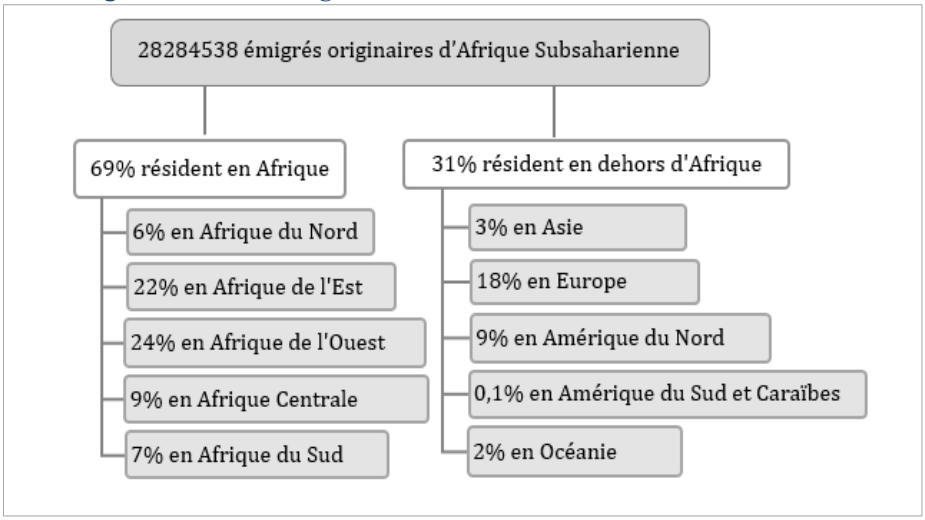
[44] *« La migration de Bantou, au gré d'un mouvement d'expansion initié il y a 4000 à 5000 ans en référence aux populations de l'ethnie Bantou et de langues bantoues qui ont migré du Congo vers le bassin du delta du Niger, dans le Nigéria actuel » - « Histoire migratoire des peuples Bantous : comment la génomique rend hommage au métissage et éclaire le récit de l'esclavage » - l'Institut Pasteur – CNRS 6 - Mai 2017*

australe et l'Afrique de l'Est, ont également renforcé les dynamiques migratoires dans le continent. Enfin, l'héritage des mouvements de population sous la colonisation a lui-aussi consolidé ces flux migratoires.

Les mouvements migratoires intra-africains concernent principalement la migration du travail. Cette migration de main d'œuvre prend de nombreuses formes, y compris la migration circulaire, temporaire, saisonnière et permanente (*Lassailly-Jacob et al, 2006 ; Devillard et al., 2016)*. Ces formes de migration de travail ont commencé pendant la période précoloniale. Elles ont pris de l'ampleur durant les époques coloniale et postcoloniale et ont suscité une attention considérable dans la trajectoire « *Sud-Sud* ». Les migrants quittent les pays les plus pauvres pour travailler dans des pays caractérisés par la richesse minérale et le développement agricole. Ces flux migratoires englobent également un nombreux important des travailleurs dans les secteurs informels. Dans la région d'Afrique de l'Ouest, par exemple, un pourcentage élevé de travailleurs migrants est engagé dans des activités informelles (*Mbaye et Gueye, 2018*).

Comme le montre le *figure 1.6*, la plupart des émigrants d'Afrique subsaharienne se déplacent aujourd'hui à l'intérieur du continent (mouvements intra ou inter régions).

Figure 1.6 : *Les émigrants sub-sahariens dans le monde en 2020*



Source : *Travail d 'auteur sur des données issues de « United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). International Migrant Stock 2020 ».*

La figure précédente montre que plus des deux tiers des migrants subsahariens se déplacent à l'intérieur du continent, la majorité restant dans la région. Seuls 18 % des migrants d'Afrique subsaharienne se rendent en Europe et 9 % en Amérique du Nord. Il y a donc peu d'émigration des pays d'Afrique subsaharienne vers les pays du Nord. La plupart des migrants suivent des routes intra- et interrégionales sur le continent. Les chiffres seront plus éloquents au niveau sous régional.

En Afrique de l'Est, par exemple, les dynamiques migratoires datent de l'Antiquité avec les systèmes d'esclavage et de travail sous contrat. Ces mouvements se sont amplifiés durant les périodes coloniales et postcoloniales. En ce sens, cette région a connu au fil des ans une forte mobilité de la population en provenance de pays comme le Rwanda, le Burundi et la République démocratique du Congo. Les travailleurs ont été employés dans les plantations de coton et de café et dans les activités pastorales en Ouganda, en Tanzanie et au Kenya (*Black et al., 2003*). En outre, une main-d'œuvre minière a été recrutée en République Démocratique du Congo et en Ouganda. Cette zone a connu une féminisation des flux migratoires au cours des années. Les flux de population sont aujourd'hui constitués de migrations mixtes et de migrations de travail. Les tensions politiques, les conflits, les catastrophes naturelles et la recherche de nouvelles opportunités économiques sont les principales causes de migration dans la région. En 2019, 30% des mouvements migratoires dans l'Est et la Corne de l'Afrique étaient intrarégionaux[45].

En Afrique australe, l'Angola, l'Afrique du Sud et le Botswana sont également devenus des foyers d'immigration. Les immigrants provenaient de pays voisins comme le Mozambique, le Lesotho et la Zambie pour travailler dans les secteurs minier ou agricole en Afrique du Sud (*Musonda, 2006)*. La République d'Afrique du Sud a connu un afflux de migrants en raison de sa richesse minérale et de sa puissance économique dans le continent. Ce pays a toujours été l'un des grands pôles d'immigration en Afrique. Par ailleurs, d'autres pays du sud du continent ont accueilli un nombre important de migrants comme la Botswana, la Zambie, le Zimbabwe et la Tanzanie. Les travailleurs venaient de pays voisins comme l'Angola, le Malawi, le Mozambique pour travailler dans des plantations et des fermes commerciales. La migration vers et depuis cette région est motivée par les mêmes raisons évoquées pour la région d'Afrique de l'Est. Les accords de libre circulation et de migration de travail, malgré leurs limites, ont également stimulé ces mouvements migratoires. En général, la plupart des migrants d'Afrique australe se déplacent à l'intérieur du continent. En 2020, 64 % des migrants de cette région sont restés en Afrique.

La région de l'Afrique de l'Ouest a aussi connu une forte dynamique migratoire due aux mêmes facteurs politiques, économiques et environnementaux (*Aderanti, 2005*). Le phénomène migratoire dans cette région est très ancien établi même avant la configuration des frontières à l'époque coloniale. En ce sens, une main-d'œuvre essentiellement saisonnière a été recrutée en Côte d'Ivoire et au Ghana dans les activités minières et la culture du café et du cacao. Ces travailleurs venaient de pays voisins tels que le Burkina-Faso et le Mali. Cette même région est

[45] *OIM, 2020c*

devenue une zone d'émigration vers les zones côtières dans l'Afrique Subsaharienne, comme le Cameroun, la Sierra Leone et le Nigéria. Après le premier choc pétrolier de 1973, le Nigeria est devenu un pays d'immigration pour des travailleurs provenant principalement des pays voisins (*Yaro, 2008*). D'autres travailleurs saisonniers se sont rendus dans les pays pétroliers d'Afrique du Nord, la Libye et l'Algérie.

En général, une minorité de migrants ouest-africains quitte le continent ; la plupart se déplacent à l'intérieur du continent (*Ratha et Shaw, 2006*). En 2020, par exemple, cette région comptait environ 7,6 millions de migrants à l'échelle internationale, dont les deux tiers environ se sont rendus dans d'autres pays africains[46]. La Côte d'Ivoire et le Nigeria étaient les plus grands pays d'accueil de ces migrants. Ils ont accueilli respectivement 2,6 millions et 1,3 million de migrants en 2020[47]. Plusieurs pays de la région étaient à la fois émetteurs et récepteurs de migrants. Par exemple, il y avait environ 13 750 migrants du Burkina Faso vers la Côte d'Ivoire, et 56 211 migrants de la Côte d'Ivoire vers le Burkina. De même, le Mali a accueilli environ 195 271 migrants ivoiriens et la Côte d'Ivoire 522 142 Maliens[48]. La mobilité migratoire dans cette région a été encouragée par un ensemble de politiques régionales qui favorisent la libre circulation des personnes.

Pour la région d'Afrique centrale, les migrants ont tendance à emprunter des routes interrégionales vers l'Afrique de l'Ouest et l'Afrique du Nord, et d'autres zones plus éloignés (*Lututala, 2007)*. Certains de ces parcours interrégionaux ont été établis dans l'ère précoloniale et coloniale (*Ndione, 2014*). Environ 75% des migrants de la région résidaient dans un autre pays africain au cours de l'année 2020[49]. L'ampleur des mouvements intra régionaux en Afrique centrale est relativement faible par rapport aux autres régions d'Afrique. Seuls 36 % des migrants centrafricains sont restés dans la région. En effet, la plupart des pays de cette région étaient soumis à de multiples menaces telles que la guerre civile, les mouvements de rébellion, les conflits politiques et le trafic d'armes. La seule option pour échapper à ces dangers était de fuir vers d'autres régions d'Afrique. En 2020, 39% des migrants centrafricains étaient des réfugiés et des demandeurs d'asile. Malgré cette situation, l'Afrique centrale est également une région d'accueil pour un grand nombre de réfugiés et de demandeurs d'asile. Environ 1,5 million de personnes ont cherché refuge dans la région en 2020 en provenance d'autres pays de la

[46] *UN DESA, 2020*
[47] *UN DESA, 2020*
[48] *UN, Department of Economic and Social Affaires, Population Division (2020), international Migrant Stock, 2020.*
[49] *UN DESA, 2020*

région, principalement la République démocratique du Congo et la République centrafricaine.

Les schémas migratoires en Afrique ont aussi donné naissance à des couloirs et des couples de migration entre les pays. Ces corridors sont souvent, comme en Asie, contigus, formés dans un contexte historique ou géographique, ou les deux. Ils ont ensuite été influencés par une variété de facteurs politiques, économiques, socioculturels (liens ethniques) et environnementaux. En outre, de nombreux accords régionaux ont encore encouragé ces flux migratoires intra et interrégionaux en Afrique. Ces derniers ont facilité la libre circulation des biens et des personnes sur le continent africain (*voir sous-section 5.2).* Enfin, il est important de noter que les données sont susceptibles d'être sous-estimées en Afrique subsaharienne, en raison des niveaux élevés de migration temporaire, saisonnière et illégale et de l'ampleur du secteur informel. Ces formes de migration sont courantes et ne sont pas entièrement enregistrées par le système statistique, qui se caractérise par sa faiblesse.

3.2.2. La région d'Afrique du Nord comme région d'immigration et d'émigration

Les pays d'Afrique du Nord ont connu d'importants flux d'émigration et d'immigration tout au long de leur histoire. Les changements politiques, économiques et environnementaux dans la région ainsi que dans le reste du monde ont grandement affecté les schémas migratoires de la région. Après la fermeture des frontières européennes dans les années 1980, les migrants d'Afrique du Nord se sont déplacés vers de nouvelles destinations en Afrique et en Asie. Par exemple, de nombreux Marocains se sont rendus en Côte d'Ivoire dans les années 1980. Cette migration a motivé la naissance d'autres mouvements plus diversifiés et plus lointains vers le Niger, la Guinée équatoriale, le Gabon et l'Afrique du Sud. En Mauritanie[50] également, et depuis les années 1970, les flux migratoires se sont davantage orientés vers les pays africains. Une grande partie des migrants Mauritaniens se trouvaient en Afrique de l'Ouest. Le taux de migrants mauritaniens vivant dans d'autres pays africains est estimé autour de 73,4% (*Ould Jiddou Fah, 2010*). En 2020, on comptait un peu plus de 12 millions d'émigrants d'Afrique du Nord, dont 3 % ont emprunté des routes intrarégionales et 10 % se sont rendus dans d'autres régions d'Afrique en suivant des routes interrégionales[51]. La majorité des migrants nord-africains se dirigent vers l'Europe.

L'Afrique du Nord est aussi une terre d'immigration. Les courants migratoires vers cette région

[50] Ce pays appartient géographiquement à la région du Nord-Ouest d'Afrique. Son utilisation dans cette sous-section de ma thèse est cohérente avec notre cadre d'analyse.
[51] United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). International Migrant Stock 2020

se sont en effet apparus dans la seconde moitié du *XX^{ème}* siècle. Cela est dû à la découverte de pétrole dans des zones peu peuplées comme la Libye et le sud d'Algérie. En ce sens, on peut citer le cas de la Libye, le pays le moins peuplé d'Afrique du Nord. La Lybie est devenue un foyer de migrants depuis la découverte du pétrole et l'autorisation des puits de pétrole dans son sous-sol en 1955. Après le premier boom pétrolier en 1973, la Libye est rapidement apparue comme la principale destination des migrants en Afrique du Nord. Ce pays a connu une immigration croissante de travailleurs arabes dans les années 1970 et 1980. Les migrants venaient de Tunisie, d'Algérie, du Maroc, d'Égypte et du Soudan. Après l'imposition de l'embargo de l'ONU en 1992, la Libye a favorisé les migrants des pays subsahariens comme le Tchad, le Burkina, le Mali et le Niger. La proportion de migrants subsahariens a atteint un tiers du total de la population étrangère en 1995, contre 10% dans les années 80. Au total, le nombre de travailleurs africains en Libye est passé de 5 000 en 1973 à 130000 en 1995, dont 40 000 subsahariens. De plus, les guerres civiles et les conflits dans de nombreux pays subsahariens, notamment au Nigeria, en Sierra Leone et au Liberia, au milieu des années 1990, ont fait du Maghreb une terre d'exode pour travailler ou pour survivre. En outre, les pays du Maghreb ont commencé à accueillir un nombre important d'étudiants subsahariens au début des années 1990. La Tunisie a accueilli près de 3000 étudiants provenant des pays d'Afrique subsaharienne sur une population étrangère de près de 30000 personnes en 2000.

Depuis la fin du siècle dernier, les flux migratoires subsahariens vers les pays d'Afrique du Nord ont considérablement augmenté. L'Afrique du Nord est considérée comme la porte d'entrée vers les pays de l'Europe du sud. En effet, la fermeture des frontières européennes après la mise en œuvre de la Convention de Schengen en 1992, le renforcement des politiques de restriction migratoire au nord suite aux événements du soulèvement arabe depuis 2011, l'instabilité et l'insécurité croissantes dans certains pays du continent ont rendu l'accès à l'Europe plus difficile pour les ressortissants subsahariens. Cette situation a fait de la région une zone de transit. Cependant, de nombreux migrants se retrouvent finalement bloqués dans les pays d'Afrique du Nord. Ils finissent par s'y installer et s'y intégrer.

En 2020, on comptait environ 1569747 migrants subsahariens en Afrique du Nord. Ces migrants (de travail, forcés ou de transit) ont été fortement intégrés au marché du travail. Néanmoins, beaucoup étaient en situation irrégulière recrutés dans le secteur informel. Dans l'ensemble, l'Afrique du Nord a accueilli environ 3,2 millions de migrants internationaux, dont environ 61 % provenaient soit de la même sous-région, soit d'autres sous-régions africaines *(UN DESA, 2020)*. Les chiffres sont probablement sous-estimés avec les différentes crises

vécues après les évènements du printemps arabes. En réalité, il est difficile d'estimer précisément la taille la population migrante en Afrique du Nord, souvent illégale, temporaire et saisonnière. Cependant, il est clair que la migration de l'Afrique sub-saharienne vers le Maghreb a nettement augmenté ces dernières années *(Brossard et al., 2006*).

3.3. Autres mouvements intercontinentaux, intra et inter régionaux dans le Sud

Les liens migratoires intercontinentaux *(interrégionaux)* dans le Sud ont connu une longue histoire. Ils ont été établis pendant l'ère coloniale et se sont développés après les mouvements de décolonisation. Dans ce contexte, des milliers d'Africains se sont rendus en Asie, notamment dans les pays du CCG et dans la région de l'Asie du Sud-Est. La migration africaine vers les Etats arabes du Golfe est une dynamique migratoire qui existait depuis des décennies. La crise pétrolière de 1973 et la demande subséquente de main-d'œuvre dans les pays du CCG ont eu une influence significative sur le développement de l'émigration en provenance de l'Egypte, du Soudan et des pays du nord-ouest (tels que le Maroc, l'Algérie et la Tunisie). Ces flux temporaires sont motivés par la proximité géographique, culturelle, les fortes disparités de revenu entre les pays d'origine et de destination, les hauts niveaux de chômage et les accords de travail bilatéraux. Ces flux se sont poursuivis jusqu'au nos jours. En 2019, on comptait plus de 3 millions de Nord-Africains vivaient dans les pays du CCG[52]. Au total, on comptait plus de 12 millions d'émigrants en provenance d'Afrique du Nord à travers le monde en 2020. L'Asie, quant à elle, a accueilli près de 32 % de ces émigrés, la quasi-totalité ayant pour destination finale l'Asie occidentale. L'Asie a accueilli près de 32 % de ces émigrés, la grande majorité d'entre eux ayant comme destination finale l'Asie occidentale.

De même, l'Afrique de l'Est, et en particulier la Corne de l'Afrique, a été pendant des siècles la porte d'entrée vers le continent asiatique. Cela a conduit au développement de liens migratoires historiques profonds avec le Moyen-Orient, mais aussi avec la Chine et l'Inde. Cette connexion est toujours d'actualité grâce aux accords d'investissement et de commerce. En 2019, par exemple, près de 63 % des migrants de la région se sont dirigés vers la péninsule arabique, notamment vers l'Arabie Saoudite via le Yémen. La quasi-totalité de ces migrants étaient peu ou semi-qualifiés dans le cadre de contrats de travail temporaires. La proximité des États du Golfe avec l'Afrique de l'Est et les possibilités d'emploi offertes par ces pays en font une destination attrayante pour de nombreux Est-Africains (*Atong et al., 2018*).

[52] *DAES, 2019a*

Depuis le début des années 2000, les migrants africains empruntent de plus en plus les canaux de migration *« Sud-Sud »* vers l'Asie et l'Amérique du Sud. En 2020, 4720103 migrants d'Afrique se sont rendus en Asie, dont 98% en Asie de l'Ouest. Ces liens migratoires trouvent leurs racines dans les transformations économiques et le développement des comptoirs commerciaux (*Bertoncello et Bredeloup, 2009*). De plus, une nouvelle forme de migration transnationale est apparue dans le paysage migratoire dans les années 2000, créant de nouveaux couloirs de migration. Nous parlons des nombreux commerçants arabes et africains qui se sont déplacés en Chine pour échanger des produits chinois avec leur pays d'origine. De même, les pays d'Amérique du Sud sont devenus une destination pour les Africains subsahariens dans leur parcours migratoire (*Minvielle, 2015*).

De nombreux migrants asiatiques sont également venus en Afrique dans le cadre d'une migration de travail ou commerciale. Ces mouvements se sont développés à la fin du siècle dernier. La Libye, par exemple, a connu une importante vague d'immigration asiatique en 1984 lors de la mise en œuvre de travaux de développement (*Pliez, 2000*). De même, depuis les années 1980, de nombreux ressortissants chinois sont arrivés en Afrique, notamment en Afrique du Sud, en tant qu'importateurs ou grossistes de produits chinois *(Park, 2009).* Ces liens migratoires ont été renforcés par le développement des relations diplomatiques entre l'Afrique et la République populaire de Chine. Le nouveau millénaire a été le témoin d'une relation florissante entre l'Afrique et la Chine grâce aux projets d'investissement et aux prestations de services chinois sur le continent. Par exemple, le total des prêts accordés par la Chine aux pays subsahariens entre 2003 et 2019 s'est élevé à 131 milliards de dollars. Par conséquent, les flux migratoires chinois vers l'Afrique se sont poursuivis à ce jour. Au total, on compte aujourd'hui plus d'un million de Chinois en Afrique. Il s'agit principalement de travailleurs temporaires semi-qualifiés et qualifiés et de petits entrepreneurs.

L'Amérique du Sud connaît des migrations intra régionales depuis des siècles. Ce phénomène migratoire s'est considérablement accru ces dernières années. Ces flux ont augmenté grâce aux différents accords adoptés dans le cadre des processus d'intégration régionale. Les écarts de développement économique et de marché du travail ont également joué un rôle de moteur dans ce processus migratoire. Par ailleurs, l'impact d'autres facteurs tels que la situation politique défavorable en Colombie et la baisse du coût des voyages ne peut être ignoré. L'Argentine, le Brésil et le Chili ont été les principales destinations des migrants de la région. Un nombre important de Sud-Américains ont également emprunté des routes interrégionales, notamment vers le Mexique. Ce pays a accueilli environ 14 % des migrants de cette région en 2020.

Beaucoup d'autres se sont dirigés vers la région des Caraïbes en 2020[53].

Depuis le début du XXIème siècle, la région a également accueilli un nombre important de migrants d'Asie et d'Afrique dans le cadre d'un déplacement *« Sud-Sud »*. Cela est dû à des politiques de plus en plus restrictives en Europe et en Amérique du Nord, ainsi qu'à des positions libérales concernant les demandes de visa dans certains pays d'Amérique du Sud[54]. Entre 2010 et 2020, l'augmentation des flux migratoires en provenance des pays asiatiques a été de 37,8%, et celle de la population africaine de 37% *(entre 2010 et 2019)*. Les migrants provenaient principalement de pays tels que la Chine, la Corée, l'Inde, le Maroc, l'Angola, le Pakistan, l'Afrique du Sud et le Bangladesh. Cependant, la population migrante en provenance d'Asie et d'Afrique reste faible en termes quantitatifs.

Dans les Caraïbes, la grande majorité des migrants ont suivi des trajectoires interrégionales. Environ 90,5% des émigrants vivaient en dehors de la région, tandis que seulement 9,5% restaient dans la région (*UNDESA, 2020)*. Cependant, les flux intra régionaux augmentent régulièrement chaque année. Ils ont presque doublé au cours des 30 dernières années, passant de 43717 en 1990 à 85 9403 en 2020[55]. Ces mouvements ont été encouragés par les processus d'intégration régionale des dernières décennies, qui favorisent la libre circulation des personnes dans la région. Dans le cas de l'Amérique centrale et du Mexique, la population immigrée n'a cessé d'augmenter depuis le début des années 2000. Les immigrants venaient principalement d'autres pays de la région. Les principaux pays de destination des migrants intra régionaux sont le Costa Rica, le Mexique et le Belize *(UNDESA, 2020).*

4. La migration mixte au cœur des mouvements *« Sud-Sud »*

La diversification et l'intensification des flux migratoires depuis la fin du *XX*^{ème} siècle n'a pas seulement touché les travailleurs migrants, mais aussi les mouvements migratoires mixtes. Ces mouvements désignent des personnes qui franchissent ensemble les frontières nationales (en utilisant les mêmes itinéraires et moyens de transport), mais pour des raisons interdépendantes, notamment économiques, sociales, politiques, environnementales, religieuses ou ethniques. Ces personnes ont des statuts juridiques différents. Les principaux acteurs de ces flux sont les demandeurs d'asile, les réfugiés, les migrants irréguliers, les apatrides, les victimes de la traite

[53] *UNDESA, 2020*
[54] *OIM, 2017b*
[55] *UNDESA, 2020*

des êtres humains. Aujourd'hui, ce phénomène concerne plus les flux *« Sud-Sud »* que les flux *« Sud-Nord »*[56].

4.1. Les mouvements des réfugiés dans le *XX*^{ème} siècle

Avant de poursuivre cette section, il est important de donner une interprétation correcte des termes "demandeur d'asile" et "réfugié". Les réfugiés sont définis par le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) dans le cadre de la Convention de Genève relative au statut des réfugiés du 28 juillet 1951 comme *« des personnes qui fuient les conflits ou la persécution. Leur statut est défini et protégé par le droit international et les réfugiés ne peuvent être expulsés ou renvoyés vers des situations où leur vie et leur liberté sont en péril »*[57]. Ainsi, un réfugié est toute personne qui a été forcée de quitter son territoire d'origine pour demander une protection internationale en raison de la violence, d'une guerre, d'un conflit ou de toute autre circonstance de persécution. Le demandeur d'asile est *« une personne qui se dit réfugié mais dont la demande est toujours en cours d'examen »*[58].

Le processus de décolonisation s'est accompagné de mouvements de retour aux terres d'origine, de révolutions et de guerres politiques, civiles et éthiques, d'une redéfinition des frontières géographiques, etc. Par conséquent, des millions de personnes ont été contraintes de se déplacer pour fuir ces conflits. Les pays occidentaux comme les États-Unis, la France, la Belgique, la Suisse et la Suède ont été les principaux refuges de ces personnes dans les années 1980. Cependant, les zones de guerre et les conflits politiques se sont étendus à tous les coins du monde dans les années 1990. En 1992, plus de 20 millions refugiés ont été enregistrés dans le monde en 1992[59]. Par conséquent, les territoires d'asile et d'accueil des réfugiés ont également changé vers la fin du *XX*^{ème} siècle. La répartition des réfugiés était quelque peu équilibrée entre le Nord et le Sud. Cependant, les pays accueillant des réfugiés étaient plus nombreux dans le Sud. L'ancienne Union soviétique, l'ancienne Yougoslavie, l'Iran, la Jordanie, le Pakistan, le Soudan, le Malawi, la Guinée, la Tanzanie, l'Allemagne et les États-Unis étaient les principales destinations des réfugiés. En outre, les pays d'Asie et d'Afrique ont été les plus touchés par les conflits et les guerres civiles. Il en résulte que les mouvements de réfugiés se sont intensifiés entre les pays voisins de ces deux continents.

Selon le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés *(HCR) (1995)*, environ un

[56] *https://www.unhcr.org/fr/news/stories/2007/12/4b6160249/questionsreponses-hcr-migration-mixte.html*
[57] *https://www.unhcr.org/fr/refugies.html*
[58] *https://www.unhcr.org/fr/demandeurs-dasile.html*
[59] *Selon le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR)*

tiers des 27 millions de réfugiés et autres personnes relevant de la compétence du HCR dans le monde venaient d'Asie. Ce nombre n'a fait qu'augmenter depuis le début du processus de décolonisation en Asie. Une grande partie de ces personnes ont trouvé refuge dans un autre pays voisin situé dans la même zone géographique. Au Vietnam, par exemple, l'instabilité politique a provoqué un exode de la population. Beaucoup des réfugiés se sont dirigés vers les pays voisins de la région. En 1991, on comptait environ 113 000 Vietnamiens dans des camps aux Philippines, en Indonésie, en Malaisie, en Thaïlande et à Hong Kong (*De Haas et al., 2019*). La Palestine a connu également un rapatriement massif de réfugiés en 1948, en 1967 et en 1990-1991 après la guerre du Golfe. En 1996, il y avait environ 3,3 millions de réfugiés palestiniens. Ces derniers se sont principalement rendus dans les pays voisins comme la Jordanie, le Liban et la Syrie pour échapper à la guerre et à la situation économique désastreuse du pays. En 1997, par exemple, 3 millions de réfugiés afghans ont été répartis entre l'Iran et le Pakistan. Le nombre de réfugiés au Pakistan à la fin des années 1990 était de 2 millions, dont de nombreux Afghans. Selon le gouvernement pakistanais, ce groupe de réfugiés était le plus important au monde à cette époque[60]. Des millions de Kurdes ont aussi trouvé refuge dans les pays voisins dans les années 1990 pour échapper aux conflits en Irak et en Turquie. Ces conflits en Asie ont renforcé les mouvements *« Sud-Sud »* intra et interrégionaux sur le continent.

Les pays d'Amérique latine et des Caraïbes n'ont pas été épargnés par les tensions et les conflits politiques. En conséquence, d'importants flux de réfugiés intra et interrégionaux se sont produits. On peut citer dans ce contexte les répercussions de la guerre civile au Guatemala et au Nicaragua entre 1991 et 1994, qui ont provoqué la fuite de milliers de personnes. La violence et les troubles politiques en Colombie dans au cours des années 1990 ont également contraint des dizaines de milliers de Colombiens à chercher refuge au Venezuela (*Kratochwil, 1995*). Au cours de la même période, le Venezuela a connu des troubles politiques qui ont forcé un nombre important de Vénézuéliens à quitter le pays pour l'Amérique du Nord et les pays voisins de la région. De même, l'installation d'une dictature militaire en Haïti a provoqué la fuite de milliers d'Haïtiens. Ces événements et bien d'autres témoignent de l'ampleur de la mobilité migratoire entre les régions d'Amérique latine et des Caraïbes vers la fin du vingtième siècle. vers la fin du XXème siècle (*Maguid, 1993*).

L'Afrique a également été marquée par un afflux de réfugiés et de demandeurs d'asile vers la fin du *XX*^{ème} siècle. Les déplacements forcés des individus sont alimentés par les guerres civils,

[60] *Intervention de Mme Junejo (Pakistan) à l'Assemblée générale de l'ONU, 45e session, 478e séance, 19 novembre 1999.*

les conflits politiques et les tensions ethniques, etc. Les exemples sont nombreux, comme le conflit entre musulmans et chrétiens dans le nord et le sud du Soudan, qui a débouché sur une guerre civile à partir de 1983, la guerre civile au Mozambique à la fin des années 1980, la décennie noire en Algérie à partir de 1991 (conflit entre le gouvernement algérien et des groupes islamistes), la guerre civile en Somalie en 1991, le génocide des Tutsis rwandais en 1994 et les conflits politiques et les guerres civils au Burundi et en Érythrée. Les personnes touchées par ces conflits ont trouvé refuge dans les pays du nord, notamment en Europe et en Amérique du Nord. D'autres se sont rendus vers les pays du sud, comme les réfugiés somaliens et soudanais dans les pays du Golfe arabe. Cependant, un nombre encore plus important de réfugiés africains se sont rendus dans les pays africains voisins. Dans ce contexte, nous rappelons les milliers de réfugiés de la zone africaine du Sahel qui sont venus s'installer dans les villes d'Algérie, d'Egypte, de Libye et de Mauritanie, après les guerres répétées dans cette région dans les années 1970 et 1980.

Les mouvements de réfugiés en Afrique ont pris de l'ampleur dans les années 1990. Cela est dû à une série d'événements tels que les guerres dans la région des Grands Lacs, la chute du président Mobutu en République démocratique du Congo en 1997, les guerres civiles en Sierra Leone (1991-2001), au Liberia (1989-1996 et 1999-2003), au Soudan et dans la Corne de l'Afrique, la violence au Nigeria en 1999 et le déclin économique associé en Côte d'Ivoire dans les années 1990, etc. Ces "tempêtes" répétées ont stimulé une migration croissante de réfugiés vers les pays africains voisins, en particulier vers les pays d'Afrique du Nord. À cet égard, nous pouvons citer les importants flux de réfugiés et de demandeurs d'asile que la Mauritanie a connus en raison des conflits civils dans des pays africains comme le Liberia, la Sierra Leone et la Côte d'Ivoire à partir des années 1990.

4.2. Les mouvements des réfugiés dans le XXIème siècle

Le *XXI*^{ème} siècle peut être qualifié d'ère de la migration forcée. Des millions de personnes dans le monde ont été contraintes de quitter leur pays pour échapper à des situations violentes ou même à des violations de leurs droits fondamentaux. Ces migrants forcés cherchent à reconstruire leur vie dans un autre pays offrant de meilleures conditions de vie. Les chiffres témoignent du fait que la migration forcée a augmenté beaucoup plus rapidement que la migration volontaire au cours des dernières décennies. Le nombre de réfugiés et de demandeurs d'asile a augmenté d'environ 13 millions entre 2010 et 2017, ce qui représente près d'un quart de l'augmentation du nombre de migrants internationaux. Les réfugiés et les demandeurs d'asile ont augmenté à un taux annuel moyen de plus de 8 % entre 2010 et 2019, tandis que les autres

migrants ont augmenté à un taux annuel de moins de 2 %.

Le nouveau siècle a été témoin de nombreux conflits armés, de guerres, de terrorisme et de troubles politiques en particulier dans les pays du sud. En Afrique, les guerres et les massacres se sont poursuivis depuis le début du siècle, provoquant ainsi une instabilité et une violence dans plusieurs pays du continent. A ce sujet, on peut rappeler la deuxième guerre en République démocratique du Congo *(RDC)*[61] connue sous le nom de "grande guerre d'Afrique"[62] qui a provoqué une spirale de violence dans le pays. Les conflits dans le pays se sont rapidement étendus aux pays limitrophes. Dans ce sens, on peut citer la guerre du Darfour en 2003 au Soudan, la guerre civile ivoirienne (2002 -2007), les conflits et les massacres survenus au Nigeria et ses voisins après la formation du groupe *« Boko Haram »*[63] en 2002, la guerre du Tigré en Ethiopie en 2020, etc[64].

L'Asie a également connu au cours du nouveau millénaire plusieurs tensions sur ses terres. Commençons par la région du Moyen-Orient qui a été le théâtre de nombreux conflits et guerres, dont les affrontements israélo-arabes et israélo-palestiniens, notamment la deuxième intifada[65], le conflit israélo-libanais de 2006[66], la guerre de Gaza[67], les différentes guerres civiles en Irak depuis son invasion en 2003, la guerre civile au Yémen depuis 2014. D'autres sous-régions d'Asie ont connu des événements similaires, comme la guerre sans fin en Afghanistan depuis l'invasion de 2001, la guerre civile au Népal jusqu'en 2006, les massacres et les tensions politiques en Birmanie jusqu'à aujourd'hui, le conflit dans le sud de la Thaïlande depuis 2004. Les pays d'Amérique latine ont également été touchés par ce type de conflit. A ce sujet, plusieurs exemples peuvent être cités comme les tensions politiques et le climat de guerre civile qui ont régné en Haïti pendant des années, le conflit armé en Colombie depuis le siècle dernier et qui dure jusqu'à aujourd'hui, le Venezuela traversait une crise socio-économique et

[61] Un conflit armé qui se déroule sur le territoire de la république démocratique du Congo de 1998 à 2002, avec une fin formelle le 30 juin 2003
[62] Georges Berghezan et Félix Nkundabagenzi, « La guerre du Congo-Kinshasa : analyse du conflit et transferts d'armes vers l'Afrique centrale », Bruxelles, GRIP, 1999, p. 13
[63] Un mouvement insurrectionnel et terroriste d'idéologie salafiste djihadiste qui a causé plusieurs luttes armées et une intensification du conflit à partir de 2013. Le mouvement est à l'origine de nombreux massacres et attentats au Nigeria ainsi que les pays voisins comme le Cameroun, le Niger et le Tchade.
[64] La guerre du Tigré est un conflit armé qui a lieu entre le gouvernement fédéral éthiopien et le gouvernement régional du Tigré depuis le 4 novembre 2020
[65] La seconde intifada ou Intifada el-Aqsa désigne la période de violence israélo-palestinienne à partir de septembre 2000 jusqu'à environ février 2005
[66] Appelé la « Guerre des Trente-trois-jours »), épisode du conflit israélo-arabe, est un conflit armé qui a opposé Israël au Liban à compter du 12 juillet 2006.
[67] La guerre de Gaza est une opération militaire israélienne dans la bande de Gaza qui a eu lieu en 2008-2009, en 2012 et juillet-août 2014

politique depuis 2013.

En 2010, les révolutions des peuples se sont succédé dans de nombreux pays arabes contre les régimes oppressifs et les mauvaises conditions de vie. La flamme du "printemps arabe" a commencé avec les manifestations du peuple tunisien contre le régime de Ben Ali. Cette flamme s'est ensuite propagée à plusieurs pays arabes comme l'Égypte, la Libye, la Syrie et le Yémen. À la suite de ces révolutions, plusieurs anciens régimes ont été renversés afin de vivre dans la liberté et la démocratie. Cependant, ces Etats sont entrés dans un cycle de conflits (guerres civiles, insécurité, instabilité politique et pauvreté dégradante). Dans le même ordre d'idées, les déplacements forcés, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des pays, ont augmenté de façon spectaculaire au cours de la deuxième décennie du siècle principalement en raison de la crise en Syrie et au Yémen, de la crise au Soudan du Sud, des conflits dans les pays d'Afrique subsaharienne, du flux de réfugiés au Bangladesh, de l'exode des Vénézuéliens vers l'Amérique latine et les Caraïbes. En 2014, la Tunisie, par exemple, a accueilli environ 4354 personnes en provenance d'Afrique subsaharienne et 28480 personnes provenant d'autres pays arabe souffrant de conflits et de guerre notamment après le printemps arabe[68]. Ces dernières étaient principalement constituées de réfugiés et de demandeurs d'asile.

Dix ans plus tard, ces guerres sont toujours d'actualité, provoquant l'expulsion et le déplacement de millions de personnes vers des terres nouvelles et plus sûres. De nombreuses régions du Sud continuent de faire face aux mêmes défis. De nombreux pays de ces régions connaissent une situation d'urgence sans précédent sur le plan humain, politique et économique. La violence, la guerre, l'instabilité politique et économique et la pauvreté sont communes à plusieurs autres pays du sud, notamment la Syrie, la Libye, le Liban, la Palestine, le Yémen, l'Irak, le Soudan, la Colombie, le Congo, la Somalie, le Nigeria, etc. En 2019, on dénombrait environ 26 millions de réfugiés et 4,2 millions de demandeurs d'asile. Selon le HCR, 68 % des réfugiés sont originaires de seulement cinq pays du Sud, à savoir la Syrie, le Venezuela, l'Afghanistan, le Soudan du Sud et le Myanmar. Les pays du Nord restent la destination privilégiée de ces personnes, notamment vers le rêve européen, via des pays de transit en Afrique du Nord et en Turquie. En ce sens, des dizaines de milliers de personnes sont arrivées sur les côtes espagnoles, italiennes et grecques en raison de leur situation géographique sur la Méditerranée. Cependant, la majorité d'entre elles sont accueillies dans un pays voisin ou une région proche de leur pays d'origine en Afrique, en Asie, au Moyen-Orient et en Amérique latine. Selon le HCR (2019), 73% des migrants forcés se sont rendus dans des pays voisins ou géographiquement proches de

[68] *Institut National de la Statistique, RGPH, 2014.*

leur pays d'origine. Une autre source estime qu'environ 86% des réfugiés ont été accueillis dans des pays en développement du Sud[69]. Les régions d'Asie de l'Ouest et d'Afrique du Nord accueillent à elles seules près de 46% du total mondial des réfugiés et demandeurs d'asile, tandis que 21 % ont été secourus en Afrique subsaharienne[70]. En Syrie, le nombre de réfugiés enregistrés depuis le début du conflit en 2011 est d'environ 6,6 millions jusqu'à début 2021[71]. La plupart d'entre eux, soit 5,7 millions de personnes, ont trouvé refuge dans les pays voisins ou proches comme la Turquie, le Liban, la Jordanie, l'Irak, l'Égypte et les pays d'Afrique du Nord. La Turquie a accueilli à elle seule 3,7 millions de ces personnes, soit environ 65,7 % du total des réfugiés. Dans le même sens, entre 2017 et 2018, le Pérou a reçu une forte augmentation des nouvelles demandes d'asile en passant de 37 800 à 192 500. Environ 190 500 de ces demandeurs étaient des Vénézuéliens[72]. Fin 2015, le Liban a été le refuge de plus d'un million de syriens et d'irakiens liés à la guerre, soit l'équivalent de 20 % de sa population totale. De même, des réfugiés éthiopiens, somaliens, érythréens et djiboutiens ont trouvé refuge en Arabie saoudite via le Yémen. En outre, certains États sont à la fois pays d'origine et d'accueil des réfugiés, comme le cas du Soudan. Ce pays abritait environ 700000 réfugiés à la fin de l'année 2018. La plupart d'entre eux ont été accueillis dans des pays voisins comme le Soudan du Sud, le Tchad et l'Éthiopie. Dans le même temps, ce pays était un abri pour plus d'un million de réfugiés du Soudan du Sud, de Syrie et d'Érythrée[73]. En général, les estimations actuelles indiquent que quatre réfugiés sur cinq dans le monde vivent dans des pays en développement. Et quatre des cinq principaux pays d'accueil se trouvent dans le sud, à savoir la Turquie, la Colombie, le Pakistan et l'Ouganda

Il est vrai que les conflits vécus dans le monde ont provoqué les migrations les plus dramatiques à l'échelle internationale (*Marthoz, 2011*), mais ils ne sont pas les seuls facteurs responsables des déplacements forcés de populations. Les catastrophes naturelles, conséquence directe du réchauffement climatique, ont été l'autre visage du *XXI*^{ème} siècle. Tempêtes, inondations, sécheresses, glissements de terrain et séismes ont entraîné de nombreuses migrations. On se souvient du tremblement de terre et du tsunami de 2004 dans l'océan Indien, du tremblement de terre de 2005 au Pakistan, du cyclone tropical de 2008 au Myanmar, du tremblement de terre de 2010 en Haïti, des inondations de 2011 en Thaïlande. Ces catastrophes naturelles ont causé des dégâts massifs et des répercussions dévastatrices sur les populations des pays touchés. Par

[69] *Tendances mondiales 2020 du HCR*
[70] *ONU Info : https://news.un.org/fr/story/2019/09/1051802*
[71] *Source : UNHCR, Government of Turkey : https://data2.unhcr.org/en/situations/syria*
[72] *Selon le rapport de l'OIM ''État de la migration dans le monde'', 2020 / http://www.iom.int/wmr/fr*
[73] *HCR, 2019a.*

conséquent, les personnes vivant dans ces zones à risque ont été contraintes de quitter leur domicile. Les migrations provoquées par ces catastrophes sont à la fois internes (à l'intérieur du pays) et externes (au-delà des frontières), temporaires ou durables. Entre 20 et 40 millions de personnes sont déplacées chaque année à la suite de catastrophes naturelles soudaines ou à cause de la dégradation progressive des écosystèmes[74]. En 2020, 23 millions de personnes ont été touchées par ces catastrophes naturelles. La grande majorité de ces personnes ont choisi de résider dans des pays en développement[75]. Les régions d'Asie, notamment l'Asie de l'Est et le Pacifique et l'Asie du Sud, l'Afrique et l'Amérique centrale sont les plus touchées par ces catastrophes naturelles et comptent le plus grand nombre de personnes ayant quitté leur foyer. Les routes intra et interrégionales sont souvent les plus empruntées par ces migrants environnementaux. Par exemple, les catastrophes naturelles font partie des facteurs qui provoquent d'importants mouvements interrégionaux de population dans la région de l'Afrique de l'Ouest (*Ferris et Stark, 2012*). De même, les changements environnementaux en Afrique centrale et de l'Ouest complexes et interconnectés ont conduit à une mobilité à la fois à l'intérieur des pays et à l'extérieur dans la sous-région.

Le changement climatique et les catastrophes naturelles sont désormais responsables de nombreuses migrations forcées. Aujourd'hui, ces déplacements involontaires sont 60% plus probables que dans les années 1970. Sous l'effet du réchauffement climatique, les chercheurs prévoient que les mouvements involontaires de population causés par la dégradation de l'environnement devraient augmenter dans les années à venir. Un rapport de la Banque mondiale de mars 2018 dénombre 143 millions de migrants climatiques en provenance d'Afrique subsaharienne, d'Asie du Sud-Est et d'Amérique latine d'ici 2050. Ces mouvements migratoires pourraient même dépasser 250 millions dans le monde, selon les projections de l'ONU. Cependant, ces estimations se heurtent à plusieurs difficultés en raison de multiples facteurs liés à la nature de ces mouvements et aux difficultés méthodologiques liées à la collecte de ces données, notamment au-delà des frontières.

En conclusion, le *XXI*^{ème} siècle a été décrit comme l'ère des migrations forcées. L'instabilité politique et l'installation de régimes dictatoriaux ou militaires, les guerres et les catastrophes naturelles en sont les principales causes. Ces conflits se sont multipliés principalement dans les pays du Sud. Les réfugiés se sont principalement dirigés vers les pays en développement

[74] *https://www.histoire-immigration.fr/agenda/2015-08/migrants-et-refugies-climatiques-quels-enjeux-quelles-reponses*
[75] *https://www.ined.fr/fr/tout-savoir-population/memos-demo/focus/quels-liens-entre-migrations-et-environnement/*

d'Afrique, d'Asie et dans une moindre mesure vers l'Amérique latine, donnant naissance à de nouveaux territoires d'asile et d'accueil des réfugiés au Sud. Ces flux migratoires ont ainsi alimenté les trajectoires *« Sud-Sud ».* Si un nombre important de ces personnes a été immédiatement reconnue comme des réfugiés, les demandeurs d'asile qui ont été refusé, sont souvent restés en situation illégale ("*clandestins").*

4.3. Migration illégale : pays de transit et d'installation dans le Sud

La migration illégale a pris une ampleur dans le monde depuis les années 2000. Ce phénomène a contribué à l'émergence de pays de transit et d'installation dans certains pays du Sud. En Afrique, les migrations irrégulières transsahariennes ont considérablement augmenté ces dernières années. Ces mouvements sont alimentés par l'instabilité croissante dans la région car plusieurs pays sont plongés dans la guerre, la violence, la pauvreté et la crise économique. C'est dans ce contexte que des milliers de migrants irréguliers se sont dirigés vers les pays d'Afrique du Nord afin d'atteindre le rêve européen via la Méditerranée. La Mauritanie et l'Algérie, par exemple, ont accueilli environ 100000 migrants subsahariens en 2006, tandis que la Libye en a reçu entre 1 et 1,5 million (*De Haas, 2006*). Le nombre de migrants subsahariens en Tunisie et au Maroc était relativement faible au cours de la première décennie du siècle. La majorité de ces migrants venus dans la région afin de rejoindre le sud de l'Europe, ont fini par y séjourner généralement en situation irrégulière. En Libye, par exemple, quelque 145000 migrants irréguliers ont été enregistrés entre 2003 et 2005[76]. Au Maroc, le nombre des travailleurs clandestins est estimé d'environ 6 000 à 15 000 personnes (*Bensaâd, 2012*). La majorité de ces migrants sont originaires d'Afrique sub-saharienne.

Ce phénomène s'est accentué au cours de la deuxième décennie. Le printemps arabe et les politiques migratoires européennes restrictives envers ces migrants en sont la cause. De nombreux migrants clandestins (*"harraga")* ont tenté de prendre la mer depuis les pays du Maghreb pour atteindre le rêve européen. Ces migrants irréguliers venaient en Tunisie et en Libye pour rejoindre l'Italie, et au Maroc pour se rendre en Espagne. La Mauritanie est également devenue un pays de transit vers l'Europe via les îles Canaries. Plusieurs autres points de transit se sont apparus également en Algérie et en Egypte (*Darme et Benatita, 2016*). Les migrants subsahariens constituaient toujours la majorité des arrivées dans l'Afrique du Nord. Cependant, les subsahariens ne sont pas les seuls à arriver, il y a aussi des Irakiens, des

[76] *« Afrique du Nord, Moyen-Orient, Turquie et Golfe », la fédération Internationale pour les droits humains (fidh), 36ème congrès, Lisbonne, Avril 2007.*

Palestiniens, des Pakistanais et des Syriens[77]. Ainsi, l'Afrique du Nord est devenue une terre d'accueil et de transit pour les ressortissants de certains pays arabes et asiatiques. En résumé, depuis le début du *XXIème* siècle, l'Afrique du Nord est devenue une zone clé de transit ou d'installation, où les migrants séjournent pour une période indéfinie, cherchant à traverser illégalement la Méditerranée pour atteindre les rives du continent européen (*Touzenis et al., 2009 ; Reifeld, 2015*).

Des milliers de *"harragas"* ont perdu la vie ou ont été portés disparus. A titre d'exemple, entre le 1er janvier 2014 et le 30 juillet 2018, près de 17 000 morts et disparus en Méditerranée ont été recensés par l'OIM. Selon le Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés, environ 1888215 migrants sont arrivés en Europe via la Méditerranée entre janvier 2014 et décembre 2018. Les chiffres ci-dessus reflètent non seulement la tragédie migratoire vécue en Méditerranée dès le début du *XXIème* siècle mais aussi la position de l'Afrique du Nord en tant que zone de transit et nouvelle terre d'installation. Beaucoup d'entre eux ont été recrutés dans les secteurs de l'agriculture, du transport, de la construction et du bâtiment, ainsi que dans les champs pétroliers pour le creusement de canaux, le terrassement, etc.

En Afrique centrale comme en Afrique de l'Ouest, les migrants illégaux sont également nombreux. Ainsi le Niger est devenu un important pays de transit pour les migrants ouest-africains afin de rejoindre l'Europe (*Molenaar, 2017*). Les régions d'Afrique australe et orientale ont historiquement reçu un grand nombre de migrants illégaux en raison de problèmes socio-économiques, de conflits et d'instabilité politique. Le Kenya et la Tanzanie sont devenus d'importants pays de transit[78]. En Afrique australe, les migrants franchissent illégalement les frontières en effectuant des mouvements essentiellement intra régionaux. De nombreux migrants quittent le Zimbabwe et le Mozambique pour entrer clandestinement en Afrique du Sud (*Maher, 2018*). La migration clandestine est très répandue en Afrique du Sud. En 2009, l'OIM a estimé qu'entre 17000 et 20000 personnes en situation irrégulière sont entrées dans le pays chaque année. La majorité d'entre eux sont originaires de l'Est et de la Corne de l'Afrique, notamment de Somalie et d'Éthiopie[79].

La population de migrants illégaux est particulièrement importante en Asie. Il y avait environ 4 millions de sans-papiers au Pakistan en 2013, et environ 500 000 travailleurs sans-papiers en Malaisie en 2012 (*Gallagher et McAuliffe, 2016*). La majorité de ces migrants provenaient des

[77] *HCR, 2019b*
[78] *ONUDC, 2018.*
[79] *OIM, 2017*

pays voisins. 67,5% des migrants illégaux au Pakistan étaient des Afghans. De même, un grand nombre de Cambodgiens se sont rendus en Thaïlande de manière irrégulière, soit environ 55 000 personnes par an[80]. La Thaïlande accueille également chaque année de nombreuses personnes introduites clandestinement depuis le Myanmar et la République démocratique populaire du Laos chaque année[81]. Globalement, près d'un tiers des travailleurs migrants en Asie-Pacifique sont en situation irrégulière[82].

La Turquie est devenue également un important pays de transit ou d'installation après le déclenchement de la guerre de 2011 en Syrie. De nombreux Syriens sont arrivés dans le pays pour rejoindre le continent européen tout particulièrement la Grèce. Toutefois, ce phénomène ne se limite pas aux Syriens. De nombreuses autres personnes de différentes nationalités sont venues dans le pays et y ont séjourné de manière irrégulière. Cet afflux migratoire est expliqué par les restrictions de visas vers l'Europe et la flexibilité d'obtention de visas vers la Turquie. Ces immigrés cherchent en fait à prendre la mer pour rejoindre l'Europe, fuyant l'insécurité, l'instabilité et la pauvreté de leur pays d'origine. La plupart de ces personnes n'ont pas réussi à atteindre le continent par la mer. Elles ont donc été contraintes de rester en Turquie de manière temporaire ou permanente, souvent de manière irrégulière. Beaucoup d'entre elles occupent alors des emplois informels dans le secteur domestique, la construction et le travail du sexe. Ainsi, depuis 2011, la Turquie est devenue un territoire majeur pour les migrants en transit, les migrants irréguliers ainsi que les réfugiés et les demandeurs d'asile.

La migration irrégulière en provenance et à travers la région de l'Amérique centrale et du Mexique connaît également une forte dynamique. Certains pays de la région sont devenus une zone de transit pour les flux migratoires en direction du Nord, notamment vers les États-Unis. Le Mexique reçoit chaque année un grand nombre de migrants irréguliers. Au cours de la période janvier-avril 2021, les autorités mexicaines ont enregistré un total de 56 622 migrants irréguliers. Parmi eux, 94 % étaient originaires du Honduras, du Guatemala et du Salvador[83]. Enfin, il est important de souligner qu'il est difficile d'évaluer l'ampleur et la dynamique réelles de migration irrégulière dans le Sud. La collecte de données fiables sur les flux de migrants sans papiers est en effet difficile.

[80] *ONUDC, 2015*
[81] *ONUDC, 2015*
[82] *OIT, 2011*
[83] *SEGOB, 2021*

5. Une migration de travail *« Sud-Sud »* à grande échelle

La migration économique a été le principal moteur de la mobilité migratoire au cours de la première décennie du *XXI*^{ème} siècle. Selon l'OIM, les travailleurs migrants ont représenté environ 169 millions de personnes migrantes dans le monde en 2019 équivalent à environ 64% de la population migrante totale. Dans ce contexte, on a assisté à des vagues incessantes de migration à la recherche d'un emploi ou d'une meilleure opportunité économique. La circulation des travailleurs migrants est donc devenue un mode de vie au *XXI*^{ème} siècle. Ces mouvements économiques de personnes ont été motivés par les différences entre pays et régions en termes de population, de croissance économique, de revenus et d'opportunités d'emploi (*Ozel et al., 2017*). Ce phénomène concerne désormais aussi bien les pays du Sud que ceux du Nord.

5.1. Grands mouvements de travail *« Sud –Sud »*

Aujourd'hui, les travailleurs migrants se dirigent davantage vers les pays en développement. Cette nouvelle tendance s'explique par plusieurs facteurs tels que le faible coût de déplacement, les règlementations strictes en matière d'immigration de travail dans les pays développés, la proximité géographique et culturelle et les écarts salariaux entre les pays du Sud, les changements climatiques (dégradation environnementales) ainsi que les accords bilatéraux et multilatéraux entre pays du Sud. L'inégalité du rythme de croissance entre les pays du Sud a également influencé ces mouvements. En effet, certains pays en développement ont connu des conditions économiques favorables depuis le processus de décolonisation. Une forte croissance économique a été enregistrée dans plusieurs pays émergents, comme le groupe *BRICS*[84] *ou MINT*[85]*,* et dans les pays producteurs de ressources naturelles comme les pays du CCG, la Libye et l'Angola, alors que de nombreux autres États étaient aux prises avec des problèmes politiques, démographiques, de pauvreté et de croissance insuffisante. Cet écart de développement a créé des opportunités d'emploi pour les travailleurs des pays moins développés. Le rythme soutenu de la croissance dans ces pays au cours des années 2000 a attiré une demande croissante de main-d'œuvre étrangère.

À l'heure actuelle, le volume des migrants économiques *« Sud-Sud »* est aussi important que le flux *« Sud-Nord »*. Les flux de main-d'œuvre entre les pays du Sud sont désormais une caractéristique du paysage migratoire actuel. Entre 2013 et 2017, on a constaté une diminution

[84] *Acronyme désigner le Brésil, la Russie, l'Inde, la Chine et l'Afrique du Sud.*
[85] *Acronyme pour désigner le Mexique, l'Indonésie, le Nigéria et la Turquie.*

de 7 % du nombre de travailleurs migrants dans les pays à revenu élevé, contre une augmentation de 7 % dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure. Les mouvements professionnels entre les pays du Sud concernent principalement les travailleurs peu qualifiés[86]. Ces derniers sont devenus un moteur de développement dans ces économies émergentes d'accueil. Dans le même temps, ils contribuent au financement de l'économie et à la réduction de la pauvreté et du chômage dans leur pays d'origine. En 2017, les pays du sud ont accueilli environ 45% des migrants de travail dans le monde dont 13,9% dans les Etats arabes et 13,3% en Asie[87].

Ces flux se manifestent sous deux formes principales de migration de la main-d'œuvre, à savoir les schémas de mobilité intra régionale et, dans une moindre mesure, interrégionale (entre régions ou continents). En d'autres termes, la plupart des migrants économiques du Sud restent dans leur région de résidence. Des millions de personnes migrent ainsi pour trouver de meilleures opportunités d'emploi dans les pays voisins ou dans d'autres pays plus éloignés. En Afrique, par exemple, environ 80 % de la main-d'œuvre migrante est intra régionale (*Flahaux et De Haas, 2016*). Cette dernière est principalement peu qualifiée et employée dans des secteurs tels que la pêche, la construction, les mines, les services domestiques, le commerce de détail et la restauration. Cette migration a été stimulée par les accords de coopération régionale au sein du continent. Ces accords ont donné naissance à d'importants couloirs de migration de la main-d'œuvre. Ces mouvements de main-d'œuvre sont façonnés par les inégalités de développement entre les pays, l'instabilité politique, les conflits, la pauvreté et le chômage, ainsi que par les faits historiques de l'ère coloniale.

La migration interrégionale de la main-d'œuvre existe également en Afrique depuis très longtemps. Dans ce contexte, de nombreux migrants subsahariens se sont déplacés vers l'Afrique du Nord pour trouver de meilleures opportunités de travail. En Algérie le nombre de migrants subsahariens est estimé à environ 200000 (*Damourette, 2021*). En 1998, ce nombre était de 7200 personnes sur un total d'environ 97600 migrants présentes sur le territoire algérien. Depuis des années, le nombre de personnes traversant les frontières de l'Algérie en provenance d'Afrique Subsaharienne ne cesse de croître. En 2019, selon un rapport de l'OIM, près de 500 migrants sont arrivés quotidiennement en Algérie. Ceux-ci sont venus du Mali, du Niger, de la

[86] ''De l'évidence à la mise en œuvre, Faciliter la migration de travail pour le développement : Opportunités et défis des migrations de travail sud-sud'', document préparé par Susanne Melde, mise en œuvre par l'OIM et avec le soutien financier de la Suisse, de l'OIM, du Fonds de l'OIM pour le développement et du UNFPA, dossier d'information, ACPOBS/2011/DIa
[87] ILO, 2018

Guinée, du Cameroun, du Sénégal, de la Sierra Leone, etc. En réalité, l'Algérie emploie depuis longtemps des émigrés subsahariens. On peut citer à ce sujet l'exemple de la ville de Tamanrasset située à l'extrême sud du Sahara algérien. Le nombre de migrants subsahariens dans cette ville est passé de 332 personnes en 1966 à 31300 personnes en 1998 (*Spiga, 2002*). Ces migrants subsahariens ont été fortement intégrés au marché du travail. Ils étaient recrutés principalement dans l'agriculture, les transports, les activités de construction et de bâtiment, et les champs pétroliers (creusement de canaux, terrassement, etc.). Néanmoins, beaucoup étaient en situation irrégulière recrutés dans le secteur informel. Les partenariats interrégionaux de migration de main-d'œuvre sont courants en Afrique, par exemple avec la Chine et l'Inde (*Skeldon, 2011*). L'émergence de la Chine en tant que puissance économique mondiale, Pékin est devenu un partenaire clé pour l'Afrique. Ce pays par ses investissements colossaux en Afrique a fait venir de nombreux de ses ressortissants comme des travailleurs temporaires. L'Algérie, par exemple, est l'un des pays africains qui compte le plus de travailleurs chinois accueillant environ 40000 ressortissants chinois[88].

L'Asie connaît également une forte migration de la main-d'œuvre entre ses régions. Cette migration est principalement temporaire et peu qualifiée. L'Asie du Sud-Est est une région traditionnelle d'importation et d'exportation de main-d'œuvre. Le volume de migrants du Cambodge, du Laos, du Myanmar et du Vietnam dans le monde a augmenté de 3,7 millions entre 2000 et 2017, dont deux tiers de migrants intra régionaux[89]. Le secteur domestique a été un moteur de la migration intra régionale de la main-d'œuvre en Asie du Sud-Est. Dans ce contexte, de nombreux travailleurs domestiques sont venus principalement de pays comme l'Indonésie, les Philippines, le Myanmar et le Vietnam vers la Thaïlande, Singapour et la Malaisie[90]. Par conséquent, une féminisation des flux migratoires s'est produite dans la région au fil des ans. En général, de nombreux travailleurs migrants de la région sont engagés dans le secteur informel, caractérisé par de faibles salaires et des conditions de travail dangereuses. Un autre exemple de migration de travail intra régionale en Asie est le Kazakhstan, qui est devenu une destination attrayante pour les travailleurs des autres pays d'Asie centrale depuis les années 2000.

Dans le même contexte, les six pays du CCG sont devenus une zone importante de migration

[88] *https://www.lemonde.fr/afrique/article/2019/03/18/en-algerie-la-chine-n-investit-pas-beaucoup-mais-elle-compte-enormement_5437927_3212.html*
[89] *Jean-Raphaël Chaponnière, dans : https://asialyst.com/fr/2018/03/13/asie-sud-est-ou-viennent-migrants/#:~:text=Entre%201990%20et%202010%2C%20le,'Ouest%20(7%20millions).&text=Ils%20ont%20c%C3%A9d%C3%A9%20la%20place,millions%20entre%202000%20et%202017.*
[90] *UNESCO, 2016*

de main-d'œuvre intra et interrégionale. Le boom pétrolier des années 1970 a généré une forte migration de main-d'œuvre temporaire vers ces pays producteurs de pétrole. Ces pays se caractérisent par un potentiel économique élevé et une faible population. Ainsi, pour faire face au déficit démographique de la main-d'œuvre indigène, ces pays ont fait appel à un nombre croissant de travailleurs étrangers. Cette main-d'œuvre étrangère était indispensable pour la mise en œuvre des projets de développement et pour faire tourner l'économie. Les migrants venaient du Moyen-Orient, d'Asie du Sud-Est, d'Asie du Sud, d'Afrique du Nord et d'Afrique subsaharienne. En général, la grande majorité des travailleurs dans les pays du CCG sont des travailleurs contractuels du Sud. Aujourd'hui, deux de ces pays sont officiellement classés parmi les premiers pays d'accueil au monde, à savoir l'Arabie saoudite et les Émirats Arabes Unis. Les pays du CCG sont restés à ce jour une destination importante pour la migration de main d'œuvre intra et inter régionale.

La migration de main-d'œuvre entre les pays d'Amérique latine est devenue une tendance dominante aujourd'hui. Elle a été motivée par les différences économiques, politiques et même environnementales entre les pays de départ et d'arrivée. Les migrants partent avec la perspective de trouver de meilleures opportunités économiques. De nombreux migrants se sont dirigés vers les pays du cône Sud, comme l'Argentine, le Chili et le Brésil, en provenance de pays voisins. Par exemple, en 2017, on comptait environ 704503 migrants paraguayens en Argentine et 988 483 Colombiens au Venezuela[91].

L'immigration de personnes hautement qualifiées est devenue plus courante au sein des pays en développement. Ce phénomène représentait environ 17,5 % de tous les mouvements entre pays du Sud en 2005. Une "fuite des cerveaux" du Sud a été observée vers les pays du CCG, en Afrique du Sud, où plus de 400 médecins cubains ont été recensés entre 1996 et 2009, en Malaisie et en Chine (*Dacquier et al., 2005*). En Afrique, de nombreux migrants qualifiés restent sur le continent, et ils contribuent à un afflux de compétences (*brain gain*) dans certains pays capteurs des talents comme l'Afrique du Sud, le Gabon et le Botswana (*Docquier et Rapoport, 2007*). A ce niveau, il est important de souligner que les changements climatiques survenus au cours du *XXI*^{ème} siècle ont eu une influence considérable sur la migration de travail *« Sud-Sud »*. La dégradation de l'environnement a poussé de nombreuses personnes, en particulier en Afrique et en Asie, à quitter leur foyer pour survivre.

Les tendances actuelles de migration de travail viennent rompre avec une idée de passé, où les

[91] *OIM (2017)*

travailleurs du Sud se dirigeaient traditionnellement vers le Nord. Ainsi, la renaissance économique dans plusieurs pays du Sud a provoqué un important afflux de main-d'œuvre intra et inter régionale entre pays du sud. Aujourd'hui, ce phénomène nécessite une connaissance plus approfondie. Pour ce faire, il est important d'estimer correctement ce phénomène en termes quantitatif pour mieux l'apprécier. En effet, la faiblesse des appareils statistiques dans la plupart des pays en développement ne permet pas une comptabilisation complète des flux. De plus, la nature très informelle des marchés du travail dans ces pays représente un véritable obstacle et un réel défi pour la coopération *« Sud-Sud* » en matière de migration de main-d'œuvre. En Afrique, par exemple, les activités informelles représentaient environ 70% à 80% sur les marchés du travail[92]. Par conséquent, les données relatives à la migration de la main-d'œuvre entre les pays du Sud sont souvent difficiles à collecter, ou sous-estimées lorsqu'elles existent. A ce jour, le champ de ces données est insuffisamment exploré. Les accords *« Sud-Sud »* gouvernementaux et privés devraient donc se concentrer davantage sur la mobilité légale des travailleurs. Il est important de renforcer la coopération « Sud-Sud » afin de gérer correctement la question des migrations.

5.2. Coopération *« Sud-Sud »*

La migration de la main-d'œuvre vers le Sud a été motivée par les partenariats de coopération *« Sud-Sud ».* Une coopération gouvernementale et non gouvernementale aux niveaux régional et interrégional se sont développés depuis l'arrivée du nouveau siècle. Elles visaient à renforcer les liens économiques, politiques et diplomatiques entre les pays ayant des intérêts communs. Dans ce contexte, divers accords bilatéraux et multilatéraux ont été conclus dans un cadre d'intégration régionale. Ces accords ont pour but d'accroître les échanges entre les régions du Sud en favorisant la libre circulation des marchandises, les transferts de technologie, la compétitivité, mais aussi la libre circulation des personnes.

En Afrique, la coopération *« Sud-Sud »* a considérablement progressé ces dernières années. À titre de comparaison, selon la Banque africaine de développement *(BAD)*, le commerce intra-régional en Afrique est passé de 10 % en 1995 à 18 % en 2015. Ceci est notamment le résultat de plusieurs accords de coopération économique et politique qui ont été conclus depuis le siècle dernier au niveau continental. Ces conventions ont contribué à promouvoir non seulement la libre circulation des biens, mais aussi des personnes. Ces conventions ont favorisé la libre circulation des marchandises ainsi que la libre circulation des personnes. Dans ce contexte, on

[92] *Les migrations, observatoire acp sur. "Défis et opportunités." (2013).*

peut par exemple citer le traité de la CEDEAO *(Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest)* pour la libre circulation des personnes et des biens en 1979. En décembre 2000, un passeport CEDEAO a été introduit, suivi d'une carte d'identité biométrique en vertu de la loi de 2016. Cette dernière implique le droit pour les ressortissants de la CEDEAO de circuler librement entre les États membres de la communauté. Ce traité visait donc à renforcer la mobilité intra et interrégionale entre les pays membres. Dans le même sens, le 17 février 1989, un traité a été signé par cinq pays d'Afrique du Nord[93] constituant l'Union du Maghreb arabe *(UMA)*. L'un des objectifs de ce traité est d'assurer la libre circulation des personnes et la liberté d'exercer une activité économique dans tous les pays de l'Union du Maghreb. De même, plusieurs autres structures ont été créées au cours du siècle dernier, comme la Communauté de développement de l'Afrique australe *(SADC)*[94], le Marché commun de l'Afrique orientale et australe *(COMESA)*[95], la Communauté des États sahélo-sahariens *(CEN-SAD)*[96], etc.

Les traités et protocoles adoptés par ces différents groupes régionaux ont considérablement évolué dans les années 2000 non seulement pour unir et renforcer la coopération entre les pays du continent, mais aussi pour promouvoir la libre circulation des personnes. Rappelons ici le projet de protocole de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) sur la facilitation de la circulation des personnes en 2005, le protocole de marché commun de la Communauté d'Afrique de l'Est *(CAE)* en 2010, et l'accord sur la libre circulation des personnes signé en 2013 et entré en vigueur en 2017 par les pays de la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale *(CEMAC).* Un autre exemple illustratif concerne l'implication du Maroc dans une action de coopération *"Sud-Sud"*[97] avec certains pays d'Afrique Subsaharienne, notamment dans le domaine de l'immigration. Cette action s'inscrit dans le cadre du projet RECOSA sur la migration entre le Maroc, la Côte d'Ivoire, le Mali et le Sénégal. Ce

[93] Ces pays sont l'Algérie, la Libye, le Maroc, la Mauritanie et la Tunisie

[94] Selon Dodson et Crush), le traité de la SADC visait à assurer le développement et la croissance économique, atténuer la pauvreté, améliorer la qualité de vie des populations d'Afrique australe et soutenir les personnes socialement défavorisées par l'intégration régionale ». Ce traité qui est créé en 1992 établissant un cadre de gestion des migrations dans la région de l'Afrique australe favorisant ainsi la libre circulation entre les frontières des pays appartenant à cette région

[95] Ce traité a été signé en 1993 et ratifié en décembre 1994. Il a facilité la circulation des personnes et des biens entre l'Afrique de l'Est et l'Afrique australe.

[96] Créée en février 1998 réunissant la Libye, le Mali, le Niger, le Tchad et le Soudan. Cette organisation a fixé des mesures assurant la libre circulation des personnes, des capitaux, des biens et garantissant la liberté d'exercice de l'activité économique dans tel ou tel État membre.

[97] Cette Action est co-financée par le Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ) et l'Union Européenne (UE) à travers le Fonds Fiduciaire d'Urgence pour l'Afrique (FFU). Elle est mise en œuvre conjointement par la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH et Expertise France, l'agence française de coopération internationale. Elle vise à favorise le partage d'expériences et de bonnes pratiques de gestion des migrations entre le Maroc, la Côte d'Ivoire, le Mali et le Sénégal : https://www.giz.de/en/worldwide/83877.html

projet vise à faciliter la migration régulière, à protéger les droits des migrants et à réintégrer les migrants de retour. Les accords de coopération africaine en matière d'immigration sont nombreux, mais plusieurs obstacles empêchent leur mise en œuvre et leur concrétisation sur le terrain. En effet, certains ont plus ou moins bien fonctionné selon les périodes et les régions. Cependant, la libre circulation des personnes entre les régions d'Afrique se heurte encore à de multiples contraintes, dont l'opposition de certains pays économiquement plus développés.
Au niveau interrégional, les États africains se sont davantage tournés vers la coopération avec les nouvelles économies du Sud à croissance rapide, comme les pays du BRIC, la Corée du Sud et la Turquie. Par exemple, selon la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement *(CNUCED),* le montant des échanges entre la Chine et l'Afrique était d'environ 200 milliards de dollars en 2017. La part de la Chine dans les exportations africaines était d'environ 27% en 2015, la part des seules matières premières était d'environ 83% (*Pigato et Tang, 2015*). De même, le commerce entre l'Afrique et la Turquie est passé de 5,4 milliards de dollars en 2003 à 23,4 milliards de dollars en 2014. Par conséquent, l'émergence du commerce entre les pays africains et les pays du Sud a provoqué des flux migratoires entre eux.

En ce sens, les projets d'investissement de la Chine, qui ont atteint des niveaux record sur le continent ces dernières années, ont stimulé les flux migratoires entre l'Afrique et la Chine. On peut rappeler ici l'exemple des milliers de travailleurs chinois venus en Algérie dans le cadre de projets de construction menés par de grandes entreprises de construction chinoises[98]. Ces travailleurs sont venus s'installer temporairement pour une période de deux à trois ans (*Pairault et Talahite, 2014*). De même, on constate une nette augmentation du nombre de migrants chinois venant travailler dans certaines régions d'Afrique subsaharienne comme l'Afrique de l'Est et Afrique Australe (*Cook et al., 2016*). Au total, le nombre de travailleurs chinois entrés en Afrique à ce jour est estimé à plus d'un million[99]. En outre, la Chine est devenue un pays d'accueil pour les étudiants et les commerçants africains (*Bredeloup, 2014*). Dans l'ensemble, les flux migratoires entre l'Afrique et l'Asie ont considérablement augmenté dans le cadre de la coopération *« Sud-Sud ».*

Il existe également de nombreux accords de coopération *« Sud-Sud »* sur le continent asiatique et en Amérique latine et dans les Caraïbes, parmi lesquels : L'Association des nations de l'Asie du Sud-Est *(ASEAN)* regroupant dix pays de la région, l'Association sud-asiatique de

[98] *https://www.lemonde.fr/afrique/article/2019/03/18/en-algerie-la-chine-n-investit-pas-beaucoup-mais-elle-compte-enormement_5437927_3212.html*
[99] *United Nations Economic Commission for Africa, 2016, Issue Paper, New Directions and Trends in African Migration, p.1 & https://infoguerre.fr/2020/02/migration-chinoise-afrique-retombees-limites/*

coopération régionale *(SAARC)* regroupant huit pays d'Asie du Sud, la Communauté andine *(CAN)* comprenant la Bolivie, la Colombie, l'Équateur et le Pérou, le Marché commun du Sud composé de plusieurs pays d'Amérique du Sud *(MERCOSUR),* la Communauté des Caraïbes constituée de plusieurs États anglophones des Caraïbes *(CARICOM),* le Marché commun d'Amérique centrale *(MCAC)*. Dans le cadre de l'ASEAN, un projet d'uniformisation des visas entre les pays membres a été mis en place en 2004. En Amérique centrale, la coopération *« Sud-Sud »* progresse également de manière significative. Dans ce contexte, un projet de coopération pour l'échange d'expériences sur la migration de travail a été lancé entre le Mexique et le Guatemala. Grâce à ce projet, des travailleurs migrants guatémaltèques ont été recrutés au Mexique.

Les accords *« Sud-Sud »,* tant gouvernementaux que privés, n'ont cessé de se développer à l'échelle régionale et interrégionale depuis le début des années 2000, compte tenu des changements intervenus dans le monde. Ces accords visent à renforcer les liens économiques, politiques et diplomatiques entre les pays concernés, mais aussi à faciliter la circulation des biens et des personnes. Cependant, la plupart des conventions conclues restent inefficaces. Plusieurs d'entre elles excluent la libre circulation des personnes. En outre, même les accords qui ont clairement encouragé la mobilité des travailleurs ne sont pas pleinement mis en œuvre, et leur rôle est très limité. En effet, ces accords n'existent que de manière informelle et ne favorisent généralement que la migration de la main-d'œuvre hautement qualifiée. Au final, la coopération *« Sud-Sud »* en matière de migration du travail ne représente qu'une petite partie de l'enveloppe disponible pour ces pays. Par conséquent, un partenariat plus fort est nécessaire entre les pays d'accueil et les pays d'origine en termes de mobilité de la main-d'œuvre. Ce phénomène devrait faire l'objet d'une attention accrue dans les futurs accords de coopération entre acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux du Sud.

6. Le *XXI*^{ème} siècle, la saison d'immigration vers le Sud : *portrait statistique de l'immigration « Sud-Sud »*

La migration internationale est devenue un phénomène fréquent à l'ère de la mondialisation du *XXI*^{ème} siècle. Une mobilité humaine sans précédent a impliqué un nombre croissant de flux et de pays. Cette forte mobilité a modifié les tendances migratoires "traditionnelles". Elle a favorisé l'apparition de nouveaux pays d'accueil pour les migrants. Ainsi, les flux migratoires, autrefois essentiellement linéaires *« Sud-Nord »*, sont désormais des trajectoires détournées, horizontales, dans un parcours *« Sud-Sud »* entre pays en développement (*Le Houérou, 2004*).

À ce stade, une connaissance plus approfondie de ce phénomène en termes quantitatifs est nécessaire. Les chiffres seront donc la clé pour comptabiliser les mouvements migratoires "Sud-Sud", malgré les limites de la collecte de données migratoires dans les pays du Sud. L'objectif de cette section est d'apprécier et de comprendre l'ampleur et la taille des flux migratoires entre les pays du Sud. Pour ce faire, nous dresserons un portrait statistique général de l'immigration dans le monde. Nous aurons ensuite recours à une analyse descriptive au niveau des continents, des régions et des pays.

6.1. Les flux *« Sud-Sud »* emporte sur les flux *« Sud-Nord »*

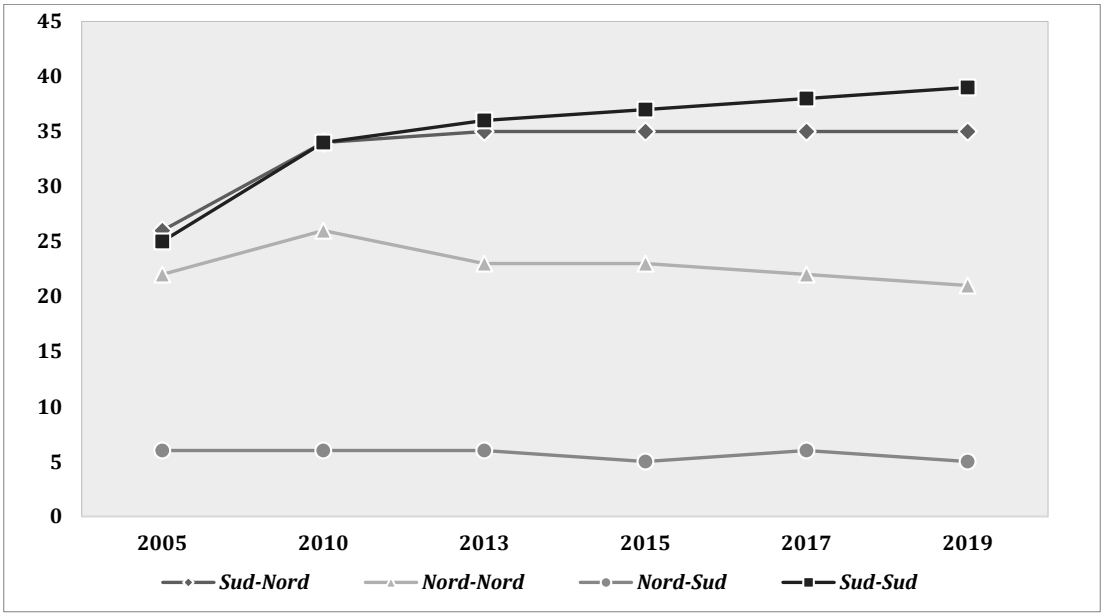
Selon l'Organisation internationale pour les migrations *(OIM)*, le nombre de migrants internationaux a fortement augmenté depuis le début des années 2000 (voir *annexe 1.1*). Les estimations montrent que leur nombre a explosé au cours des 50 dernières années. Il a plus que triplé depuis 1970, passant de 78 millions à 153 millions en 1990, pour atteindre 174 millions de personnes vivant dans un pays autre que leur pays d'origine en 2000, et enfin 281 millions de personnes en 2020. Ces nouveaux flux migratoires se caractérisent désormais par leur diversité et leur complexité. Dans certains cas, ces mouvements étaient permanents, volontaires et légaux, tandis que dans d'autres, ils étaient temporaires, forcés et illégaux. Cette intense mobilité internationale des personnes est principalement due à la migration de travail (migration économique). Par ailleurs, on ne peut ignorer l'ampleur croissante des migrations forcées et illégales depuis le début du siècle. Afin de gérer cet afflux d'immigrants, de nouvelles politiques migratoires ont été mises en place aux niveaux mondial, régional et national.

Le paysage migratoire est entré dans une ère de globalisation. Les flux migratoires sont devenus multidirectionnels. Ils concernent à présent tous les pays du monde. Tous les territoires sont devenus, d'une manière ou d'une autre, à la fois exportateurs et récepteurs de migrants au *XXI*^{ème} siècle. Selon la Division de la population de l'ONU, en 2015, le seul État au monde comptant moins de 1 000 migrants internationaux était la République de Tuvalu[100]. Dans ce contexte, les routes migratoires ont considérablement changé. Les routes migratoires vers les pays occidentaux sont devenues de plus en plus inaccessibles avec le renforcement des mesures anti-immigration. Les trajets des migrations qui étaient autrefois essentiellement linéaires *« Sud-Nord »* sont désormais plus horizontaux *« Sud-Sud »*. L'idée traditionnelle selon laquelle la plupart des migrants partent d'une zone de départ dans le Sud (pays en développement) pour se rendre dans une zone d'arrivée dans le Nord (pays développés) est devenue obsolète.

[100] *https://www.sociostudies.org/almanac/articles/international_migration_and_globalization_global_trends_and_perspectives/ & ONU (2015c).*

En termes quantitatifs, la migration *« Sud-Nord »* a augmenté régulièrement depuis 1990, avec environ 9 millions de migrants tous les cinq ans. Quant aux flux migratoires *« Sud-Sud »,* ils sont restés inchangés entre 1990 et le début des années 2000, avec environ 60 millions de migrants[101]. Cependant, les tendances se sont inversées aujourd'hui. Depuis 2005, la migration entre les pays du Sud croît plus rapidement que les migrations *« Sud-Nord »*. La *figure 1.7* ci-après retrace l'évolution des flux migratoires internationaux entre 2005 et 2019 selon quatre grands axes de la mobilité humaine internationale : « *Sud-Nord », « Nord-Nord », « Nord-Sud » et « Sud-Sud »*.

Figure 1.7 : *Evolution des flux migratoires internationaux en % entre 2005 et 2019*



Source : *Travail d'auteur sur des données issues de Short et al., 2017 ; William Barriga, 2013; OIM, ONU DAES.*

Le graphique ci-dessus montre que le volume de la migration *« Sud-Sud »* a dépassé celui de la migration *« Sud-Nord »* depuis 2005. Les migrations entre pays du Sud étaient d'environ 73,6 millions, contre 72,7 millions pour les migrations entre pays du Nord[102]. Cette tendance n'a cessé de s'accentuer au fil des années. Le rapport 2013 sur l'état de la migration dans le monde publié par l'OIM confirme ce constat. Ce rapport indiquait qu'environ 82,3 millions de migrants se déplaçaient entre les régions du Sud, contre 81,9 millions de migrants se déplaçant du Sud

[101] *United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019), International Migrant Stock 2019, Population Facts, No. 2019/4*
[102] *Ces estimations ont été ajustées dans un second temps par la DAES : William Barriga, « Migration trends in the contemporay world : an overview », IOM Tokyo, Migration Policy Review, 2013 Vo l.5.*

vers le Nord. Le même rapport a révélé que plus de la moitié des 20 principaux couloirs de migration se situent le long des couloirs Sud-Sud (*Short et al., 2017*). Cette nouvelle tendance est également confirmée par l'état de la migration mondiale en 2019. 39% de l'ensemble des migrants internationaux, soit près de 106 millions de migrants, se déplaçaient d'un pays en développement vers un autre[103], tandis que 35% étaient nés dans un pays des régions en développement et résidaient dans un pays développé en 2019. La proportion de migrants du nord vivant dans le nord était d'environ 21% (flux *« Nord-Nord »)* et de 5% pour les flux *« Nord-Sud »*. En d'autres termes, environ deux cinquièmes de l'ensemble des migrants internationaux se sont déplacés entre les pays en développement. De plus, les principales zones d'accueil des migrants internationaux se situent dans l'hémisphère sud. En revanche, la taille réelle des migrants *« Sud-Sud »* pourrait bien être plus élevé que les estimations disponibles (*Ratha et Shaw, 2007*), étant donné que le nombre de migrants non déclaré dans le Sud est considérablement plus important que la migration non déclarée dans le Nord.

Le tableau (*tableau 1.1*) ci-dessous montre le stock de migrants internationaux entre 1990 et 2019. Les migrants sont répartis entre les régions les plus développées, généralement situées au Nord, et les régions moins développées, situées au Sud. Il ressort de ce tableau que le nombre de migrants internationaux dans le monde a fortement augmenté, passant de 153 millions en 1990 à 272 millions en 2019, soit une augmentation de 78%. En termes de régions, on constate que le taux de variation annuel moyen des migrants dans les régions développées a été plus élevé entre 1990 et 2005 que dans les régions en développement. Cette tendance a complètement changé depuis le début des années 2000. On observe des taux plus élevés dans les régions en développement à partir de 2005. En revanche, le stock de migrants dans les pays développés est toujours plus important.

Tableau 1.1 : *Stock de migrants internationaux entre 1990 et 2019 (en millions)*

	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2019
Régions plus développées (RPD)	83	93	104	117	131	141	152
Régions moins développées (RMD)	70	68	70	75	90	108	120
Taux de variation annuel moyen RPD		2,3	1,8	2,4	2,3	1,5	1,9
Taux de variation annuel moyen RMD		-0,6	0,6	1,4	3,7	3,7	2,7
Taux de variation dans les RPD		12	12	13	12	8	8
Taux de variation dans les RMD		-3	12	13	12	8	11
Migrants internationaux en pourcentage de la population totale entre 1990 et 2019							
Régions plus développées	7,2	7,9	8,7	9,6	10,6	11,2	12,0
Régions moins développées	1,7	1,5	1,4	1,4	1,6	1,8	1,9

[103] *Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019), International Migrant Stock 2019, Population Facts, No. 2019/4*

Source : *Travail d'auteur sur des données issues de « Nations Unis « Département des affaires économiques et sociales » (DAES), 2019 ».*

Dans son rapport 2019, l'ONU estime que la part des migrants internationaux vivant dans le Sud est passée de 39% en 2005 à 44% en 2019. Le changement le plus marqué s'est produit dans les pays à revenu élevé et à revenu intermédiaire et supérieur du sud. Ces derniers ont accueilli 70 % de tous les migrants vivant dans le Sud. Cependant, il existe de nombreux États récepteurs moins connus, dont certains ont un revenu par habitant inférieur à celui des pays d'origine. Selon *Ratha et Shaw (2007)*, environ 38 % des migrants « Sud-Sud » venaient de pays dont le revenu était supérieur à celui de leur pays d'accueil. Pour conclure, les mouvements horizontaux reliant les pays du sud sont devenus un phénomène mondial au *XXI*^{ème} siècle, en particulier en Asie et en Afrique.

6.2. La migration internationale par continent

La migration *« Sud-Sud »* est désormais un phénomène mondial qui englobe tous les continents du Sud. Les pays appartenant à ces continents sont inclus dans la catégorie des pays du Sud et en développement depuis de nombreuses années selon les définitions données par les organisations internationales. Les données au niveau des continents en 2019 montrent que le plus grand nombre de migrants se trouve en Europe et en Asie (*voir annexe 1.2*). L'Asie a accueilli environ 84 millions de migrants internationaux, soit 31% du stock mondial de migrants internationaux. L'Europe arrive en deuxième position avec plus de 82 millions de migrants. L'Amérique du Nord a enregistré près de 59 millions et le continent africain environ 27 millions de ressortissants étrangers, soit environ 10 % du nombre total de migrants dans le monde. Le stock de migrants internationaux en Amérique latine et dans les Caraïbes était respectivement de 4 % et 3 %.

En termes de variation, l'Afrique et l'Amérique latine ont affiché les taux de variation les plus élevés entre 1990 et 2019. Elles sont passées d'un taux de variation négatif sur la période 1990-2000, pour enregistrer les taux les plus élevés sur la période 2010-2019 avec 49% et 41% respectivement. En termes absolus, le continent asiatique a connu la plus forte hausse sur la période 1990-2019 avec près de 35 millions de migrants supplémentaires, soit une hausse de 73%. À titre de référence, plus de 40 % des migrants internationaux dans le monde sont nés en Asie en 2019, soit environ 112 millions de migrants[104]. Quant à l'Afrique, elle a connu une hausse d'environ 11 millions entre 1990 et 2019. La majorité de ces migrants sont nés quelque

[104] *Nations Unies « Département des affaires économiques et sociales » (DAES), 2019a*

part en Afrique, les routes migratoires vers le nord étant de plus en plus rares. Le tableau ci-dessous montre que la majorité des migrants internationaux du sud ne quittent pas leur continent de naissance.

Tableau 1.2 : *Les migrants internationaux par continent 2020 : origine et destination*

	Continent d'origine					
Continent de destination	*Afrique*	*Asie*	*Europe*	*Amérique du Nord*	*Amérique du Sud*	*Océanie*
Afrique	*52%*	*1%*	*1%*	*1%*	*0,1%*	*1%*
Asie	*12%*	*60%*	*11%*	*12%*	*1%*	*5%*
Europe	*27%*	*20%*	*70%*	*25%*	*13%*	*20%*
Amérique du Nord	*8%*	*15%*	*11%*	*25%*	*60%*	*17%*
Amérique du Sud	*0,1%*	*0,4%*	*2%*	*30%*	*26%*	*0,3%*
Océanie	*1%*	*4%*	*5%*	*6%*	*0,5%*	*56%*

Source: *Calcul d'auteur sur des données issues de « United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020) (International Migrant Stock 2020 : Destination and origin).*

Les données publiées par les Nations unies en 2020 sur le stock de migration dans le monde révèlent que 52 % des migrants africains se sont déplacés à l'intérieur de leur continent et qu'environ 82 % de tous les migrants de ce continent sont originaires d'Afrique. Si on creuse plus localement, les chiffres seront plus éloquents. En Asie, près de 60% des migrants sont originaires d'un pays de ce continent et 80% des migrants en Asie sont asiatiques. En revanche, en Amérique latine et dans les Caraïbes, seuls 26 % des migrants circulent dans cette même zone géographique. Les chiffres montrent que la mobilité internationale se produit principalement entre des pays situés sur le même continent, favorisant ainsi les migrations intra et interrégionales dans le Sud. La proximité géographique s'est donc avérée être un déterminant clé de ces mouvements intracontinentaux (*Ratha et Shaw, 2007*).

Les tendances démographiques montrent également une augmentation de la migration intracontinentale dans le Sud. Les migrations internationales, ainsi que les taux de fécondité et de mortalité, influencent l'évolution démographique, mais dans une moindre mesure. Les pays du Sud sont en ce sens les plus peuplés, avec environ 84% de la population mondiale. En outre, ils représentent environ 74% de l'ensemble des mouvements migratoires dans le monde. De même, le taux de variation de la population entre 2000 et 2020 était de 7% dans les régions les plus développées et de 32% dans les régions les moins développées[105]. Le scénario moyen des projections des Nations unies publiées en 2017 montre une évolution exceptionnelle de la

[105] *Nations Unies « Département des affaires économiques et sociales », Population Division (2019), World Population Prospects 2019.*

population en Afrique et en Asie[106]. L'Afrique a connu une poussée démographique assez importante, passant de 140 millions en 1900 à environ 1,3 milliard en 2020[107]. Aujourd'hui, un humain sur six vit désormais en Afrique. Quant à l'Asie, elle abrite plus de la moitié de la population mondiale. Au cours de la dernière décennie, la population asiatique a augmenté de près de 440 millions de personnes, passant de 4,16 milliards à 4,6 milliards. Cinq des dix pays les plus peuplés du monde se situent en Asie : la Chine, l'Inde, l'Indonésie, le Pakistan et le Bangladesh[108].

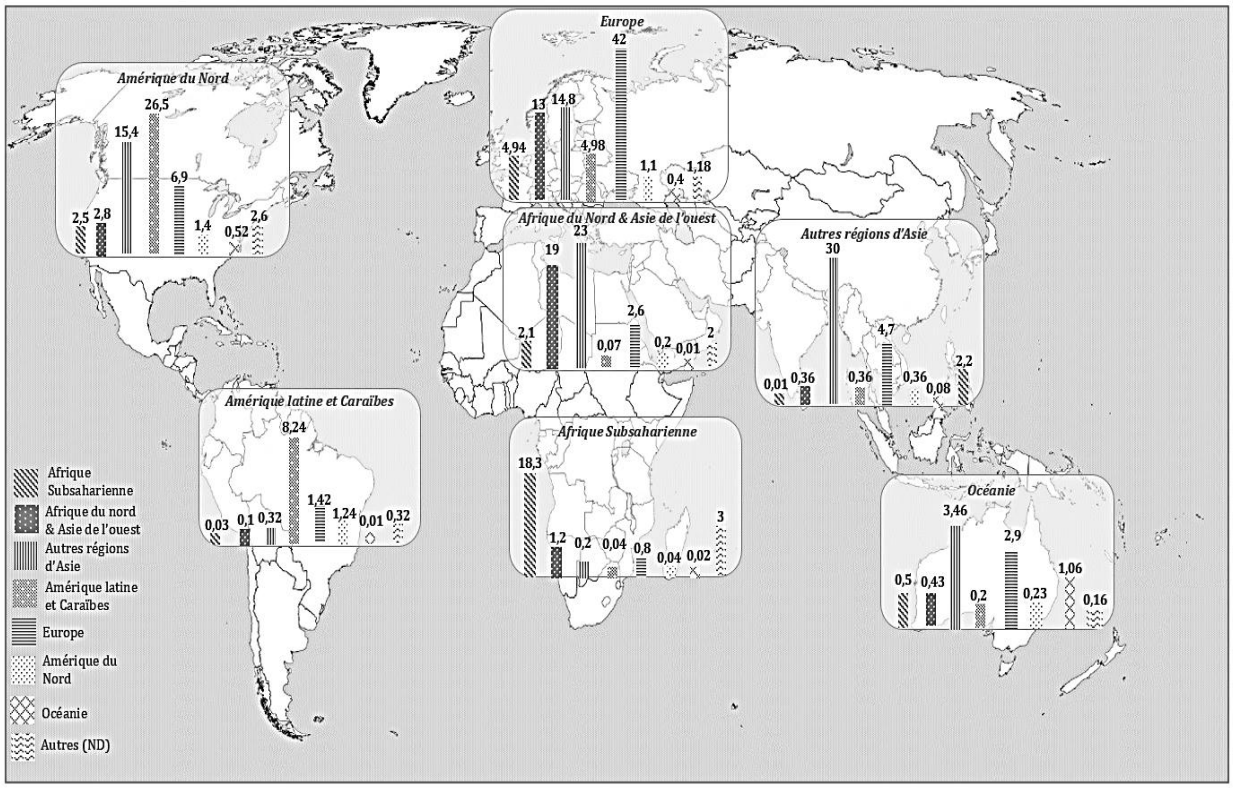
6.3. La migration internationale par région

Les flux migratoires entre régions se sont accélérés dans le monde en raison de l'accroissement des écarts de développement et de la montée des tensions entre les pays, qui alimentent le désir de migrer. Certains flux sont liés à la proximité géographique et d'autres à des événements historiques tels que la colonisation. Les chiffres disponibles témoignent que plus de la moitié des migrants internationaux résident dans les régions développées. Néanmoins, les mobilités migratoires entre les régions du Sud ont été plus dynamiques ces dernières années. Dans ce sens, la population migrante croît plus rapidement dans les régions du Sud, notamment en Afrique du Nord, en Afrique subsaharienne et en Asie de l'Ouest, entre 1990 et 2019 (voir *annexe 1.3)*. La région de l'Afrique du Nord et de l'Asie de l'Ouest a accueilli à elle seule environ 48,6 millions de migrants internationaux en 2019, soit 18% du nombre total de migrants (ce taux était de 14,7% en 2010)[109]. Entre 1990 et 2019, ce sont ces deux régions qui ont connu l'augmentation la plus importante du nombre de migrants internationaux, avec un taux annuel moyen de 4,6 %, suivies par l'Amérique latine et les Caraïbes avec un taux annuel de 3,8 %[110]. Durant cette période, l'Asie de l'Est et du Sud-Est et l'Afrique subsaharienne ont chacune ajouté environ 10 millions de personnes, ce qui représente un taux de variation annuel moyen du stock de migrants d'environ 3 %. En revanche, le rythme du changement a été plus lent en Europe et en Amérique du Nord. Sur cette même période, le nombre de migrants internationaux a augmenté à un taux de 1,7 % par an en Europe et de 1,6 % par an en Amérique du Nord.

[106] Données des Nations Unies « : https://www.lemonde.fr/afrique/article/2017/09/20/la-population-de-l-afrique-va-t-elle-quadrupler-d-ici-la-fin-du-siecle_5188260_3212.html
[107] Nations Unies « Département des affaires économiques et sociales », Population Division (2019), World Population Prospects 2019, custom data acquired via website.
[108] Nations Unis « Département des affaires économiques et sociales », 2019c, page 25
[109] United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). International Migrant Stock 2019/Population Facts, No. 2019/4
[110] United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). International Migrant Stock 2019/Population Facts, No. 2019/4

Au cours de la période 2005-2019, les régions d'Afrique du Nord, d'Afrique subsaharienne et d'Asie occidentale ont connu une augmentation annuelle moyenne de flux migratoires de 4%, 4% et 6%, respectivement. Alors que la population immigrée a augmenté à un taux annuel moyen d'environ 2% sur la même période en Europe et en Amérique du Nord. Ces chiffres confirment la prédominance de la trajectoire *« Sud-Sud »* depuis 2005. En revanche, toutes les autres régions ont affiché des taux faibles. En effet, l'Afrique du Nord, l'Afrique subsaharienne et l'Asie de l'Ouest ont été les principales terres d'accueil des réfugiés et des demandeurs d'asile ces dernières années. Le nombre de réfugiés et de demandeurs d'asile dans le monde a augmenté d'environ 13 millions entre 2010 et 2017[111]. Ce chiffre représente près d'un quart de la progression du nombre de migrants sur la planète. Ces trois régions ont accueilli à elles seules environ 67 % de leur nombre total. Cela a encouragé la formation de corridors intra et interrégionaux, en particulier en Afrique et en Asie. La carte ci-dessous *(figure 1.8)* présente les flux migratoires entre les régions du monde en 2019. Elle démontre l'ampleur des mouvements intra et interrégionaux dans les pays du Sud.

Figure 1.8 : *Répartition de migrants selon la région d'origine en 2019 (migrants intra et inter régionaux en millions)*



Source : *Travail d'auteur sur des données issues « United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (United Nations, 2019a) »*

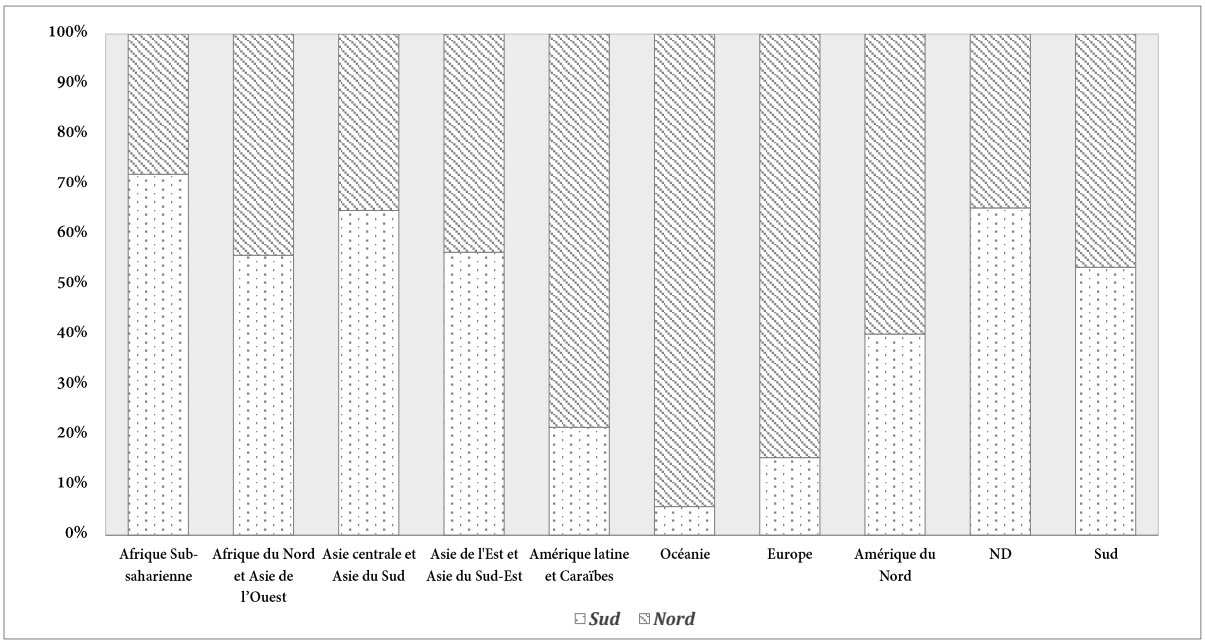
[111] *https://news.un.org/fr/story/2019/09/1051802*

Les principaux trajets régionaux *« Sud-Sud »* se sont produits dans la région d'Afrique du Nord et d'Asie occidentale (18,9 millions), dans la région d'Afrique subsaharienne (18,3 millions) et dans le corridor reliant l'Asie centrale et du Sud à la région d'Afrique du Nord et d'Asie occidentale (18,5 millions). Ces trois corridors représentent environ 21% de tous les mouvements régionaux dans le monde. Sur la même carte, plusieurs autres grands mouvements régionaux du sud sont identifiés, notamment les flux migratoires au sein de la région d'Asie de l'Est et du Sud-Est (14 millions), de celle d'Asie centrale et du Sud (12 millions), et entre les pays d'Amérique latine et des Caraïbes (8,24 millions). Les couloirs entre les régions du Sud représentent près de la moitié des migrations internationales.

En se référant aux données publiées par les Nations unies en 2019, on estime que 89% des migrants internationaux en Afrique subsaharienne sont nés dans leur région de résidence (destination), soit plus de 8 migrants sur 10[112]. En outre, la plupart des migrants appartenant à cette région vivaient dans d'autres pays d'Afrique subsaharienne, soit environ 65 % (origines). Ce taux était de 51% dans la région Afrique du Nord et Asie de l'Ouest. Les proportions étaient plus faibles en Asie de l'Est et du Sud-Est et en Asie centrale et du Sud, avec respectivement 39% et 23%. Par ailleurs, 83 % des migrants internationaux de la région d'Asie de l'Est et du Sud-Est sont nés dans leur région de résidence, et 63 % des migrants d'Asie centrale et du Sud sont également originaires de cette région. Dans la région Amérique latine et Caraïbes, 73 % des migrants internationaux sont issus de cette même région (destination). D'autres données provenant de la Banque mondiale indiquent que la mobilité intra régionale entre les pays d'Afrique subsaharienne est la plus dynamique des migrations *« Sud-Sud »*. Elles révèlent également que seuls 27 % et 22 % de tous les migrants internationaux originaires d'Afrique subsaharienne et d'Asie du Sud, respectivement, ont migré vers les pays plus riches de l'OCDE. Le graphique ci-après *(figure 1.9)* indique que davantage de migrants nés dans le Sud résident ailleurs dans le Sud que dans le Nord.

[112] *Population Facts, No. 2019/4*

Figure 1.9 : *Répartition des migrants entre le Sud et le Nord selon la région d'origine en 2019*



Source : *Travail d'auteur sur des données issues de « United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (United Nations, 2019a) »*

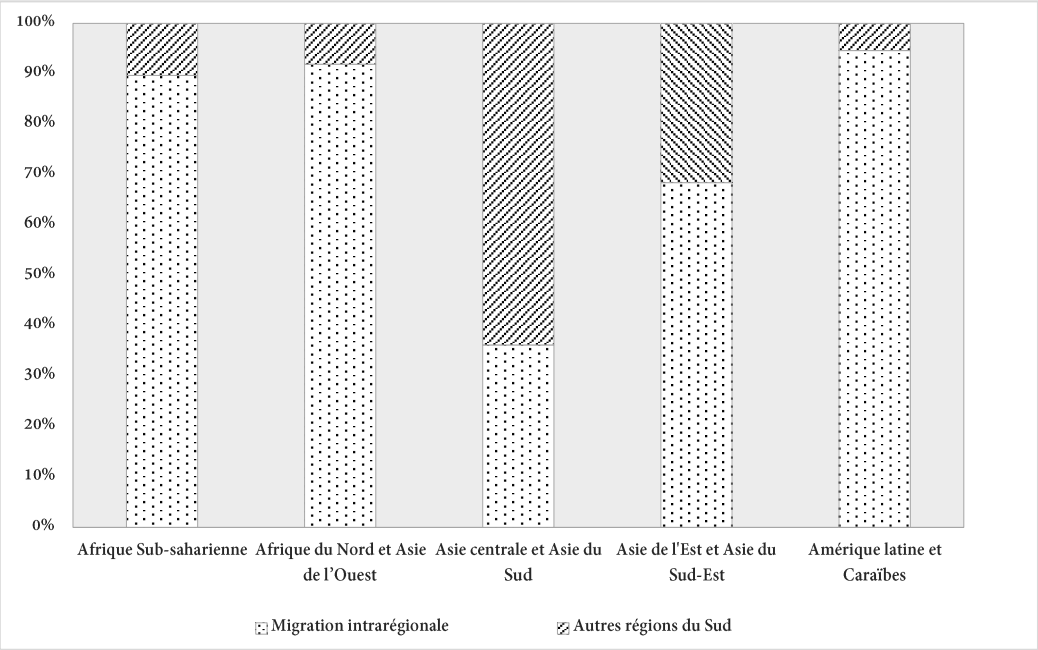
La figure ci-dessus montre qu'au total, environ 53 % de tous les migrants du Sud (soit 103 millions de personnes) résidaient dans un autre pays en développement. En revanche, environ 90 millions de migrants du Sud se sont rendus dans le Nord.

Il ressort des données que la mobilité *« Sud-Sud »* est extrêmement intra régionale. La majorité des personnes résidant au Sud se sont déplacées à l'intérieur de leur région de résidence. Comme le montre le graphique ci-après *(figure 1.10)*, ce phénomène est particulièrement important dans quatre des cinq régions en développement. À l'exception de l'Asie centrale et du Sud, les déplacements intra régionaux sont courants en Afrique subsaharienne (90 %), en Afrique du Nord et en Asie occidentale (92 %), en Amérique latine et dans les Caraïbes (95 %), ainsi qu'en Asie de l'Est et du Sud-Est (68 %). Selon les Nations unies, la plupart des migrants internationaux circulent entre les pays d'une même région. Les statistiques publiées proviennent de sources statistiques nationales officielles sur la population née à l'étranger ou sur la population étrangère[113]. *Ratha et Shaw (2007)* confirment ce constat. Ils démontrent que plus

[113] *https://news.un.org/fr/story/2019/09/1051802*

de 80 % de la migration *« Sud-Sud »* (enregistrée dans les statistiques) a lieu entre des pays qui partagent une frontière commune, contre 20 % pour la migration *« Sud-Nord ».*

Figure 1.10 : *Migration intra régionale dans les pays du Sud en 2019 (% de migrants restant dans le sud)*



Source : *Travail d'auteur sur des données issues de « United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (United Nations, 2019a) »*

D'après cette même figure, la part des flux interrégionaux est négligeable dans toutes les régions du Sud, à l'exception de l'Asie centrale et du Sud. Environ 57% des migrants de cette région se sont déplacés vers la région Afrique du Nord et Asie de l'Ouest en 2019. Si l'on creuse plus localement au niveau des sous-régions, on réalise que les courants migratoires intra et interrégionaux dans le Sud sont plus intenses. C'est le cas dans la région du Proche et Moyen-Orient, ou dans les pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG). Il convient de mentionner que les données sur les migrations sont sous-estimées dans certaines régions en développement, ignorant les liens entre migration et développement. Par conséquent, la taille réelle de la migration entre les pays du Sud est probablement plus importante, d'autant plus que les données disponibles ne rendent pas pleinement compte de la migration irrégulière.

Les migrations intra régionales entre les pays du Sud devraient augmenter davantage dans les années à venir, étant donné que toutes les conditions sont réunies pour que cela se produise. En ce sens, plusieurs facteurs se conjuguent comme les routes migratoires vers les pays développés qui sont de plus en plus parcimonieuses, les politiques migratoires vers le Nord qui sont toujours plus restrictives, les femmes du Sud qui entrent davantage sur le marché du travail, le rythme d'urbanisation qui s'accélère dans la plupart des pays du sud, la population qui augmente de plus

en plus vite, etc. Le taux d'urbanisation en Afrique augmente d'environ 4% par an selon une estimation d'ONU-Habitat. D'ici 2050, environ 60% de la population africaine devrait vivre en ville alors que ce taux était de 14% en 1950[114] alors que ce taux était de 41% en 2019. Par ailleurs, la population en Afrique Subsaharienne est estimée de 1,066 milliard d'habitants en 2019. Ce nombre pourrait plus que doubler d'ici 2050 pour atteindre 2,117 milliards, soit une augmentation de 99 %[115]. Une autre étude du département des affaires économiques et sociales de l'ONU estime que le taux d'urbanisation atteindra 70 % d'ici 2050. Cette étude prévoit qu'environ 90 % de cette augmentation de la population urbaine se produira en Asie et en Afrique. De même, selon un ouvrage publié par l'OCDE, l'Afrique devrait avoir le taux de croissance urbaine le plus rapide au monde d'ici 2050[116].

6.4. La migration internationale par pays

La migration est un phénomène mondial qui touche toutes les régions du monde. Cependant, l'intensité des mouvements migratoires diffère d'un pays à l'autre. Certains pays sont touchés par ce phénomène beaucoup plus que d'autres. À titre d'illustration, en 2019, environ la moitié des migrants internationaux sont répartis dans dix principaux pays d'accueil[117]. Le tableau ci-dessous (*tableau 1.3*) montre que les principaux pays d'accueil se situent au nord en 2019. Les États-Unis et l'Allemagne sont en tête de liste et comptent respectivement 50,7 millions et 13,1 millions de migrants internationaux. Cependant, plusieurs pays du sud figurent parmi les premières destinations des migrants. L'Arabie saoudite est la première destination du sud et le deuxième plus grand pays d'accueil au monde pour les migrants internationaux. Ce pays a connu une augmentation au fil du temps, passant de 5 millions de migrants en 1990 à 13,1 millions en 2019. Dans la même liste, plusieurs autres pays du Sud ont une importante population de migrants comme les Émirats arabes unis, la Turquie, l'Inde, l'Afrique du Sud.

Tableau 1.3 : *Les principaux pays d'accueil des migrants internationaux en 2019*

Les principales destinations de migrants internationaux en 2019	*Nombre de migrants en millions*		*Taux de variation annuel moyen 1990-2019*
	1990	*2019*	
Etats Unis	*23,3*	*50,7*	*2,6%*
Allemagne	*5,9*	*13,1*	*2,7%*

[114] *Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), Division des Données, de la recherche et des politiques Octobre 2017, Génération 2030 Afrique*
[115] *United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Prospects 2019, custom data acquired via website.*
[116] *OCDE/Club du Sahel et de l'Afrique de l'Ouest CSAO (2020), Dynamiques de l'urbanisation africaine 2020 : Africapolis, une nouvelle géographie urbaine, Cahiers de l'Afrique de l'Ouest, Éditions OCDE, Paris, 07 Février 2020 https://doi.org/10.1787/481c7f49-fr*
[117] *United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (United Nations, 2019)*

Arabie Saoudite	*5*	*13,1*	*3,3%*
Fédération de Russie	*11,5*	*11,6*	*0,03%*
Royaume-Uni	*3,7*	*9,6*	*3,2%*
Emirats Arabes Unis	*1,3*	*8,6*	*6,5%*
France	*5,9*	*8,3*	*1,1%*
Canada	*4,3*	*8*	*2,1%*
Australie	*4*	*7,5*	*2,1%*
Italie	*1,4*	*6,3*	*5,1%*
Espagne	*0,821*	*6,1*	*6,9%*
Turquie	*1,2*	*5,9*	*5,5%*
Inde	*7,6*	*5,2*	*-1,3%*
Ukraine	*6,9*	*5*	*-1,1%*
Afrique du Sud	*1,2*	*4,2*	*4,3%*
Kazakhstan	*3,6*	*3,7*	*0,1%*
Thaïlande	*0,528*	*3,6*	*6,6%*
Malaysia	*0,695*	*3,4*	*5,4%*
Jordanie	*1,1*	*3,3*	*3,7%*
Pakistan	*6,2*	*3,3*	*-2,1%*

Source : *Travail d'auteur sur des données issues de DAES, 2019a*

L'analyse des données du tableau précédent met en évidence un accroissement des flux migratoires dans la plupart de ces pays au cours de la période allant de 1990 à 2019. Le taux annuel moyen de variation est plus élevé dans les pays d'accueil du Sud que dans ceux du Nord, à l'exception de l'Espagne et de l'Italie. La plus forte hausse est observée en Thaïlande, aux Émirats arabes unis, en Turquie, en Malaisie et en Afrique du Sud. Le nombre de migrants aux Émirats arabes unis est passé de 1,3 million à 8,6 millions, à un taux annuel moyen de 6,5 %. Les chiffres démontrent également que les principales terres d'immigration du Nord accueillent à elles seules environ 46 % des migrants internationaux, soit environ 126 millions, tandis que les principales destinations du sud abritent près de 54 millions, soit 20 % des migrants internationaux. En ce qui concerne l'origine de pays de ces immigrés internationaux, un tiers d'entre eux proviennent de seulement dix pays situés principalement dans le Sud. Le principal pays émetteur est l'Inde, avec environ 18 millions de personnes vivant à l'étranger. Le Mexique arrive en deuxième position avec 12 millions de migrants, suivi de la Chine et de la Russie avec respectivement 10,7 et 10,5 millions de migrants et de la Syrie avec environ 8 millions.

Il est vrai que les pays du Nord constituent le principal foyer d'immigration dans le monde. Cependant, les couloirs entre les pays du sud sont plus dynamiques, plus fréquents et plus variés. Le tableau suivant (*tableau 4*) résume les principaux couloirs migratoires dans le monde en 2019.

Tableau 1.4 : *Les principaux corridors migratoires dans le monde en 2019 (en millions)*

Les corridors « Sud-Nord »	*Inde – États-Unis*	*2,7*	*Pakistan-Arabie Saoudite*	*1,4*	*Syrie - Turquie*	*3,7*

Maroc – France	1	Chine - États-Unis	2,9	Burkina Faso - Côte d'Ivoire	1,4	Total	36,5
Guatemala – États-Unis	1	Mexique – États-Unis	11,5	Afghanistan - Pakistan	1,6	Les corridors « Nord-Nord »	
Chili – États-Unis	1,1	Total	32,2	Inde - Pakistan	1,6	Romanie - Italie	1,1
République Dominicaine – États-Unis	1,1	Les corridors « Sud-Sud »		Indonésie - Arabie Saoudite	1,7	Grande Bretagne - Australie	1,3
République de Corée - Etas Unis	1,1	Pakistan - Inde	1,1	Bangladesh - Émirats Arabes Unis	1,7	Pologne - Allemagne	1,8
Cuba – États-Unis	1,3	Soudan du Sud - Uganda	1,1	Myanmar - Thaïlande	1,9	Ukraine – Russie	3,3
Venezuela – États-Unis	1,4	Inde - Koweït	1,1	Palestine - Jordanie	2,1	Russie -Ukraine	3,3
El Salvador – États-Unis	1,4	Syrie - Liban	1,2	Afghanistan - Iran	2,3	Total	10,8
Turquie - Allemagne	1,5	Indonésie - Malaysia	1,2	Inde - Arabie Saoudite	2,4	Les corridors « Nord-Sud »	
Algérie – France	1,6	Bengladesh - Arabie Saoudite	1,2	Bangladesh - Inde	3,1	Russie – Kazakhstan	2,5
Kazakhstan - Russie	2,6	Inde - Oman	1,3	Inde - Émirats Arabes Unis	3,4	Total	2,5

Source : *Travail d'auteur sur des données issues de l'Organisation Internationale pour les Migrants (OMI)*

Les chiffres du tableau révèlent que le volume des corridors entre les pays du Sud est plus important et plus dynamique que celui du Sud vers le Nord. Ceci est le résultat de plusieurs facteurs, alimentés par les écarts de développement, les crises, les conflits, la proximité géographique et les événements historiques tels que la colonisation. Il est important de noter que certains couloirs de migration sont apparus après la disparition de pays comme l'Union soviétique.

6.5. L'immigration dans le monde en terme proportionnel

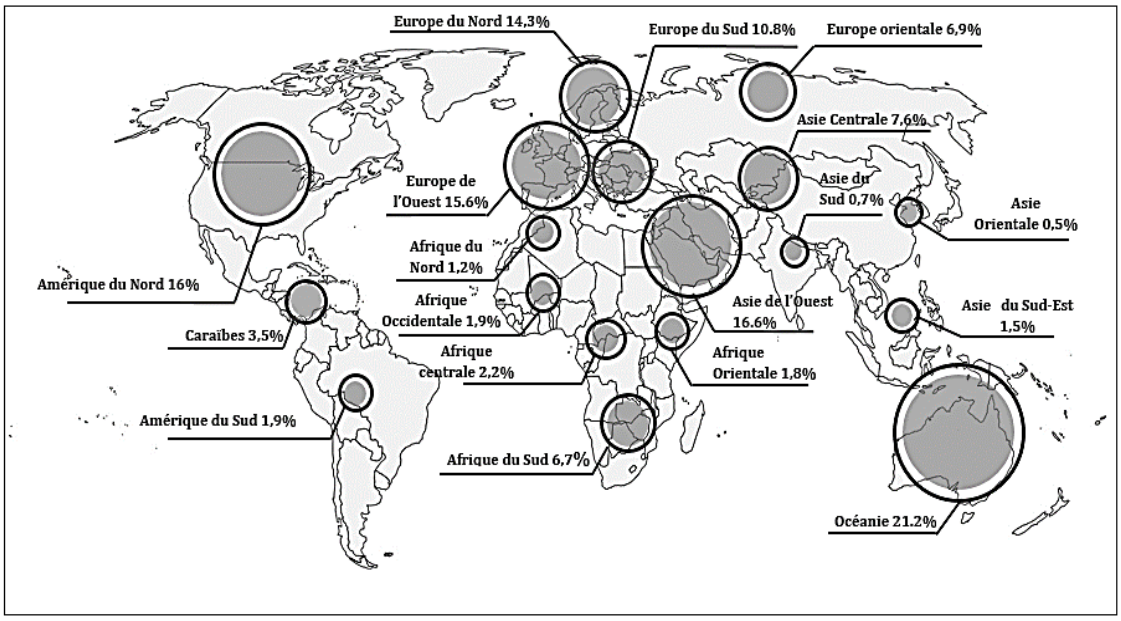
Le nombre de migrants dans le monde continue de croître, tant en termes de nombre que de proportion. Certes, la part de la population migrante ne représente qu'environ 3,6 % de la population mondiale[118]. En d'autres termes, une grande majorité de personnes restent dans leur pays de naissance et ne migrent pas au-delà des frontières. Néanmoins, la proportion de ces immigrants varie fortement selon les régions et les pays. Certains ont connu une augmentation exceptionnelle du nombre d'immigrants au fil du temps, tant sur le plan quantitatif que proportionnel. Dans certains cas, la proportion de la population immigrée a dépassé celle de la population autochtone.

La figure ci-après (*figure 1.11*) présente la part des immigrants dans la population totale par région. Il en ressort que l'Océanie est la région du monde comptant le plus de personnes immigrées dans sa population totale, avec environ 21,2%. L'Asie occidentale et l'Amérique du Nord arrivent en deuxième et troisième position, avec respectivement 16,6 % et 16 % de migrants dans leur population. Les proportions les plus faibles ont été enregistrées en Asie de

[118] *NU DESA, 2020*

l'Est (0,5%) et en Asie du Sud (0,7%).

Figure 1.11 : *Part des immigrés dans la population totale par région, 2019*



Source : *Travail d'auteur sur des données issues de NU DEAS, 2019.*

La région de l'Asie occidentale attire particulièrement l'attention du fait qu'elle est la principale zone d'immigration dans le Sud en termes numériques et proportionnels. Si l'on creuse davantage au niveau local, les chiffres sont plus frappants, comme dans le cas du Conseil de coopération des États arabes du Golfe (CCG), qui comprend l'Arabie saoudite, le Bahreïn, le Koweït, Oman, le Qatar et les Émirats arabes unis. Selon les statistiques des Nations unies, les pays du CCG abritent le plus grand nombre d'immigrants par rapport à leur population totale. Cette région dépend dans une large mesure de la population immigrée. Ce constat se confirme si l'on examine les données au niveau des pays. Celles-ci sont beaucoup plus frappantes. Le tableau ci-dessous montre les proportions les plus importantes de la population migrante par pays :

Tableau 1.5 : *Part des immigrés dans la population totale par pays, 2020*

	1990	*2020*
Emirats Arabes Unis	*71,5*	*88,1*
Qatar	*65*	*77,3*
Koweït	*51,3*	*72,8*
Liechtenstein	*37,9*	*67,9*
Monaco	*69,2*	*67,8*
Andorre	*71,3*	*59*
Bahreïn	*34,9*	*55*
Luxembourg	*29,8*	*47,6*
Oman	*16,8*	*46,5*
Singapore	*24,1*	*43,1*

Arabie Saoudite	*30,8*	*38,6*
Jordanie	*32,1*	*33,9*

Source : *ONU DAES, 2020.*

Il existe une grande divergence entre les pays. Dans certains pays, la part des migrants est supérieure à celle de la population autochtone, tandis que dans d'autres, leur proportion est négligeable (voir *annexe 1.4*). Toutefois, les plus fortes proportions de migrants dans le monde sont observées dans les pays disposant de ressources pétrolières et dans les micro-États faiblement peuplés ((*Pison, 2019*). Dans ces pays, les migrants constituent parfois la majorité de la population. Ils contribuent ainsi à des évolutions démographiques exceptionnelles dans ces pays. À titre d'illustration, en 2020, les proportions les plus élevées au niveau mondial ont été enregistrées dans les pays riches en pétrole du sud comme les Émirats arabes unis (87,9 %), le Qatar (78,7 %), le Koweït (72,1 %) et le Bahreïn (55 %), ou dans les micro-États du nord comme le Liechtenstein, Monaco avec respectivement 67,9 % et 67,8 %. Une fois de plus, les six pays du CCG attirent toute notre attention en tant que principal foyer d'immigration dans le sud du monde. De plus, ces pays constituent un très bon terrain d'étude des flux migratoires *« sud-sud »*. La majorité des migrants au sein du CCG venaient du sud en empruntant des routes intra- ou interrégionales.

Conclusion

La migration *« Sud-Sud »* est un phénomène ancien qui existe depuis des siècles, mais qui est mal connu dans le paysage migratoire. Elle trouve son origine dans d'anciens systèmes migratoires tels que la migration *« esclavagiste »* jusqu'au milieu du *XIX*^{ème} siècle et la migration sous contrat de travail l'*« 'engagisme »* de la fin du *XIX*^{ème} au début du *XX*^{ème} siècle. Ces dynamiques migratoires ont entraîné des mouvements intracontinentaux, notamment en Afrique et en Asie, et des mouvements intercontinentaux, principalement entre l'Afrique, l'Asie et l'Amérique. C'est dans ce contexte que les flux *« Sud-Sud »* ont pris de la visibilité sur la scène migratoire mondiale. Ce phénomène s'est poursuivi à l'époque coloniale du *XX*^{ème} siècle et à la période postcoloniale sous l'effet de la mondialisation, mais dans de nouveaux contextes économiques et politiques. En effet, les mouvements migratoires liés au colonialisme ainsi que ceux associés aux conflits postcoloniaux sont spécifiques au Sud. Ils ont donc joué un rôle historique déterminant dans l'élaboration des schémas migratoires entre les pays du Sud.

Depuis les années 1970, ce phénomène n'a cessé de se développer dans un contexte de globalisation. Les flux migratoires *« Sud-Sud »* ont augmenté de façon spectaculaire, tant à l'intérieur des régions qu'entre elles, en particulier en Afrique et en Asie. Ils sont alimentés par la migration de travail, notamment vers les pays dotés de ressources naturelles, et par la migration forcée due aux conflits et aux catastrophes naturelles. Aujourd'hui, les migrants circulant entre les pays du Sud sont plus nombreux que ceux circulant du Sud vers le Nord. Les chiffres en témoignent. La part des migrants internationaux vivant dans le Sud est passée de 39% en 2005 à 44% en 2019. En conséquence, la part des flux migratoires *« Sud-Sud »* est passée de 25 % en 2005 à 39 % en 2019, tandis que les flux " Sud-Nord " sont passés de 26 % à 35 % sur la même période. Cette évolution s'est surtout produite dans les pays à revenu élevé et à revenu intermédiaire supérieur, qui accueillent désormais 70% de tous les migrants vivant dans le Sud[119]. Ainsi, la mondialisation a donné naissance à de nouvelles trajectoires migratoires horizontales dans une nouvelle dynamique de parcours *« Sud-Sud »*, rompant avec les parcours verticaux traditionnels du passé colonial, d'un lieu de départ au Sud vers une destination au Nord.

La mobilité au sein des pays du Sud devrait continuer à augmenter à mesure que les pays

[119] *United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). International Migrant Stock 2019 population facts septembre 2019 No. 2019 /4*

émergents, notamment les *BRICS*, prennent de l'importance au sein de l'économie mondiale *(Wickramasekara, 2011)*. Cependant, l'insuffisance de l'appareil statistique dans le sud ne permet pas de comptabiliser l'ensemble des migrations intra-sud. Dans ce contexte statistique insatisfaisant, il est difficile de simuler l'ampleur des mouvements migratoires entre les pays du Sud. En effet, les données réelles sur les migrations entre ces pays sont difficiles à collecter et souvent sous-estimées. A ce jour, ces données sont insuffisamment explorées en raison du volume des mouvements irréguliers. De même, la nature très informelle des marchés du travail dans ces pays représente un véritable obstacle et un défi à la mise en place d'un système de migration *« Sud-Sud »*. Il est donc important de renforcer le contrôle des marchés du travail pour évaluer correctement ce phénomène. Les efforts des gouvernements et du secteur privé devraient se concentrer davantage sur la mobilité légale des travailleurs. À cet égard, il est important de renforcer la coopération *« Sud-Sud »* entre les pays d'origine et d'accueil des migrants afin de gérer efficacement les questions diverses de la migration.

Dans ce chapitre, les six pays du CCG attirent notre attention en tant que principal foyer d'immigration dans le Sud. Ces Etats sont caractérisés par une mobilité intense. Ils constituent un pôle d'attraction pour les autres migrants du Sud. Cet afflux migratoire se traduit par des schémas géographiques de migration intra régionale et, dans une moindre mesure, inter-régionale. Les migrants provenaient principalement des pays arabes, d'Asie et d'Afrique. Ces derniers représentent plus de la moitié de la population totale du CCG, soit environ 52% en 2020. Ce taux est proche de 90 % aux Émirats arabes unis et au Qatar[120]. La présence des immigrants dans les pays du CCG était encore plus prononcée sur le marché du travail. En 2020, le taux d'emploi de la population migrante était d'environ 64% dans l'ensemble du CCG[121]. Les travailleurs migrants sont donc surreprésentés dans la population active, notamment dans le secteur privé. Au Qatar et aux Émirats arabes unis, par exemple, les travailleurs étrangers représentent plus de 90 pour cent de la main-d'œuvre totale. Dans d'autres pays, comme le Bahreïn et le Koweït, cette proportion est supérieure à 70%. Ainsi, les pays du CCG représentent un champ d'étude décrit comme exceptionnel (*Thiollet, 2016*). Le phénomène migratoire dans ces États mérite donc d'être étudié en profondeur. Dès lors, l'état de l'immigration au sein du CCG, en tant que terrain représentatif des trajectoires *« Sud-Sud »*, fera l'objet de notre étude dans les prochains chapitres de cette thèse.

[120] *D'après "Gulf Labour Markets, Migration and Population (GLMM)" | National Institutes of Statistics | lastest year of period available as od 7 April 2017*
[121] *GCC-STAT 2020*

De nombreuses questions intriguent à ce niveau : Comment a réellement commencé l'immigration vers le CCG ? Quelle est la nature, les étapes et les raisons de ce phénomène migratoire ? Comment les monarchies du Golfe ont-elles réussi à gérer ces flux migratoires massifs ? Quelles caractéristiques distinguent les flux migratoires et les migrants dans les pays du CCG des autres expériences migratoires ? Quel rôle joue la *« kafala »* en tant que système de politique migratoire dans la gestion de la main-d'œuvre ? Quelle est l'histoire, les fondements et le fonctionnement de ce système, et quelles sont ses répercussions sur la vie des migrants, ainsi que sur la région et l'expérience migratoire dans ces pays ? Toutes ces questions, et bien d'autres, trouveront leurs réponses dans le chapitre 2 de cette thèse.

Chapitre 2 - Entre histoire et modèle migratoire « Golfien » : Rétrospective de l'immigration vers le CCG, la « kafala », les données clés et faits stylisés

Introduction

Il y a quelques décennies, la région du Golfe Persique était une terre aride où l'économie était centrée autour du commerce *(Onley et Khalaf, 2006)*. Aujourd'hui, cette même région est devenue riche et opulente suite à la découverte et à l'exploitation du pétrole. Les pays de la région qui étaient autrefois pauvres et en marge du système économique mondiale sont aujourd'hui profondément inscrits dans l'économie mondiale (*Al-Yousif, 2004; Oommen, 2017*). Cela est dû à des plans de développement extrêmement rapides qui ont été financés par la rente pétrolière. Or, la mise en place de ces projets de développement a nécessité une main d'œuvre abondante et expérimentée, alors que cette région peu peuplée souffre d'un déficit de compétences locales. Dans ce contexte, les pays du CCG à savoir, l'Arabie Saoudite, le Bahreïn, les Emirats Arabes Unis, le Koweït, Oman et le Qatar, ont fait un appel massif à la main d'œuvre étrangère afin de mettre en oeuvre leur plan de pilotage économique (*Birks et Sinclair, 1979 ; 1980*). L'importation de main d'œuvre était le moyen le plus efficace pour compenser le déficit de main-d'œuvre indigène dans une région qui abritait déjà une importante population de migrants avant même la découverte du pétrole. La majorité de cette main-d'œuvre provenait des pays du Sud, notamment du sous-continent indien, des pays arabes voisins et de l'Asie du Sud-Est.

Dès lors, les travailleurs migrants sont devenus la colonne vertébrale de l'économie de la région. Ils ont joué un rôle clé dans les processus de construction de la nation dans le Golfe (*Chowdhury et Rajan, 2018*). Afin de faire face à cet afflux massif de travailleurs migrants, les pays du Golfe ont mis en place un système de parrainage connu sous le nom de *« kafala »* pour contrôler l'immigration dans la région. Ce système a été utilisé pour gérer les expatriés et les capitaux dans les pays du CCG. Il définissait le cadre légal pour s'installer, résider et travailler dans ces pays. Il s'agissait d'une institution spécifique à la région du Golfe. À toutes les étapes et à tous les époques, ce système a fait partie intégrante de l'expérience migratoire dans le Golfe.

Le phénomène de la migration dans les pays du CCG est une expérience unique par rapport aux autres expériences migratoires dans le monde vers les États-Unis, le Canada et les pays européens. Il s'agit d'une migration temporaire où les six pays du CCG montrent une dépendance extrême aux travailleurs étrangers (*Seccombe et Lawless, 1986 ; Beaugrand, 2010*). L'afflux de migrants dans la région a profondément modifié et façonné les structures sociales et politiques de tous les États du Golfe (*Longva 1997, 2000, 2005*). Il a ensuite

provoqué des changements radicaux dans la composition démographique de ces pays ainsi que sur le marché de travail (*Fargues et Brouwer, 2012 ; De Bel-Air, 2015*). Ce phénomène migratoire unique mérite d'être étudié en profondeur dans une rétrospective historique présentant sa nature et ses étapes.

Dans ce chapitre, nous retraçons l'histoire de la migration de la main-d'œuvre étrangère vers les États du CCG en donnant un aperçu général des tendances et de l'ampleur de ce phénomène. Pour ce faire, nous nous référons aux travaux de *Briks*, *Sinclair* et *Succombe*, notamment *Seccombe (1985; 1983)*, *Birks, Seccombe et Sinclair (1988)*, et *Seccombe et Lawless (1986)*. Tout d'abord, nous décrirons les principaux moteurs de l'immigration dans la région, depuis l'ère pré-pétrolière jusqu'à aujourd'hui, en passant par l'ère pétrolière. Cela inclut une évaluation des principaux facteurs *« push-pull »* qui ont contribué à l'émergence et au développement de ce phénomène au fil du temps. Cet aspect comprend également une exploration des principaux pays d'origine et des schémas de migration. Ensuite, nous mettons en lumière les facteurs qui ont conduit à l'adoption d'un système migratoire temporaire strict orienté vers les pays d'Asie du Sud et du Sud-Est pour remplacer les migrants arabes. Nous exposerons en parallèle les changements économiques et politiques qui ont accompagné cette dynamique et qui ont déterminé le portrait migratoire et démographique actuel de la région. Enfin, nous examinerons le système de la *« kafala »,* dans son cadre général et juridique, tout en soulignant les différentes modifications apportées à ce système au fil des années. Pour ce faire, nous retracerons ses fondements historiques, ainsi que son mode de fonctionnement dans chaque pays du Golfe. L'objectif sera de répondre à plusieurs interrogations sur ce système, concernant son origine, sa structure juridique, la relation de parrainage entre le *« kafil »* et le travailleur migrant parrainé *« makful »*, son application aux différents travailleurs migrants arabes et non arabes, etc.

1. La période de l'avant premier boom pétrolier

La région du Golfe a une longue histoire, notamment en terme de flux migratoires. Elle est généralement divisée en deux grandes périodes : la période pré-pétrole et la période post-pétrole. Dans cette section, nous aborderons la migration vers la région du Golfe arabe à partir du *XIX*^{ème} siècle avec le commerce des perles, le Haj et la mainmise britannique. Nous examinerons ensuite ce phénomène durant la période de la découverte des premiers gisements pétroliers et la naissance de l'industrie pétrolière à partir des années 1930. Nous poursuivrons notre analyse historique durant la période de l'arrivée des compagnies pétroliers étrangèrs entre 1931 et 1950. Enfin, nous étudierons les flux migratoires qui ont accompagné la période de commercialisation de la production pétrolière entre 1950 et 1973.

1.2. La période pré-pétrole : *Les premiers flux migratoires*

La migration vers la région de la péninsule arabique a commencé bien avant la découverte du pétrole. Les premiers principaux flux ont eu lieu au *XIX*^{ème} siècle, sous le contrôle des autorités coloniales britanniques (*Al-Shehabi, 2015 ; Gardner, 2010*). Les migrants de cette époque étaient essentiellement des marchands. Ils ont joué un rôle important dans la prospérité des activités commerciales. Dans ce contexte, des milliers de migrants indiens sont venus dans la région. Le nombre de marchands indiens à Muscat et Mutrah, à Oman, était estimé à environ 2 mille personnes en 1840 (*Allen, 1981*). À cette époque, les économies du Golfe se sont développées principalement autour des échanges commerciaux et quelques activités élémentaires. Au cours de la même période, la force coloniale britannique a amené de nombreux autres migrants temporaires dans la région. Ceux-ci ont été amenés pour renforcer l'appareil administratif de l'Empire britannique qui s'étendait le long de la côte Ouest du Golfe, du Koweït à Oman. Ils venaient principalement du sous-continent indien et, dans une moindre mesure, du Royaume-Uni. Les travailleurs indiens ont joué un rôle clé dans l'appareil administratif colonial (*Seccombe et Lawless, 1986, Kumar 2016*). Ils ont principalement occupé des emplois qualifiés dans les services postaux, la police, la communication, etc. Ils étaient également employés dans des secteurs de première ligne tels que la santé et l'éducation. Cependant, ils n'étaient pas intégrés dans la société locale. Ils n'étaient qu'un moyen pour alimenter le pouvoir colonial sur le plan économique et politique. Les migrants de cette période étaient soumis à l'autorité coloniale britannique et non aux cheikhs du Golfe car ils possédaient la nationalité britannique.

Cependant, les premiers flux migratoires vers la région du Golfe ont été établis bien avant

l'arrivée des Britanniques et des Portugais, dans le *XVI*ème siècle (*Montigny, 1996, 2002*). Ces flux se sont développés dans le cadre des relations commerciales entre le sous-continent indien et les rives du Golfe à partir du *VIII*ème siècle *(Secombe et Lawless 1986)*. Cette période est marquée par une présence dynamique des communautés marchandes indiennes (*Jain, 2006*). Cette présence a été favorisée par la présence d'établissements commerciaux indiens dans la région du Golfe Persique. Dans le même contexte, de nombreux autres migrants saisonniers sont venus dans le cadre du commerce des perles. En effet, l'industrie perlière était une des principales activités de l'économie pré-pétrolière de la région (*Wilson, 1833* ; *Potter, 2017*). Cette industrie florissante a permis l'établissement de liens commerciaux avec les rives du Golfe, ce qui a favorisé les mouvements migratoires vers la région. En ce sens, les marchands indiens et iraniens sont venus profiter de ce commerce prospère. D'autres marchands de pays voisins plus riches et d'Asie du Sud sont également venus dans la région pour financer les activités de plongée perlière en prêtant de l'argent aux plongeurs de perles (*Hamza, 2015*). En même temps, ces marchands participaient à d'autres activités, comme le commerce de textiles, de riz, d'épices et d'autres aliments (*Gardner, 2010*). Les migrants étaient considérés comme des immigrants temporaires car ils retournaient dans leur pays d'origine à la fin de la saison de la pêche aux perles. Toutefois, certains ont fini par s'y installer en tant que banquiers et financiers. Avec l'arrivée des puissances coloniales, ces liens commerciaux se sont formalisés et intensifiés, notamment avec l'Inde. Cela a conduit à l'émergence d'une population indienne dans les villes portuaires du Golfe (*Hamza, 2015*).

Outre l'industrie perlière, les cheiks du Golfe tiraient également profit de la traite des esclaves, créant ainsi des flux migratoires successifs vers le Golfe. Ce trafic, existant dans le Golfe Persique depuis l'antiquité, s'est fortement développé au *XIX*ème siècle. Cela s'explique par le développement du commerce et la pénurie de main d'œuvre locale dans la région[122]. A titre d'exemple, entre 1772 et 1782, l'importation annuelle couvrait sur environ 500 à 600 esclaves, alors que dans la période allant de 1842 à 1872, leur nombre atteignait jusqu'à 3000 personnes (*Ricks, 1988*). La majorité de ces esclaves venaient d'Afrique de l'Est (*Zdanowski, 2008*). Selon un rapport britannique de 1881, environ 10040 esclaves sur un total de 36400 étaient des Africains répartis dans 9 villes de la Côte de la Trêve[123]. Au début du *XIX*ème siècle, un nombre

[122] *Th. M. Ricks, ëSlaves and Slave Traders in the Persian Gulf, 18th and 19th Centuries: An Assessmentí, in The Economics of the Indian Ocean Slave Trade in the Nineteenth Century, ed. by W. G. Clarence-Smith, London and Totowa (N.J.), 1989, Frank Cass, p. 60*

[123] *Sheriff, Abdul. "The Slave Trade and its fallout in the Persian Gulf." Abolition and Its Aftermath in the Indian Ocean Africa and Asia. Routledge, 2013. 113-129, p. 105.106.*

considérable de ces esclaves était des femmes[124]. Elles étaient envoyées dans le Golfe persique pour travailler comme domestiques ou des concubines[125]. Quant aux esclaves masculins, ils étaient recrutés comme des soldats, ou bien pour travailler comme paysans, ouvriers des canaux d'irrigation et domestiques. L'importation d'esclaves mâles s'intensifiait généralement pendant la saison de la pêche perlière. Ce trafic était étroitement lié à cette activité saisonnière. Des milliers d'esclaves sont envoyés sur les côtes des États de la Trêve pendant cette saison. *Boyes (1929)* estimait qu'environ 2 000 esclaves de la côte de Batinah, une région côtière du Nord d'Oman, étaient envoyés sur la côte de la Trêve. La majorité d'entre eux provenaient de la côte africaine, notamment de Zanzibar. D'autres sources estimaient leur nombre à environ 7050 personnes (*Seccombe, 1983*). Ces esclaves étaient exploités pour travailler dans l'industrie perlière en tant que pêcheurs, plongeurs ou marins.

La région du Golfe arabe est également depuis longtemps un important centre religieux, abritant les lieux saints de l'Islam. C'est dans ce contexte que d'autres courants migratoires vers ce qui est devenu le CCG ont commencé à se développer. La plupart de ces migrations provenaient de régions ayant des liens culturels ou géographiques communs, comme les pays musulmans voisins et les pays de la péninsule arabique. En général, les mouvements migratoires de l'ère pré-pétrolière se sont poursuivis au début du *XX^{ème}* siècle. Ils étaient motivés par l'absence de frontières et de contrôles officiels de l'immigration. Cette situation a fait de la région du Golfe un brassage de groupes ethniques. À cette époque, la population indigène était encore dominante dans la composition démographique de la région.

1.2. La naissance de l'industrie du pétrole : *les premières découvertes*

1.2.1. Les premiers gisements de pétrole

La découverte des premiers gisements de pétrole dans les années 1930 ont constitué le point de départ d'une nouvelle ère de migration vers les pays de la péninsule arabique. D'importants gisements ont été découverts au Bahreïn en 1932, en Arabie Saoudite entre 1936 et 1938, au Koweït en 1938, au Qatar en 1939, et quelques années plus tard aux Emirats Arabes Unis (1958) et à Oman (en 1962) (*Chatelus, 1982*). Ces gisements ont duré jusqu'au début des années 1960,

[124] *From Lieutenant Colonel Hennell, Resident in the Persian Gulf, to Lieutenant Colonel Sheil, the Envoy at the Court of Persia, Bushire, 24th June 1850í, IOR: R/15/1/123 vol. 166. & From the Political Resident in the Persian Gulf, dated 25th September 1857í, IOR: R/15/1/127 vol. 173.*

[125] *A. B. Kemball, "Suppression of the Slave Trade in the Persian Gulf." Selections from the Records of the Bombay Government, No. XXIV. New Series. Historical and other Information connected with the Province of Oman, Muscat, Bahrain, and other Places in the Persian Gulf: p. 647*

et ont rapidement été qualifiés de richesse exceptionnelle pour ces pays. La région du Golfe est ainsi devenue une gigantesque mine de réserves de pétrole et de gaz dans le monde (*Holes, 1998*). Dès lors, les économies de la péninsule arabique se sont immédiatement enracinées au cœur de l'économie mondiale, constituant un enjeu géostratégique majeur de la planète. Avant la découverte du pétrole, ces économies étaient considérées comme des économies fermées. Elles reposaient sur les activités de l'industrie perlière et de la perliculture, de l'agriculture, de l'élevage, de l'artisanat et du commerce maritime avec des pays comme l'Inde. En vertu de la découverte du pétrole, les États du Golfe arabe de la péninsule arabique vont connaître des changements extrêmement profonds et rapides, tant sur le plan économique que social (*Lawless et Seccombe, 2017 ; Abdelkarim, 1999*).

Afin de valoriser les ressources de son sous-sol, les cheiks du Golfe ont signé une concession avec des compagnies privées européennes et américaines, devant leur incapacité à exploiter efficacement cette *« éponge imbibée de pétrole ».* Il s'agit des contrats pétroliers signés entre les cheiks et ces firmes étrangères autorisant l'exploration, l'exploitation et la production de pétrole. A ce sujet, nous pouvons rappeler l'exemple de la compagnie « *California Standard* »[126] qui a obtenu une concession pour une période de 60 ans sur le tiers du royaume saoudien en 1933 Le Koweït a également accordé une concession à plusieurs firmes étrangères regroupées dans la « *Kuweit Oil Company* »[127] en 1934 pour une période de 75 ans (*Angelier, 2008*). Ces contrats ont permis un développement rapide de l'industrie pétrolière dans ces pays pauvres. Ils ont également permis une exploitation compétitive et efficace de l'or noir, ce qui a contribué au développement éconmique de la région.

La naissance de l'industrie pétrolière a entraîné une augmentation spectaculaire du nombre d'immigrants de la région. Le nombre de migrants travaillant dans ce secteur est passé de 2 000 à 16 000 entre 1940 et 1950[128]. Ces chiffres montrent la dépendance des compagnies pétrolières à l'égard de la main-d'œuvre migrante. Les travailleurs qualifiés venaient majoritairement de pays occidentaux tels que le Royaume-Uni et les États-Unis. ette politique d'embauche préférentielle était exigée par les compagnies américaines et britanniques dans le cadre des

[126] *« L'histoire de Saudi Aramco commence le 29 mai 1933, quand le gouvernement saoudien signe, avec l'intervention de Karl Twitchell, un accord de concession avec Standard Oil of California (Socal) lui permettant de faire des prospections pétrolières en Arabie saoudite. Le nom de la compagnie change en 1944 et devient Arabian American Oil Company (ou Aramco) » : https://fr.wikipedia.org/wiki/Saudi_Aramco*

[127] *La Kuwait Oil Company (KOC) est la compagnie pétrolière publique koweïtienne. Elle est l'une des plus importantes compagnies pétrolières mondiales. Elle a été créée en 1934 comme coentreprise à parts égales entre la British Petroleum (BP) et la Gulf Oil Corporation (GOC) : https://www.kockw.com/sites/EN/pages/profile/history/koc-history.aspx*

[128] *Al-Shehabi, 2015, p.7.*

concessions pétrolières signées auparavant (*Seccombe et Lawless, 1986 ; Errichiello, 2012*). Quant aux travailleurs semi-qualifiés, ils provenaient principalement du sous-continent indien sous la colonisation britannique et des colons italiens peu coûteux venus d'Érythrée, tandis que les travailleurs non qualifiés provenaient principalement de la population locale et arabe (*Errichiello, 2012*). En 1939, la main d'œuvre indienne représentait environ 94% du total des employés de bureau et des techniciens, et 91,1% du total des artisans employés dans la compagnie pétrolière de *« Bahrain Petrleum »*[129]. Ainsi, le profil migratoire de cette période a été déterminé principalement par les exigences des compagnies pétrolières dans le cadre des contrats de concession. À cette époque, la main-d'œuvre locale représentait encore la majorité des travailleurs du secteur. En 1945, le taux de citoyens travaillant dans le secteur pétrolier était d'environ 63% au Bahreïn et 68% en Arabie Saoudite *(Seccombe et Lawless, 1987)*[130].

1.2.2. Commercialisation du pétrole et décollage économique : *migration arabe*

Après la fin de la Seconde Guerre mondiale en 1945, le pétrole est devenu le produit de base le plus important dans le cycle d'industrialisation mondial. L'or noir a désormais détrôné le charbon comme combustible pour l'industrie et la reconstruction économique d'après-guerre dans les pays industrialisés. En conséquence, les économies du Golfe sont entrées dans une nouvelle phase de commercialisation et d'exportation du pétrole au niveau mondial. La production de pétrole dans la région a monté en flèche. Par exemple, la production en Arabie Saoudite est passée de 67 000 tonnes en 1938 à 7 millions de tonnes en 1946, puis à 52,80 millions de tonnes en 1959 (*Longrigg, 1961*). Au Bahreïn, les tendances étaient similaires, la production passant de 4 000 tonnes en 1933 à 90 000 tonnes en 1946[131], pour atteindre 2,22 millions de tonnes en 1959. Au Koweït, la production annuelle a explosé entre 1946 et 1959, passant de 0,80 million de tonnes à 68,40 millions de tonnes. Les chiffres estimaient une augmentation de la production de pétrole d'environ 900% entre 1920 et 1939 dans toute la région du Golfe (*Pauly, 2017*).

Dès lors, les exportations ont connu une croissance vigoureuse, notamment avec la fin de la Seconde Guerre mondiale et le début de la guerre froide. Les ressources naturelles de la

[129] *La compagnie pétrolière de Bahreïn (BAPCO) est la compagnie nationale de pétrole de Bahreïn crée en 1929,par » la Standard Oil Company of California » pour les activités d'exploration pétrolière à Bahreïn.*
[130] *Seccombe, I. and Lawless, R. (1987) 'Work camps and company towns : settlement patterns and the Gulf oil industry.', Working Paper. University of Durham, Centre for Middle Eastern and Islamic Studies, Durham.*
[131] *Petroleum Press dans « Les pétroles du Moyen-Orient ». In: Etudes et conjoncture - Economie mondiale, 2e année, n°12, 1947. pp. 25-58.*

péninsule arabique sont officiellement devenues une source d'approvisionnement en hydrocarbures pour la reconstruction économique d'après-guerre aux États-Unis et en Europe (*Kubursi, 2015*). Par conséquent, depuis le milieu du *XX*^{ème} siècle, les États arabes du Golfe ont connu une augmentation drastique de leur produit intérieur brut (PIB) en raison de la croissance des rentes pétrolières (*Gause et Gause, 1994*). A titre indicatif, la rente pétrolière au Koweït est passée de 800 000 dollars en 1946 à 217 millions de dollars en 1954[132]. Cependant, ces revenus pétroliers étaient principalement alloués aux compagnies pétrolières. De ce fait, les contrats de concession ont été progressivement renégociés pour augmenter la part des revenus pétroliers allouée aux cheiks (*Seccombe et Lawless, 1986, Narayanan, 1965, Lewis, 1990, Chisholm, 1975*).

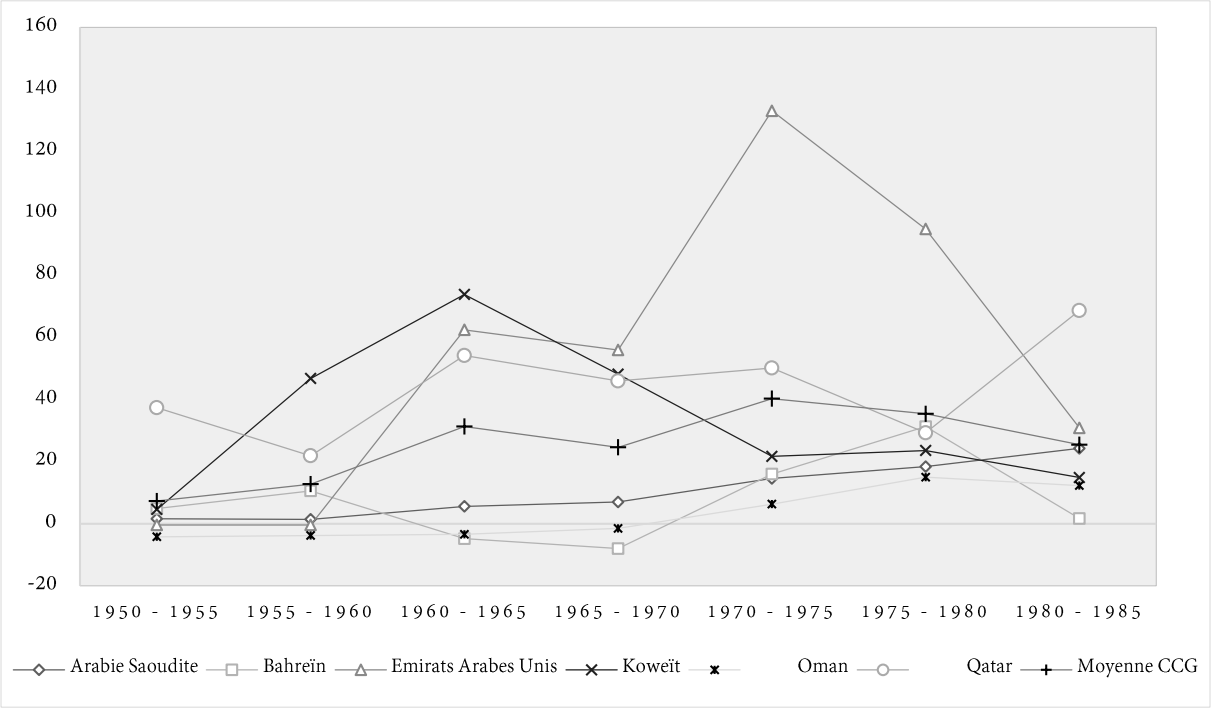
À partir des années 1950, les États arabes du Golfe ont mis en œuvre une stratégie de développement économique visant à exploiter les revenus pétroliers (*Abdelkarim, , 1999; Kubursi, 2015; Al-Kuwari, 2019*). Cette stratégie a commencé par la structuration du secteur public, où de multiples projets ont été lancés dans la construction, les infrastructures, l'administration, l'éducation et la santé. Parallèlement, des opportunités d'investissement ont commencé à se développer dans le secteur privé, notamment dans les activités issues du secteur pétrolier. La mise en œuvre de cette stratégie de développement nécessitait toutefois un capital humain abondant et expérimenté, alors que la région du Golfe, peu peuplée, souffrait d'une pénurie de main-d'œuvre locale. Par conséquent, les gouverneurs de ces pays ont fait appel à la main-d'œuvre étrangère pour mener à bien ces projets de développement (*Birks et Sinclair, 1979 ; 1980*).

1.2.3. Une dynamisation des flux migratoire : *l'ère de migration arabe*

L'émergence des industries pétrolières a entraîné une augmentation des mouvements migratoires dans les pays du Golfe. *La figure 2.1* montre les taux de migration nette dans les États arabes du Golfe ainsi que le taux de migration nette moyen pour l'ensemble de la région.

[132] *Henry LAURENS, « Le pétrole : une malédiction ? », Les Collections de l'Histoire, n°69, octobre 2015, p. 60-63.*

Figure 2.1 : *Taux de migration net dans les Etats Arabes du Golfe entre 1950 et 1985 (en %)*



Source: *Données issues de United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Prospects 2019, custom data acquired via website*

Le graphique ci-dessus reflète une accélération des flux migratoires vers la région à partir des années 1950. Le nombre de migrants est passé de quelques dizaines de milliers en 1950 à environ un million de migrants en 1975 (*Chalcraft, 2010*). Cette augmentation des flux migratoires est particulièrement importante aux Émirats arabes unis, au Qatar et au Koweït. Elle peut également être identifiée en examinant la part de la population migrante dans la population totale. La proportion de migrants dans la population totale était de 52,9 % au Koweït en 1965, de 59,5 % au Qatar en 1970 et d'environ 36,5 % aux Émirats arabes unis en 1968(*Winckler, 1997*). Au début de cette période, l'Inde et l'Iran étaient les principaux émetteurs des migrants (*Al-Shamsi, 2006).* Cependant, à partir du début des années 1950, les mouvements migratoires sont devenus essentiellement intra-régionaux (*Beaugé et Roussillon, 1988; Shafik, 1999*). La majorité des migrants provenaient des pays arabes voisins tels que le Yémen, l'Égypte, la Jordanie et la Palestine (*Kapiszewski, 2017*). À la fin des années 1960, le nombre d'expatriés au sein de la région ne dépassait pas un million, et environ 80% d'entre eux étaient originaires de pays arabes (*Abdulhadi et al. 2015*).

En effet, cette période allant de 1950 au début des années 1970 a été caractérisée par la prévalence de l'idéologie du panarabisme (*Thiollet, 2011*). En conséquence, les cheiks du Golfe ont adopté une politique migratoire favorisant l'emploi de la main-d'œuvre arabe qui partageait

des liens culturels et linguistiques avec la région (*Kapiszewski, 2001; Shah, 2004; Chalcraft, 2011*). Dans ce contexte, le roi « *Abdulaziz* » d'Arabie Saoudite a ordonné une politique d'emploi préférentielle en faveur des citoyens d'abord, puis des Palestiniens, surtout après la « *nakba* »[133] en 1948, ensuite de la main-d'œuvre arabe, et enfin du reste des nationalités musulmanes.(*Seccombe et Lawless, 1987*). En raison de cette politique préférentielle, environ 90% des expatriés en Arabie Saoudite étaient des Arabes en 1975[134]. Des politiques similaires ont été adoptées au Koweït, où la proportion de travailleurs arabes a atteint environ 80% en 1975. Le recours à la main-d'œuvre arabe a été essentiel à la mise en œuvre des premières stratégies de développement local dans les secteurs public et privé, en dehors du secteur pétrolier. Ces immigrants arabes ont été employés dans les domaines de l'éducation, de la santé, de la justice, de la presse, des médias, de la supervision des chantiers, de l'enseignement universitaire et de l'administration. Le développement dans des domaines tels que l'éducation et la santé n'aurait pas été possible sans ces immigrants de toutes spécialités (*Lavergne, 2003*). La proportion de migrants arabes dans les autres pays de la péninsule arabique était plus faible en raison de la présence de la domination britannique. Les Britanniques ont privilégié la main-d'œuvre des pays soumis à leur colonialisme, principalement celle du sous-continent indien. Jusqu'au début des années 1970, la proportion de la main-d'œuvre arabe ne dépassait pas un quart des migrants dans les Émirats Arabes Unis et au Qatar.

Globalement, jusqu'au début des années 1970, la migration vers les pays du Golfe était une migration arabe. Les migrants originaires des pays africains, de certains pays asiatiques et des pays occidentaux étaient très peu intégrés dans le circuit migratoire vers la région. Les migrants arabes représentaient environ 71,2 % de la population migrante, suivis par les migrants d'Asie du Sud et du Sud-Est avec environ 19,8 %, tandis que les migrants américains et européens ne représentaient que 2 % de la population migrante *(Al-Shamsi, 2006)*. En fait, jusqu'à cette période, les États du Golfe Persique n'étaient pas encore connus comme un pôle d'immigration. Le volume des flux migratoires était encore faible et peu diversifié.

---

[133] *Un mot arabe qui signifie "grande catastrophe". "La Nakba est le nom qu'ont donné les Palestiniens au fait d'avoir été expulsés en très grand nombre, 800 000 environ, de leurs foyers, durant la guerre qui commence avec le plan de partage, le 29 novembre 1947, et qui finit à l'été 1949 avec les armistices israélo-arabes", définit Dominique Vidal, journaliste et historien, spécialiste du conflit israélo-palestinien. https://www.franceculture.fr/geopolitique/la-nakba-la-grande-catastrophe-du-peuple-palestinien*

[134] *Khalaf, Abdulhadi, Omar AlShehabi, and Adam Hanieh, eds. Transit States: Labour, Migration and Citizenship in the Gulf. London: Pluto Press, 2015.*

2. La période de deux premiers booms pétroliers : *« Al-Tafra »*

La découverte et l'exploitation de l'or noir ont fait passer les pays pauvres de la région en marge du système économique mondial à des pays riches profondément ancrés dans l'économie mondiale. Cette transformation de la région s'est poursuivie dans les années 1970. Durant cette période, la péninsule arabique, terre du pétrole, a connu une série d'événements majeurs qui ont conduit à une intensification des flux migratoires. Ceux-ci ont considérablement modifié le tableau migratoire de la région.

2.1. La construction d'un nouvel Etat moderniste

Dès le début des années 1970, tous les pays de la région n'étaient plus sous le contrôle de leurs anciens colonisateurs[135]. Ces États nouvellement indépendants ont cherché à imposer une nouvelle identité en manipulant l'histoire pour mettre en place l'ère moderne du Golfe (*Potter, 2017*). Deux ans plus tard, le 6 octobre 1973, un boom pétrolier a eu lieu dans l'ensemble des pays producteurs de pétrole. Il s'agit du premier choc pétrolier où l'Organisation des pays exportateurs de pétrole *(OPEP)* a considérablement diminué sa production de pétrole. Cette décision a été prise comme un embargo contre les États-Unis. Il en résulte une forte hausse du prix du pétrole, qui est passé de 2,59 dollars le baril en 1973 à 11,65 dollars en 1974[136], déclenchant ainsi la première crise pétrolière. Cette crise a provoqué une augmentation régulière du prix du baril qui s'est poursuivie tout au long des années 1970, générant des revenus pétroliers sans précédent. Les recettes des hydrocarbures ont augmenté de façon spectaculaire, passant de 5,4 milliards de dollars à 87 milliards de dollars entre 1970 et 1978. La révolution iranienne de 1979 et la guerre entre l'Iran et l'Irak en septembre 1980 ont déclenché un deuxième choc pétrolier. Ce choc a fait passer le prix du baril de pétrole de 13 dollars en 1978 à 35 dollars en 1981, entraînant des revenus pétroliers spectaculaires. A titre indicatif, les bénéfices pétroliers de l'Organisation des Pays Exportateurs de Pétrole (OPEP) ont atteint environ 275 milliards de dollars en 1980. Il s'agit d'une manne pétrolière, un flot de pétrodollars qu'il faut gérer.

---

[135] Le Bahreïn et el Qatar étaient deux émirats liés sous l'autorité britannique, et qui deviendront des États à partir de 1971. Le Koweït était un protectorat britannique jusqu'à 1961. Les Emirats Arabes Unis, à l'ordre de sept émirats, connus auparavant sous le nom du « côte de la Trêve » étaient également liés à la Grande-Bretagne et ils deviendront indépendants en 1971 sous le nom des Émirats arabes unis. L'Arabie saoudite est devenue indépendante en 1932.

[136] J. C. McVeigh, "Energy around the world: an introduction to energy studies, global resources, needs, utilization", Pergamon Press, 1984, p. 62.

Les monarchies du Golfe se sont rapidement lancées dans un processus de modernisation pour se préparer à l'ère de l'après-pétrole. La construction d'un nouvel État moderne est devenue primordiale à ce stade en exploitant cette manne de pétrodollars. En conséquence, une part plus importante des dépenses publiques a été consacrée au développement socio-économique et aux projets d'infrastructure, notamment dans le secteur privé (*Niblock, ed. 2015 ; Hertog, 2013*). Cela s'est manifesté par des projets de grande envergure et d'énormes travaux de modernisation des infrastructures publiques, telles que les établissements d'enseignement et de santé *(AlShehabi, 2015*). En outre, une politique de diversification des activités économiques a été adoptée dans la perspective de l'ère post-pétrolière en mettant en place d'importants investissements dans les secteurs industriel et agricole (*Dumortier et Lavergne, 2002*). *Abella (1995)* estimait que l'investissement total dans l'ensemble des pays du Golfe a été multiplié par dix environ entre la première et la deuxième moitié des années 70. En Arabie Saoudite, par exemple, la croissance de la formation de capital a atteint en moyenne 27,8 % par an tout au long de la décennie[137]. C'est dans ce contexte que ces pays ont réussi à construire leur puissance économique. En mai 1981, les six États arabes du Golfe, à savoir : l'Arabie saoudite, le Bahreïn, les Émirats arabes unis, le Koweït, Oman et le Qatar, ont pris conscience de leur position de force et ont formé le *« Conseil de coopération du Golfe » (CCG).* Les deux chocs pétroliers ont donc été le déclencheur de profondes transformations politiques, économiques, sociales et culturelles dans les États arabes du Golfe (*Looney,1990 ; Abdelkarim, 1999*; *Foley et Foley, 2010*).

Cependant, cette manne de revenus pétroliers n'a pas été suffisante pour lancer et accélérer le processus de modernisation dans une région peu peuplée et souffrant d'un manque de main-d'œuvre locale. L'ampleur des activités d'investissement envisagées dépassait en effet la capacité de la main-d'œuvre locale, et leur réalisation nécessitait naturellement une main-d'œuvre abondante. La population indigène des pays du CCG était de 6 millions en 1975, dont 4,6 millions de Saoudiens. De plus, le taux de participation de la main-d'œuvre locale au marché du travail était très faible, estimé entre 20% et 23%*(Looney,1994)*. En outre, la main-d'œuvre indigène ne possédait pas les compétences et l'expérience nécessaires pour construire ce nouvel État moderniste. En conséquence, ces pays se sont largement appuyés sur la main-d'œuvre contractuelle étrangère pour combler la pénurie de main-d'œuvre locale. Cette force de travailleurs migrants a été un facteur majeur dans le processus de développement et de

[137] *Abella, Abella, Manolo I. "WORKERS IN THE MIDDLE EAST." The Cambridge survey of world migration (1995): 418.*

construction de l'État moderne post-pétrole.

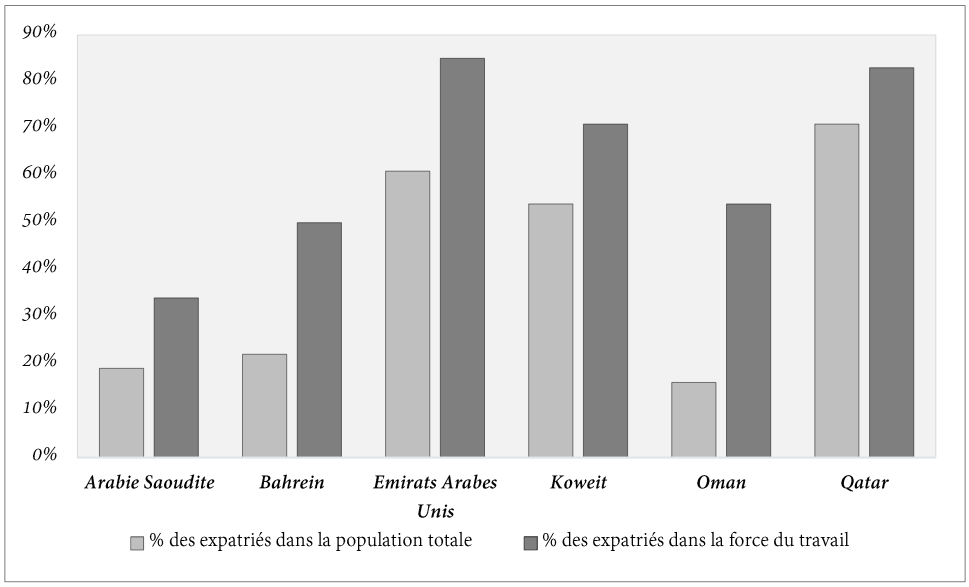
Les deux booms pétroliers ont considérablement modifié le paysage migratoire mondial. Ils ont fait apparaître les pays riches en pétrole, dont la région du Golfe, comme de nouveaux pôles d'attraction. Ils ont ensuite eu un impact décisif sur les schémas migratoires dans le monde. Cette phase d'immigration dans les États du Golfe arabe a joué un rôle crucial dans la détermination des canaux de migration dans la période post-pétrolière.

2.2. Une nouvelle ère migratoire

Après le premier boom pétrolier d'octobre 1973, les pays du CCG sont officiellement entrés dans une nouvelle ère de migration. Ils ont enregistré des niveaux d'immigration sans précédent en termes numérique et proportionnel. En 1975, on comptait environ 2,762 millions migrants dans l'ensemble des pays de la région. Ces migrants constituaient environ 31,3% de la population totale (*Winckler, 1997, p. 481*). Dans certains pays, la taille de la population migrante a dépassé celle de la population indigène. À titre indicatif, au Koweït et au Qatar, la part des migrants dans la population totale était de 54 % et 71 %, respectivement, en 1975[138]. Aux Émirats Arabes Unis, la proportion de la population migrante par rapport à la population totale est passée de 2,4 % en 1960 à 58,9 % en 1975, pour atteindre 71,5 % en 1985 *(Al-Shamsi, 2006*). La *figure 2.2*, ci-dessous, reflète non seulement l'intensité de la migration vers les États du CCG, mais aussi ses implications sur le marché du travail. La croissance de la population étrangère dans le Golfe a considérablement augmenté le volume de travailleurs migrants dans la population active. À Oman, par exemple, la population migrante ne représentait que 16 % de la population totale en 1975, alors que sa part de la population active était de 54 %. Dans certains pays, la main-d'œuvre migrante était largement dominante. Aux Émirats arabes unis et au Qatar, par exemple, la part des expatriés dans la force de travail était respectivement de 85 % et 83 % en 1975 (*Al-Kuwari, 2006*). En moyenne, les travailleurs étrangers dans le CCG représentaient environ 72 % de la main-d'œuvre totale dans les années 1970.

[138] *United Nations, Population Division, World Migrant Stock: The 2005.*

Figure 2.2 : *Pourcentage des expatriés dans la population totale et dans la population active en 1975*



Source : *Travail d'auteur sur des données issues de « Al-Kuwari, 2006 »*

La forte demande de main-d'œuvre étrangère s'est poursuivie tout au long des années 1970 et dans la première moitié des années 1980, en raison de projets de construction et d'infrastructure à grande échelle. En conséquence, la région du Golfe a connu une croissance démographique sans précédent. Au cours de la période allant de 1975 à 1985, le CCG a connu l'un des taux de croissance démographique les plus élevés au monde pour cette période (*Arikat, 1987)*. L'immigration était le principal moteur de cette croissance démographique (*Winckler, 1997*). Aux Émirats Arabes Unis, le taux de croissance de la population a été de 190%, passant de 558 000 en 1975 à 1,6 million en 1985. Une tendance similaire a été observée dans des pays tels que l'Oman et le Koweït, où le taux de croissance a été de 83% et 71%, respectivement, au cours de la même période. Cette croissance démographique massive s'est accompagnée d'une augmentation de la main-d'œuvre migrante. Au Bahreïn, par exemple, la population active est passée de 21 900 en 1971 à 80 700 en 1981, soit une augmentation de 268 % *(Franklin, 1985 p.11)*. Au Qatar, la population active est passée de 53 700 en 1975 à 17 9 431 en 1986, soit une augmentation de 234% (*Birks et Sinclair, 1980 ; Winckler, 1997*). Au total, les travailleurs expatriés représentaient environ 70 % de la main-d'œuvre totale du CCG au milieu des années 1980.

Cette époque s'est caractérisée par des politiques migratoires libérales et non sélectives. Une politique de portes ouvertes a été adoptée par tous les pays de la région. La priorité pour les monarchies du Golfe était de satisfaire leurs besoins en main-d'œuvre afin de réaliser leurs plans de pilotage économique et social. Les conditions d'entrée des travailleurs migrants ont été

fortement assouplies dans tous les pays. En avril 1975, par exemple, l'Arabie saoudite a annoncé des mesures visant à faciliter l'entrée des travailleurs étrangers, telles que la demande de visas collectifs (pour un groupe de travailleurs) au lieu de demandes individuelles, l'exemption des migrants de l'impôt sur le revenu, l'encouragement des entreprises étrangères à faire revenir leurs propres travailleurs[139]. La proportion de la population migrante en Arabie saoudite est ainsi passée de 1,6 % en 1960 à 12,8 % en 1975 et à 29,6 % en 1985 *(Al-Shamsi, 2006*). Jusqu'à cette époque, les questions de sécurité et de changement démographique dans la région étaient ignorées (*Russell, 2006*).

En conclusion, la région du Golfe est officiellement devenue un important marché pour la main-d'œuvre migrante, et une nouvelle destination pour la migration mondiale après les booms pétroliers de 1973 et 1979 (*Sell, 1988*). Dans ce contexte, un système de gestion des migrants connu sous le nom de *« kafala »*, qui existait dans la région depuis très longtemps, a été progressivement formalisé dans tous les pays du CCG. Il s'agissait d'un élément central de la politique d'immigration du CCG *(voir section 5)*. L'objectif de ce système est de gérer et de contrôler l'afflux de migrants dans la région. Il constitue un élément central de la politique d'immigration du CCG. Durant cette période, le paysage migratoire de la région du Golfe est marqué par de forts flux intra et interrégionaux, alimentant les mouvements *« Sud-Sud »* dans le monde (*Beaugé et Roussillon, 1988 ; Shafik, 1999 ; Fargues, 2000*). Par ailleurs, deux changements majeurs retiennent notre attention à cette époque. D'autre part, deux changements majeurs sont intervenus au cours de cette période. D'une part, la part des migrants arabes a diminué de 51% en 1970 à 42% en 1975, et d'autre part, l'augmentation des flux migratoires en provenance des pays d'Asie du Sud et du Sud-Est. Ainsi, la main-d'œuvre arabe, initialement favorisée, a commencé à céder la place à la main-d'œuvre migrante asiatique. Les raisons de ce changement dans le portrait migratoire seront examinées ci-après.

3. Les nouvelles tendances migratoires de l'après booms pétroliers

Le portrait migratoire de la région du Golfe arabo-persique a subi des changements substantiels au cours des années 1980. Une rupture avec les politiques de recrutement basées sur l'origine favorisant l'emploi des migrants arabes s'est produite (*Abella, 1995 ; Kapiszewski, 2006*). Ces changements ont façonné le paysage migratoire de la région jusqu'à aujourd'hui.

[139] *Population Division of the UN, Department of International Economic and Social Affairs & UN Fund for Population Activities (UNFFA), Population Policy Compendium – Saudi Arabia, New York, 1980, p.5.*

3.1. Remplacement de main d'œuvre arabe

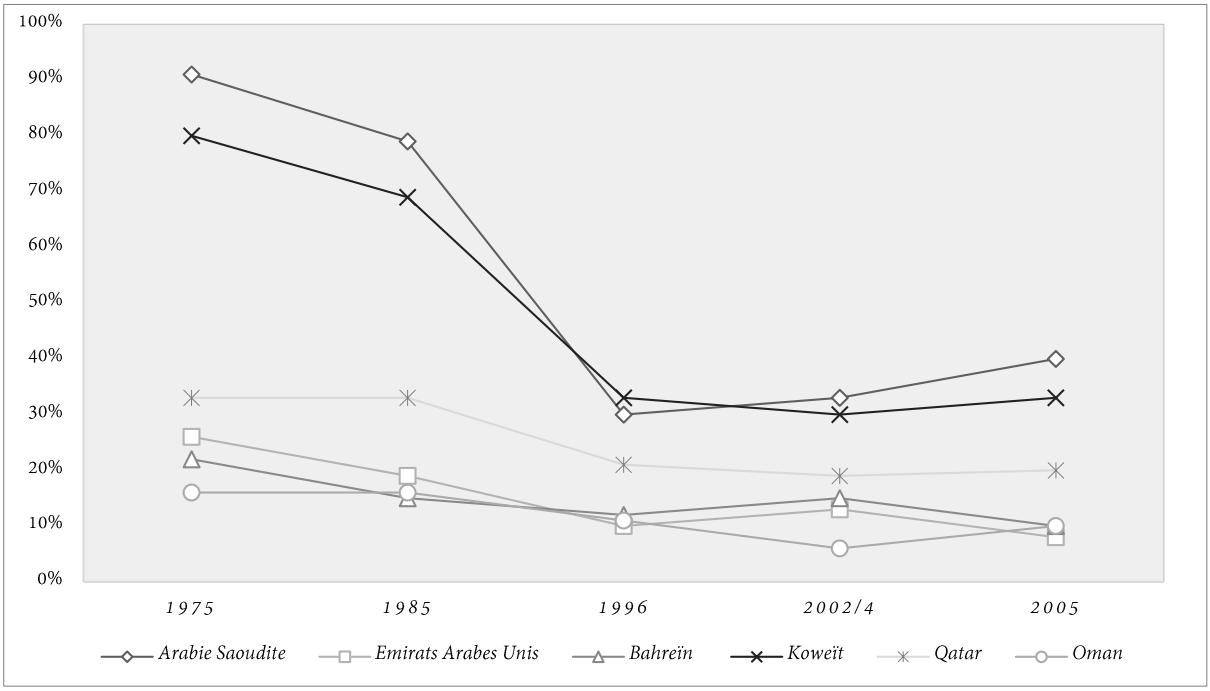
Dans la période allant du début des années 1950 au début des années 1970, les travailleurs arabes sont arrivés en masse. Ils ont été particulièrement bien accueillis dans le cadre d'une idéologie de l'arabisme (*Thiollet, 2011*). Cette période a été caractérisée par une politique migratoire préférentielle en leur faveur. Cela a conduit à une forte augmentation de leur nombre dans l'ensemble des monarchies du Golfe. Pour rappel, environ 90% des expatriés en Arabie saoudite et 80% au Koweït étaient des travailleurs d'origine arabe en 1975[140]. Toutefois, la dépendance des pays du CCG à l'égard des expatriés arabes est devenue une option moins attrayante[141]. La forte présence de migrants arabes a commencé à préoccuper les monarchies du Golfe pour plusieurs raisons.

La présence croissante d'immigrants arabes a contribué à la diffusion du nationalisme arabe et de l'idéologie marxiste (*Chalcraft, 2011 ; Matthiesen, 2014*). Cela s'est manifesté par l'émergence de mouvements nationalistes et ouvriers dans la région, comme les mouvements ouvriers au Koweït entre les années 1950 et 1970, ou les grèves des travailleurs du pétrole au Qatar au début des années 1950[142]. Ces mouvements ont exigé un rôle plus déterminant dans la distribution des revenus pétroliers et une plus grande participation aux décisions économiques et politiques. En outre, la région du Golfe a connu une montée des mouvements sociaux et politiques radicaux dirigés par des migrants arabes. Ces migrants ont appelé à l'abolition du système monarchique dans le Golfe. Ils ont considéré les régimes autocratiques des pays du CCG comme illégitimes (*De Haas et al., 2019*). Ces événements ont eu lieu au Bahreïn et à Oman, où de nombreux Arabes ont rejoint des mouvements révolutionnaires tels que le Front populaire de libération d'Oman et du Golfe arabe *(FPLOGA)* (*Sonallah, 2002*). Un nombre important d'immigrants issus de ces mouvements ont été expulsés dans les années 1970 et 1980 (*Kapiszewski, 2001 ; 2004*). Des événements similaires se sont produits en Arabie saoudite, comme l'attaque sanglante de la Mecque par des migrants arabes en 1979 *(Chiffoleau, 2003)*, ou encore les activités anti-régime dans lesquelles de nombreux Yéménites étaient impliqués (*Halliday, 1985*). De même, la région a connu une montée de la conscience politique, notamment par le biais du militantisme syndical parmi les travailleurs locaux et la communauté

[140] *Khalaf, Abdulhadi, Omar AlShehabi, and Adam Hanieh, eds. « Transit States: Labour, Migration and Citizenship in the Gulf », London: Pluto Press, 2015.*
[141] *Chalcraft John, « Monarchy, migration and hegemony in the Arabian Peninsula ». Kuwait Programme on Development, Governance and Globalisation in the Gulf States (12), London School of Economics and Political Science, London, UK, 2010.*
[142] *rystal, Jill, « Oil and politics in the Gulf: Rulers and merchants in Kuwait and Qatar », Cambridge (England: Cambridge University Press), 1995.*

arabe. Ces mouvements étaient considérés comme une menace pour la souveraineté des monarchies du Golfe. Les cheiks du Golfe étaient inquiets des répercussions possibles sur leurs intérêts économiques et politiques. En conséquence, comme le montre *la figure 2.3*, le recrutement de la main-d'œuvre arabe dans les pays du CCG a fortement diminué depuis 1975. La part des migrants arabes dans la région est passée de 72 % en 1975 à 56 % en 1985 (*Kapiszewski, 2006*). D'autres sources ont estimé la part de la main-d'œuvre arabe à 30,1 % en 1985 (*Al-Sahmsi, 2006*). L'Arabie saoudite et le Koweït ont enregistré la plus forte baisse. Ces deux pays ont précédemment adopté des politiques favorisant la migration arabe.

Figure 2.3 : *Evolution de la main d'œuvre arabe dans les pays du CCG entre 1975 et 2005*



Source : *Treavail d'auteur surs des données issues de Kapiszewski, 2006 & Cadene et Dumortier (2008) pour l'année 2005.*

Ce déclin de la main-d'œuvre arabe s'est poursuivi dans la seconde moitié des années 1980. Cette période correspondait au moment du ralentissement du développement économique dû à la chute des prix du pétrole après 1982. Cela a renforcé la volonté de ces pays d'investir en dehors du secteur pétrolier. Les dirigeants du CCG étaient conscients que la prospérité et la poursuite de la croissance de la région ne pouvaient pas rester dépendantes des revenus du pétrole, qui est une ressource épuisable (*Peterson, 2009*). Dès lors, ils se sont tournés vers le secteur industriel, le secteur agricole et le secteur des services. Ces secteurs nécessitaient des compétences spécifiques que la main-d'œuvre arabe ne possédait pas. Le recours à la main-d'œuvre arabe est donc devenu une option moins intéressante dans ce nouveau contexte économique.

La diminution du stock de main-d'œuvre arabe dans la région s'est accentuée pendant la guerre du Golfe en août 1990. En réponse à l'invasion du Koweït par l'Irak, les ressortissants des pays arabes qui avaient soutenu l'Irak dans cette guerre ont été impitoyablement expulsés. Des milliers de Palestiniens, Jordaniens, Soudanais et Yéménites expatriés ont été renvoyés chez eux. Au Koweït, par exemple, quelque 300 000 migrants arabes ont été expulsés du pays (*Thiollet, 2015*). L'Arabie saoudite a également expulsé environ 100 000 Palestiniens, et entre 800 000 et 900 000 travailleurs yéménites (*Addleton, 1991 ; Leveau, 2003*). *Fergany (2001)* estimait qu'environ deux millions d'Arabes ont été renvoyés chez eux à la suite de cette invasion. Au total, la réduction de la proportion de migrants arabes dans la population migrante en Arabie saoudite a atteint 31% en 1996[143]. En général, la guerre du Golfe a provoqué une baisse spectaculaire des flux migratoires, en particulier vers le Koweït et l'Arabie saoudite. Au Koweït, par exemple, en un an seulement, la taille de la population migrante est passée de 1549140 en mai 1990 à 192000[144]. Toutefois, l'impact de la guerre du Golfe sur les flux migratoires vers la région a été temporaire. En 1992, le nombre de travailleurs migrants a de nouveau augmenté pour atteindre les niveaux d'immigration d'avant l'invasion. La part de la main-d'œuvre arabe dans la population migrante s'est relativement stabilisée après la fin de la guerre du Golfe, mais à des niveaux bien inférieurs à ceux de la période précédant le boom pétrolier. La guerre a eu un impact immédiat sur les tendances migratoires des années 1990. Elle a modifié le paysage socio-économique de la région, les migrants en étant l'un des principaux acteurs.

3.2. L'« asiatisation » : une politique migratoire de plus en plus orientée vers l'Asie

Les États du Golfe ont désormais adopté de nouvelles politiques migratoires qui favorisent la main-d'œuvre non arabe. Ces politiques se sont poursuivies au cours de la période qui a suivi le boom pétrolier. Le recrutement accru de travailleurs non arabes a commencé après le deuxième choc pétrolier. La proportion d'expatriés non arabes dans le Golfe est passée de 12 % en 1970 à environ 41 % en 1980. L'augmentation la plus importante a été enregistrée parmi les expatriés asiatiques *(Russell et Stanton, 1995)*. Ces travailleurs provenaient principalement de pays d'Asie du Sud tels que l'Inde, le Pakistan, le Bangladesh et Sir Lanka, et de pays d'Asie du Sud-Est tels que les Philippines, la Thaïlande et l'Indonésie, et dans une moindre mesure de pays africains non arabes tels que l'Éthiopie et l'Érythrée. Au Qatar, par exemple, le taux

[143] *Kapiszewski, 2006, p. 9.*
[144] *Middle East Economic Digest, Vol.35, No.39 (4 Oct. 1991), p.6.*

d'augmentation des travailleurs arabes était d'environ 300 % entre 1975 et 1982, tandis que celui des migrants asiatiques était de 530 %. La majorité de ces migrants était originaire du sous-continent indien[145]. Selon *Lavergne (2003)*, après la fin du deuxième boom pétrolier, les migrants des pays arabes ont officiellement cédé la place à la main-d'œuvre non arabe, principalement en provenance d'Asie du Sud et du Sud-Est, surtout pour les emplois peu qualifiés. Dès lors, le remplacement de la main-d'œuvre arabe par des migrants asiatiques est devenu une question cruciale (*Kouaouci, 2004*).

La présence asiatique dans le Golfe arabo-persique n'est pas nouvelle. Les relations historiques de l'Asie avec la région du Golfe remontent à l'antiquité *(Lavergne, 2003)*. Elles se sont développées avant la découverte du pétrole dans le cadre des relations commerciales entre le sous-continent indien et les rives du Golfe à partir du *VIII*^{ème} siècle *(Secombe et Lawless 1986)*. Cette présence de travailleurs asiatiques s'est encore développée dans les années 1930 avec l'arrivée des désormais grandes compagnies pétrolières. Cependant, jusqu'à cette époque, la population migrante asiatique n'était pas reconnue comme une composante importante de la population du Golfe.. Les expatriés arabes étaient les plus dominants dans la région. Les expatriés arabes étaient encore les plus dominants à cette époque. Aux prémices du premier boom pétrolier, le contexte a radicalement changé. La population migrante asiatique est apparue significativement dans la composition démographique des pays du Golfe. En plus des flux migratoires en provenance de l'Inde et du Pakistan, qui se sont intensifiés à partir des années 1970, de nouveaux corridors ont commencé à se mettre en place avec les pays d'Asie du Sud et du Sud-Est dans les années 1980. De nouveaux flux se sont dirigés vers la région depuis le Sri Lanka, le Bangladesh, le Népal, la Corée du Sud, les Philippines, la Thaïlande et l'Indonésie (*Oommen, 2017, Al-Sahmsi, 2006*). Plusieurs raisons peuvent être avancés pour traduire cette hausse des flux asiatiques vers le CCG. Au total, la part des migrants originaires d'Asie a atteint 63% en 1985 dans tous les pays du CCG *(Voir Figure 2.4)*. Cette main d'œuvre était à la fois qualifiée et non qualifiée.

Plusieurs raisons peuvent être avancées pour expliquer l'augmentation des flux asiatiques vers le CCG. Sur le plan sécuritaire et politique, le recours aux expatriés arabes est devenu une option moins intéressante après les tensions qu'ils ont provoquées dans les années 1950 et 1970. C'est pourquoi ils étaient immédiatement remplacés par des travailleurs d'Asie du Sud et du Sud-Est. Ces travailleurs étaient considérés comme moins dangereux d'un point de vue politique

[145] *Al-Kuwari A. (2005), p. 17-18.*

et sécuritaire que les travailleurs arabes. Ils étaient qualifiés d'obéissants, de gérables et de plus faciles à contrôler (*De Haas et al., 2019* ; *Girgis, 2002).* En outre, la situation politique tendue et les conflits vécus au Moyen-Orient ont incité les monarchies du CCG à favoriser les travailleurs asiatiques par rapport aux travailleurs arabes. Le recours à la main-d'œuvre asiatique peut donc être considéré comme un changement politique dans la région (*Choucri, 1986 ; Fargues, 2000 ; Thiollet, 2011*).

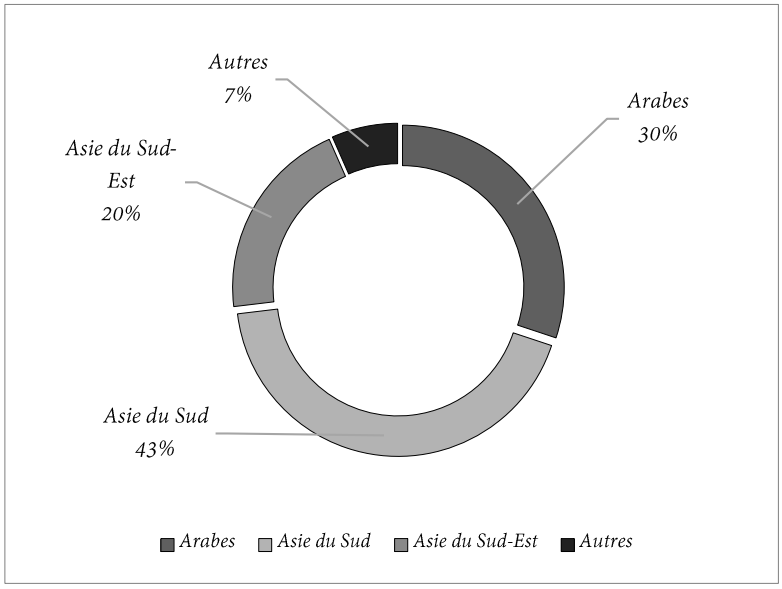
Sur le plan économique, la main d'œuvre arabe, plus revendicative, était incapable de répondre aux besoins croissants des employeurs du Golfe après le boom pétrolier. *Chuocri (1983)* a fait valoir que la demande de main-d'œuvre étrangère dans la région du Golfe dépassait la capacité des pays arabes. De plus, les travailleurs asiatiques étaient plus expérimentés et répondaient à l'expansion du marché du travail dans la région (*Chuocri, 1983 ; Kapiszewski, 2006).* La politique migratoire favorisant l'immigration asiatique a été renforcée pendant la récession économique de l'après-1982. En effet, une politique d'austérité a été adoptée par les pays du CCG en réponse à la forte baisse des prix du pétrole au milieu des années 1980, lorsque le prix du baril est passé de 37 dollars en 1980 à moins de 15 dollars en 1986[146]. En conséquence, la région a connu une stagnation économique accompagnée d'une réduction des dépenses publiques pour les projets d'infrastructure. Cette situation a obligé les employeurs publics et privés à minimiser les coûts en réduisant la demande de main-d'œuvre, notamment dans le secteur de la construction. Les travailleurs de ce secteur ont représenté la majeure partie de la demande de main-d'œuvre dans la première phase de l'ère post-pétrolière. Ils ont contribué à la construction de la plupart des projets d'infrastructure qui ont été pour la plupart achevés. En réponse à ces changements, les projets d'infrastructure ont été remplacés par des investissements de maintenance et d'entretien. Cela a entraîné un changement fondamental dans la demande de main-d'œuvre. Les travailleurs arabes, dont les salaires étaient proportionnellement élevés, ont été remplacés par des travailleurs asiatiques moins chers et plus qualifiés. Les travailleurs asiatiques ont été qualifiés de moins coûteux et de plus efficaces (*De Haas et al., 2019, Girgis, 2002)*. De ce fait, la main-d'œuvre asiatique a fini par devenir le principal stock de migrants dans la région.

La *figure 2.4* montre la répartition de main d'œuvre étrangère par nationalité en 1985 pour tous les pays du CCG. Les travailleurs asiatiques représentaient environ 63% de la main-d'œuvre expatriée totale de la région. Dans certains pays, ils représentaient plus des deux tiers du total des travailleurs étrangers, notamment au Qatar, aux Émirats arabes unis et au Bahreïn. Les taux

[146] *Transit states U.S. Energy Information Administration, 2014.*

étaient respectivement de 71%, 79%, 84,3% et 90,9% en 1985 (*Voir annexe 2.1*). La majorité provenait des pays du sous-continent indien. Les travailleurs arabes ne constituaient plus la majorité de la main-d'œuvre étrangère dans le Golfe. Dans certains pays, ils sont même devenus une minorité. À Oman, par exemple, les expatriés arabes ne représentaient que 6,6 % du total des travailleurs migrants. En revanche, la part des expatriés occidentaux était très faible. Ils ne représentaient qu'une minorité de l'immigration vers le Golfe. Cependant, ils étaient employés à des postes administratifs centraux et qualifiés, comme à l'époque du colonialisme britannique. La majorité des migrants d'Europe et d'Amérique du Nord occupaient des postes de direction ou des postes techniques et scientifiques.

Figure 2.4 : *Réparation de la main-d'œuvre migrante dans les pays du CCG selon la nationalité en 1985*



Source : *Travil d'auteur sur des données issues de « Birks, John S., Ian J. Seccombe, and Clive A. Sinclair. "Labour migration in the Arab Gulf states: patterns, trends and prospects." International Migration 26.3 (1988), p. 274 ».*

Le phénomène d'*« asiatisation »* s'est accéléré avec la situation économique difficile dans certains pays asiatiques (*Abella, 1995; Al-Najjar , 2001*). Cette émigration temporaire a été une bonne opportunité pour cette main-d'œuvre pour améliorer leurs conditions de vie dans leurs pays. En outre, elle a permis aux gouvernements de ces pays d'origine d'alléger la pression sur le marché du travail en réduisant le chômage et en accélérant le développement grâce aux transferts de fonds des migrants (*Fergany, 2001 ; Nassar et Ghoneim, 2002*). Les migrants de certains pays asiatiques, comme l'Inde, le Pakistan, le Bangladesh, les Philippines et l'Indonésie, ont contribué à accélérer le développement dans certaines régions de leurs pays d'origine (*Amjad 1989 ; Eelens et al. 1992*).

La migration contractuelle asiatique a été façonnée par un ensemble d'institutions, tant formelles qu'informelles, dans les pays d'origine et d'accueil. Dans ce contexte, plusieurs accords bilatéraux et multilatéraux ont été conclus entre les pays du CCG et les pays exportateurs de main-d'œuvre (*Thiollet, 2016*). De même, l'émergence d'agences de recrutement publiques et privées en Asie a facilité le processus de migration vers le CCG à moindre coût. Ces agences ont été motivées par les initiatives gouvernementales asiatiques ainsi que par la proximité géographique. De plus, ces agences réalisaient des gains financiers importants tout au long du processus de recrutement. Certains pays ont développé des institutions de gestion spécialisées dans les exportations de main-d'œuvre depuis l'époque coloniale. Ces agences ont prospéré pendant la période du boom pétrolier, en particulier dans les années 1980. La littérature existante suggère explicitement que le développement rapide des agences de recrutement a accéléré les flux de main-d'œuvre en Asie (*Rahman, 2011*). Le succès de ces institutions asiatiques est également lié au système de la *« kafala »*, qui favorisait l'immigration contractuelle temporaire (*Beauge, 1986).* En définitive, ces réseaux de recrutement ont joué un rôle important dans l'*« asiatisation »* des flux migratoires vers le CCG (*Kapiszewski, 2006*).

De même, la plupart des migrants asiatiques étaient des travailleurs temporaires qui ne cherchaient pas à s'installer définitivement dans la région. Ces travailleurs quittaient généralement la région après la fin de leurs contrats. Contrairement aux travailleurs arabes qui cherchaient à amener leurs familles pour une installation permanente. Cette situation est tout à fait cohérente avec les politiques migratoires des monarchies du Golfe. Ces politiques ont été façonnées dans le cadre du a fait valoirsystème de la *« kafala »* ou parrainage. Ce système visait à gérer et à contrôler strictement le volume croissant de la main-d'œuvre migrante. Il est basé sur des lois et des règlements anti-intégration des migrants sur les plans économique, social et politique. Le statut des migrants dans le cadre de ce système est très fragile, étant donné qu'ils sont considérés comme des invités ou des *« Wafidoun »* [147], un terme qui signifie *« arrivants »*. En d'autres termes, la main-d'œuvre migrante dans le CCG est considérée comme une nécessité économique temporaire. Sa présence ne doit pas conduire à une installation permanente. Ce système sera examiné en profondeur à la fin de ce chapitre.

L'*« asiatisation »* de la main-d'œuvre dans le CCG a en outre émergé dans le contexte de la mondialisation des marchés mondiaux (*Kapiszewski, 2004*). La globalisation et le boom informatique des années 1990 ont accéléré le commerce et les investissements entre les pays du CCG et les régions d'Asie du Sud et du Sud-Est (*Oommen, 2017)*. La fin du siècle dernier a été

[147] *C'est le pluriel du verbe « Wafada » en arabe qui prend le sens du verbe « arriver »*

témoin d'une intégration croissante des pays du CCG dans l'économie mondiale. Cette intégration s'est manifestée à partir d'un certain nombre de liens et de facteurs, notamment leur dépendance à l'égard de la main-d'œuvre migrante pour mettre en œuvre leurs plans de développement (*Al-Yousif, 2004*). En effet, la dynamique migratoire est étroitement liée à la mondialisation, qui a entraîné des changements radicaux dans les schémas migratoires. C'est dans ce contexte que les marchés du travail du CCG sont devenus plus compétitifs (*Taattolo, 2006*). Par conséquent, les flux migratoires asiatiques vers le CCG se sont accélérés dans les années 1990. En Arabie saoudite, par exemple, la population immigrée en 1995 s'élevait à 6,26 millions de personnes, dont 3,34 millions d'Asiatiques, tandis que les migrants arabes étaient environ 2,38 millions[148]. Au cours des années 1990, le nombre de migrants asiatiques au Koweït a augmenté de 49,7%, alors que le nombre de migrants arabes a chuté de 33,6% *(Girgis, 2002)*. Aux Émirats Arabes Unis, la part de la population étrangère était estimée à environ 71,5 % de la population totale en 1990[149], dont les trois cinquièmes provenaient d'Asie du Sud et environ un quart de la région d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient *(MENA)* (*Rycx, 2005*).

Le *tableau 2.1*, ci-dessous, montre la réparation des travailleurs migrants dans la région du Golfe en 1996. Il reflète une domination absolue de la main d'œuvre asiatique dans la région.

Tableau 2.1: *La répartition des travailleurs étrangers dans le pays du CCG selon la nationalité en 1996*

	Citoyens		*Arabes*		*Asiatiques*		*Autres nationalités*		*Total*
	Nombre	*%*	*Nombre*	*%*	*Nombre*	*%*	*Nombre*	*%*	*Nombre*
Arabie Saoudite	*13,624*	*70.3*	*2,141*	*11.0*	*3,334*	*17.2*	*0,286*	*1.5*	*19385*
Bahreïn	*0,367*	*61.8*	*0,28*	*4.7*	*0,189*	*31.8*	*0,1*	*1.7*	*0,594*
Emirats Arabes Unis	*0,618*	*25*	*0,304*	*12*	*1,493*	*60.1*	*0,55*	*2*	*2470*
Koweït	*0,679*	*41.3*	*0,461*	*28.1*	*0,43*	*26.21*	*0,72*	*4.4*	*1643*
Oman	*1,606*	*72.5*	*0,33*	*1.5*	*0,567*	*25.6*	*0,1*	*0.4*	*2216*
Qatar	*0,167*	*29.4*	*0,13*	*22.9*	*0,266*	*46.8*	*0,5*	*0.9*	*0,568*
Total	*17,061*	*63.5*	*3,97*	*11.5*	*6,279*	*23.4*	*0,438*	*1.6*	*26876*

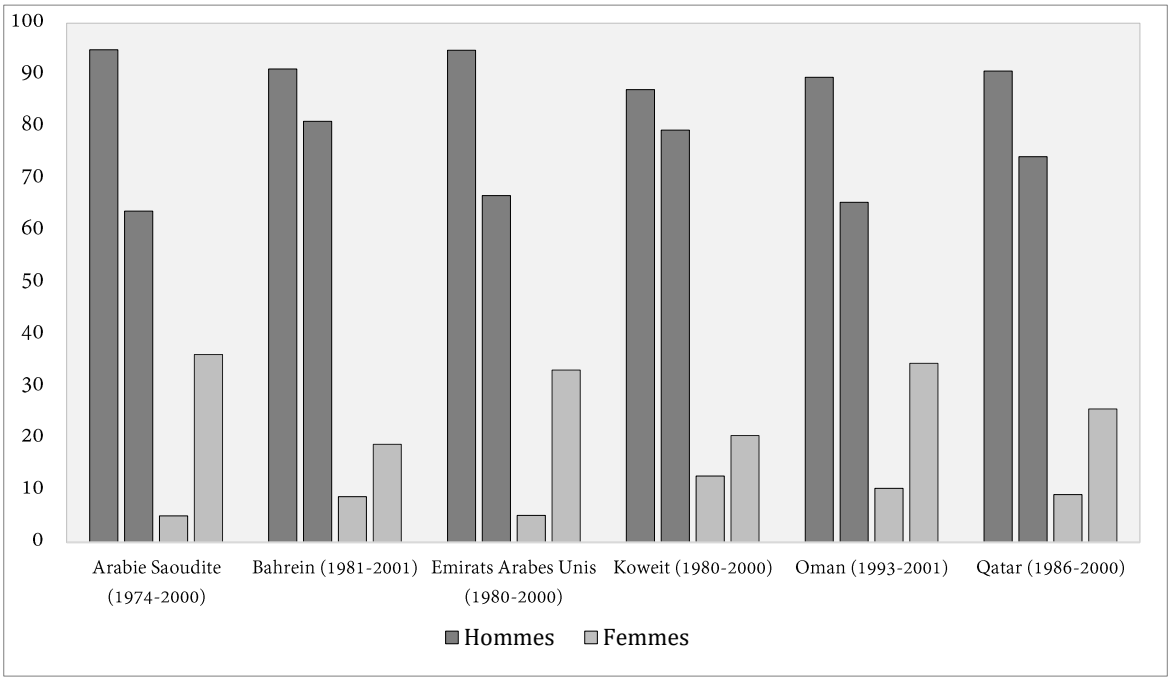
Source: *Gulf Business Books, The GCC Economic Data Book (1996), Dubai: Motivate Publishing (1996)*

Le tableau montre une prédominance des travailleurs asiatiques dans la plupart des pays du CCG. Ces immigrants constituaient la majeure partie des travailleurs non qualifiés et semi-qualifiés dans le secteur domestique, la construction et la restauration, mais bien d'autres étaient qualifiés comme infirmières, médecins, ingénieurs, etc. En 2000, 67,5% des travailleurs dans les activités de production au Koweït étaient asiatiques. Ce taux s'élevait à 73,3% dans

[148] *Saudi Arabia ; Ministry of Interior.*
[149] *ONU, DAES (2020)*

l'agriculture et à 91% dans les services, tandis que 35,8% travaillaient dans des emplois techniques et scientifiques[150]. La majorité de ces migrants étaient des hommes, dont la moitié ou plus travaillait dans des emplois non qualifiés (*Shah, 2013*). Toutefois, la part de la migration féminine a connu une augmentation continue au fil du temps en raison de la demande croissante du secteur domestique (*Jarallah, 2009*). Cela a produit une féminisation des flux migratoires notamment en provenance d'Asie. Le graphique ci-dessous montre que le nombre de travailleuses migrantes a considérablement augmenté dans tous les pays de la région.

Figure 2.5: *L'évolution du pourcentage des femmes dans la main d'œuvre étrangère au CCG jusqu'au début des années 2000*



Source : *Travail de l'auteur sur des données issues de Esim et Smith (2004)*

Les plus fortes augmentations ont été enregistrées en Arabie Saoudite et aux Émirats Arabes Unis, où le pourcentage de femmes migrantes a été multiplié par cinq à sept entre le milieu des années 1970 et le début des années 1980. Entre 1980 et 2000, le pourcentage de femmes dans la main-d'œuvre étrangère est passé de 5,2% à 33, 2% aux Émirats Arabes Unis. En Arabie Saoudite, la main-d'œuvre étrangère féminine est passée de 5,1% en 1974 à 36,2% en 2000. La majorité de ces femmes venaient d'Asie du Sud et du Sud-Est. Par exemple, plus de 90% des travailleurs indonésiens en Arabie Saoudite et aux Emirats Arabes Unis étaient des femmes entre 1997 et 1998. Entre 1999 et 2000, le nombre de migrants masculins du Sri Lanka vers

[150] *Public Authority for Civil Information (200), Population and Labor Force, December, Kuwait*

l'Arabie Saoudite a diminué de 6 082, tandis que les flux migratoires féminins ont augmenté de 4 855. Une tendance similaire a été observée dans le cas des migrants philippins, où environ 71,4% des travailleurs étaient des femmes au Qatar et 75% au Koweït en 2001[151]. Cette évolution de la population féminine est également due au grand nombre de femmes originaires de pays arabes comme l'Égypte, la Palestine, le Yémen et le Soudan, et de pays africains comme l'Éthiopie et l'Érythrée[152].

En général, à l'exception de quelques années de crise dans la seconde moitié des années 1980 et de la période de la seconde guerre du Golfe, l'immigration asiatique vers les pays du CCG n'a cessé d'augmenter depuis le premier boom pétrolier (*Birks et al. , 1986 ; Beaugrand, 2010*). Les indicateurs disponibles jusqu'à la fin du siècle dernier montrent que la dépendance des pays du CCG à l'égard de la main d'œuvre asiatique était toujours[153]. Les données de certains pays asiatiques sur les sorties de main-d'œuvre montrent une tendance constante à la hausse de la migration de main-d'œuvre au cours des années 1990 et 2000 (*Shah, 2013*). La proportion de la main-d'œuvre asiatique au Koweït, par exemple, est passée de 33,5% en 1989 à 52,8% en 2000 de la population migrante totale du pays[154]. Aujourd'hui, les travailleurs originaires des pays d'Asie du Sud et du Sud-Est constituent la plus grande population de migrants dans la région du Golfe (*Oommen, 2017*). Enfin, les données du *tableau 2.1* montrent que les citoyens du CCG étaient encore prédominants dans la plupart des pays, notamment au Bahreïn, au Koweït, à Oman et en Arabie saoudite. En revanche, un déséquilibre démographique semble se dessiner aux Émirats arabes unis et au Qatar, où la population autochtone commence à être dominée par d'autres nationalités.

3.3. Les nouvelles politiques migratoires des années 1990

Les années 1990 ont montré une forte dépendance des pays du CCG à l'égard de la main-d'œuvre expatriée, en particulier en provenance d'Asie. Cette dépendance était considérée comme dangereuse, avec des conséquences sociales, économiques, culturelles et sécuritaires potentiellement graves à long terme (*Rees et al, 2007, Winckler, 1997*). En conséquence, les politiques de portes ouvertes adoptées par le passé ont été remplacées par des politiques

[151] *Philippine Overseas Employment Administration, 2002 Survey on Overseas Filipinos (SOF): Thai Overseas Employment Administration Offic*
[152] *International Labour Organisation, « Gender & Migration in Arab States : The Case of Domestic Worker », 2004*
[153] *Abbas Abdel-Karim, (arab version), «The internationalization of the Gulf labor markets : changing patterns and contradictory effects », the Gulf economic report , 2004-2005, p. 86.*
[154] *Public Authority for Civil Information (December 1989 and January 2000), Population and Labor Force, Kuwait.*

migratoires fermes et strictes. Plusieurs mesures restrictives ont été mises en place pour contrôler strictement le mouvement de la main-d'œuvre. En 1998, les États du CCG ont annoncé leur intention de réduire la taille de la population migrante afin de favoriser la main-d'œuvre citoyenne (*Kouaouchi, 2004*). Dans ce contexte, l'Arabie Saoudite a mis en œuvre un plan visant à limiter la part de la main-d'œuvre étrangère et de leurs familles dans la population totale à 20% au plus[155]. Plusieurs autres mesures ont été prises, telles que l'arrestation et l'expulsion des migrants illégaux et l'imposition de conditions plus strictes pour la délivrance de visas (*Shah, 2006*). Le recrutement des travailleurs migrants est désormais basé sur le niveau de compétence et la qualification. La priorité est donnée aux travailleurs les plus qualifiés. En conséquence, les travailleurs non qualifiés de certains pays, comme l'Inde, le Pakistan et le Bangladesh, ont vu leurs visas suspendus. C'est dans ce contexte que les Émirats arabes unis ont prévu de renvoyer environ 240 000 ouvriers du secteur privé qui ne possédaient pas les compétences requises[156]. De même, l'Arabie saoudite a imposé des tests techniques pour le recrutement de travailleurs migrants afin de s'assurer qu'ils possèdent les compétences exigées[157]. Dans le même cadre, les années 1990 ont vu une rupture officielle avec les politiques de recrutement préférentiel pour les migrants arabes, à l'exception de quelques textes de fiction. Les politiques de recrutement par origine sont en effet abrogées depuis les années 1980 (*Al-Shamsi, 2006, Kapiszewski, 2006*). En contrepartie, une politique de diversification des nationalités parmi les nouveaux arrivants a été mise en place au sein du CCG. Ceci avait pour but d'éviter le communautarisme au sein des sociétés du Golfe, et de limiter le recours à des immigrants de nationalités trop présentes dans la composition démographique du Golfe (*Zachariah et al, 2002*).

La présence croissante de la main-d'œuvre étrangère après les booms pétroliers a conduit à un déséquilibre démographique dans la région du CCG (*Azeez et Begum, 2009* ; *Birks, 2020*). La population des États arabes du Golfe est désormais caractérisée par une dichotomie sociétale. Elle est de plus en plus segmentée entre *"citoyens"* et *"migrants"*. Toutefois, jusqu'à cette époque, les citoyens du CCG étaient encore prédominants dans la plupart des pays, notamment au Bahreïn, au Koweït, à Oman et en Arabie saoudite *(voir tableau 2)*. En revanche, un déséquilibre démographique semblait se dessiner aux Émirats arabes unis et au Qatar, où la population autochtone commençait à être dominée par d'autres nationalités. De plus, un examen de la structure et des caractéristiques du marché du travail dans la région à cette époque montre

[155] *Arab News, Saudi Arabia, 3 Fibrary 2002.*
[156] *The Gulf News, United Arab Emarites, 30 December 2002.*
[157] *Nasra Shah, 2003*

qu'il souffrait d'un déséquilibre encore plus critique et d'une segmentation par secteur, par sexe et par nationalité. Les travailleurs citoyens étaient concentrés dans le secteur privé, tandis que les travailleurs migrants étaient majoritairement employés dans le secteur privé. Ainsi, la forte dynamique des migrants au sein du CCG a créé un phénomène migratoire unique avec des caractéristiques particulières. En raison de ces déséquilibres, des politiques de *« nationalisation »* de la main-d'œuvre ont été adoptées dans l'ensemble des pays du CCG dès les années 1980, comme l'émiratisation aux Émirats arabes unis, la saoudisation en Arabie saoudite et l'omanisation à Oman (*Mashood et al, 2009*). Ces politiques ont tenté de remplacer les travailleurs étrangers par des travailleurs nationaux en introduisant un système de quotas dans le secteur privé favorisant l'emploi de travailleurs autochtones. L'Arabie saoudite, par exemple, a défini une liste de professions réservées aux citoyens, comme les chauffeurs de taxi, les employés de bureau du "Haj", les employés administratifs, etc[158]. Les politiques de nationalisation, le déséquilibre démographique et la ségrégation du marché du travail dans le CCG seront examinés en détail dans le *« chapitre 3 »* de cette thèse.

En conclusion, les pays du CCG n'ont pas eu de politiques d'immigration déclarées depuis l'afflux d'immigrants dans les années 1970. La gestion de la main-d'œuvre étrangère se traduisait généralement par un ensemble de règles et de pratiques liées à la *« kafala ».* Celles-ci définissaient le cadre juridique du recrutement des travailleurs étrangers. Plusieurs réformes et révisions ont été introduites dans les années 1990 à la lumière des évolutions et des changements économiques et politiques régionaux et mondiaux. Ces mesures ont été prises afin de traiter efficacement les questions et les problèmes liés à l'afflux de main-d'œuvre immigrée. L'objectif était toujours de contrôler strictement le flux migratoire dans la région avec un système de plus en plus non intégrationniste et conditionnel.

4. Migration au sein du CCG dans le *XXI*^{ème} siècle

4.1. Un nouveau boom d'immigration

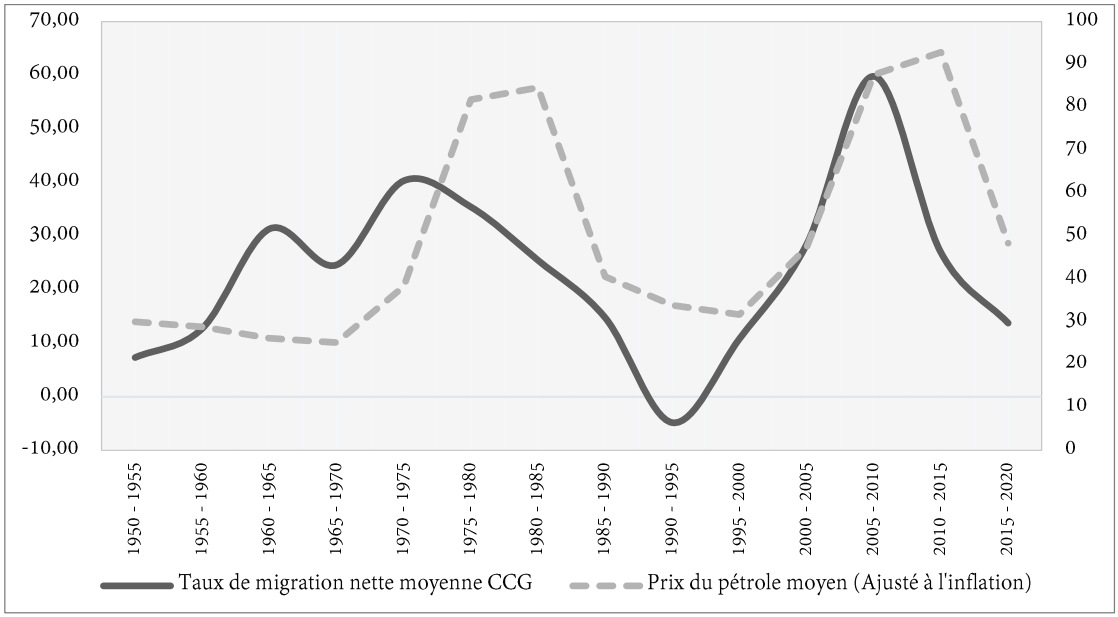
Après les fluctuations des années 1990, une hausse spectaculaire du prix du pétrole a eu lieu au début du *XX*^{ème} siècle. Un troisième boom pétrolier était annoncé. Le prix du baril de pétrole est passé de moins de 20 dollars en 1999 à 60 euros en 2005[159]. Cette augmentation s'est poursuivie jusqu'à la fin de la première décennie, pour atteindre 147 dollars en 2008. Par

[158] *Arab News, Saudi Arabia,10 February 2002*
[159] *US Energy Information Administration , 2014 http://dralkuwari.net/sites/akak/files/rational_for_oil_crisis_artical.pdf*

conséquent, les exportations mondiales de pétrole et de gaz naturel en provenance des pays du CCG n'ont cessé de croître depuis 2002. La valeur des exportations des six pays est passée de 123,4 milliards de dollars à 372 milliards de dollars en 2005, pour atteindre 421,1 milliards de dollars en 2007[160]. Cette évolution est due à l'augmentation de la consommation mondiale et surtout à l'augmentation des importations en provenance des pays émergents comme la Chine et l'Inde. Ce contexte a entraîné un boom des revenus pétroliers. Les recettes pétrolières des pays du CCG représentaient environ 80% des recettes publiques, 70% des exportations totales et 50% du *PIB* (*Sturm et al., 2008*). La valeur des exportations a été estimée à environ 614 milliards de dollars en 2008, malgré la forte baisse des prix du pétrole au quatrième trimestre de cette année.

Le pic des prix du pétrole au cours de la première décennie des années 2000 a entraîné un boom de l'immigration similaire à celui connu après le premier choc pétrolier des années 1970. *La figure 2.6* montre la forte corrélation entre les variations des prix du pétrole et les taux de migration nets.

Figure 2.6 : *La relation entre le taux de migration nette moyen et le prix du pétrole (axe de droite) de 1950 à 2020*



Source : *Travail d'auteur sur des données issuées de « United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Prospects 2019, custom data acquired via website ».&https://inflationdata ,com/articles/inflation-adjusted-prices/historical-crude-oil-prices-table/*

En effet, l'accumulation des revenus pétroliers a conduit à une augmentation des activités

[160] *Al Kuwari A., « Le troisième boom pétrolier, une lecture préliminaire sur les indications et l'ampleur du boom: le cas des pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG), version arabe, http://dr-alkuwari.net/sites/akak/files/rational_for_oil_crisis_artical.pdf*

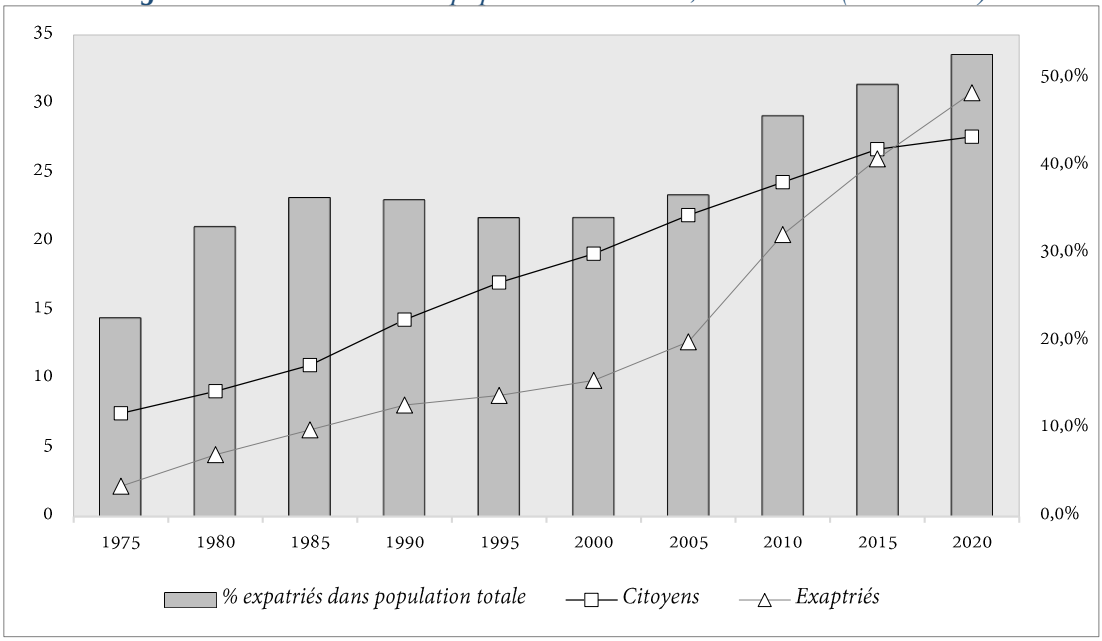
d'investissement privé local. Des mégaprojets privés ont été mis en place dans toute la région, entraînant une privatisation de l'économie au sein des pays du Golfe (*voir annexe 2.3*). En contrepartie, les projets publics ont été réduits au cours de la même période. Ainsi, le processus de développement dans la région est désormais piloté non plus par l'État mais par le secteur privé. Ce secteur est devenu le moteur de la croissance dans la région. Il était dirigé par un petit groupe d'investisseurs influents. Dans de nombreux cas, ces investisseurs étaient eux-mêmes des personnes qui exerçaient le pouvoir politique (*Hanieh, 2011*). Afin de répondre aux besoins croissants en main-d'œuvre de ce secteur et de stimuler son activité économique, il était essentiel de faire venir en masse des travailleurs migrants (*Khalaf et al., 2015*). En conséquence, les pays du CCG ont connu une nouvelle vague de flux migratoires sans précédent de dès le début du *XXI*^{ème} siècle.

En un laps de temps relativement court, la région du Golfe s'est positionnée comme la troisième plus grande région importatrice de main-d'œuvre au monde (*Naufal et Genc, 2020)*. En 2005, les États du CCG comptaient environ 12,8 millions de migrants. Cela représentait environ 36,7 % de la population totale, contre 22,7 % en 1975[161]. Ce taux variait selon les pays ; au Koweït, par exemple, le taux était de 62% en 2000, au Qatar la proportion d'immigrants était d'environ 75,9% en 2004, tandis qu'aux Émirats Arabes Unis le taux atteignait 79,9% en 2005. Dans le reste des pays de la région, la proportion au début des années 2000 était plus faible, avec environ 37,6% au Bahreïn (2001), 27,1% en Arabie Saoudite (2004) et 23,9% à Oman (2003). La grande majorité de ces migrants étaient des travailleurs contractuels temporaires qui ont été amenés pour soutenir le secteur privé en pleine expansion.

En 2008, le monde a été confronté à une crise financière qui a entraîné une forte baisse des prix du pétrole. Cette crise a mis fin au troisième boom pétrolier, limitant son élan et ayant par la suite un impact profond sur l'économie mondiale et l'économie de la région. Bien que la crise financière ait été un frein temporaire à la croissance économique, le nombre de migrants entrant dans le CCG a en fait continué à augmenter. Le nombre de migrants dans le CCG a atteint 20,5 millions en 2010, ce qui représentait environ 45,8 % de la population totale. La *figure 2.7* ci-dessous illustre l'évolution de la population du CCG, indigène et migrante, entre 1975 et 2020.

[161] *Calcul d'auteur sur des données issues de Khalaf A. , AlShehabi O. et Hanieh A. , 2015.*

Figure 2.7 : *Evolution de la population du CCG , 1975-2020 (en millions)*



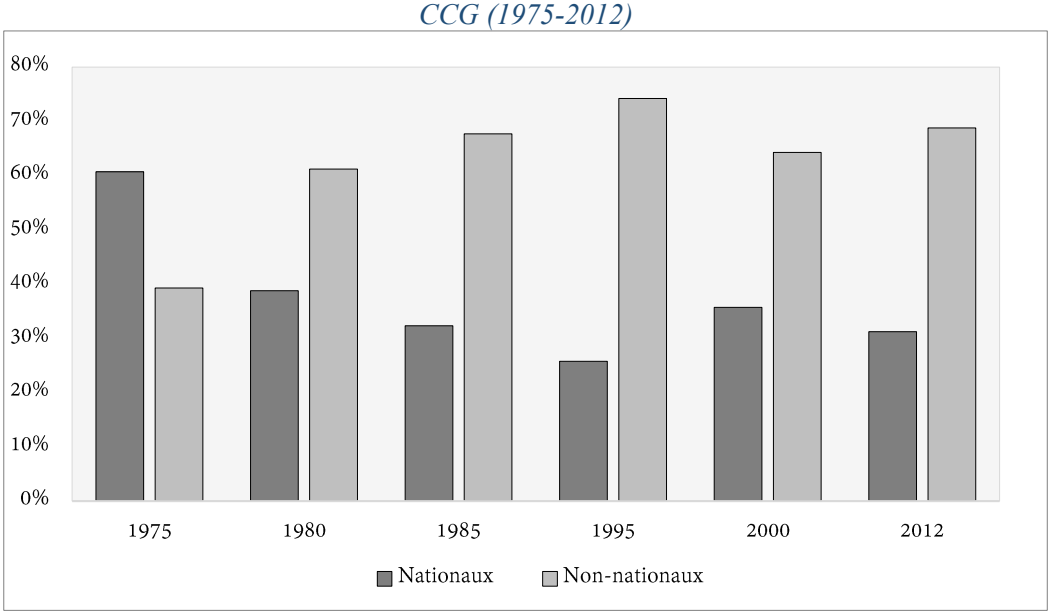
Source : *Travail d'auteur issues de Khalaf A. , AlShehabi O. et Hanieh A. , 2015 (données 1975-1985); 1990-2020 : calculs d'auteur sur des données issues de United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019) & ONU DAES, 2020 (Portail sur les données migratoires).*
Note : *Le pourcentage d'expatriés se réfère à l'axe secondaire.*

Ce graphique ne montre aucun signe d'inversion de la tendance migratoire qui s'est établie pendant les premiers booms pétroliers. Une forte augmentation du nombre d'immigrants dans la région est observée à partir de 2010. En 2020, la population expatriée avait dépassé la population citoyenne, avec 52,7% d'immigrés dans l'ensemble des pays du CCG. Ce taux cache une grande disparité entre les pays de la région. Par exemple, aux Émirats Arabes Unis, au Qatar et au Koweït, la population locale est devenue une minorité. Autrement dit, les expatriés étaient surreprésentés dans la population totale. Les proportions de la population migrante étaient respectivement de 88,1 %, 77,3 % et 72,8 % en 2020. Au Bahreïn et à Oman, près de la moitié de la population était constituée d'étrangers (55 % et 46,5 % respectivement) et en Arabie saoudite, plus d'un tiers de la population était constituée de migrants (38,6 % en 2020).

Comme le montre *la figure 2.8*, la part de main d'œuvre immigrée dans la population active était beaucoup plus importante que dans la population totale. Les travailleurs expatriés représentaient environ 70 % de la main-d'œuvre du CCG en 2012, contre moins de 40 % en 1975. La dépendance à l'égard de la main-d'œuvre étrangère s'est encore accrue depuis les années 2000. Dans certains pays, le taux de participation de la main-d'œuvre étrangère dépassait 80%, notamment au Qatar, au Bahreïn, au Koweït et aux Émirats arabes unis. Ces taux étaient

respectivement de 92,5%, 87,9%, 85,7% et 83,5% en 2016[162].

Figure 2.8 : *Le pourcentage de main d'œuvre locale et expatriée dans la force de travail au sein du CCG (1975-2012)*



Source : *calcul d'auteur sur des données issues de de Khalaf A. , AlShehabi O. et Hanieh A. , 2015,*

Un examen du marché du travail du CCG au cours des dernières années révèle que les travailleurs migrants dominent l'offre de main-d'œuvre, représentant en moyenne 70,4 % de la main-d'œuvre employée. Cette proportion de non-nationaux dans la population employée est l'une des plus élevées au monde[163]. Ce taux dépasse 90% dans certains pays dont le Qatar (95,1% en 2016) et les Émirats Arabes Unis (96,1% dans l'émirat de Dubaï en 2017). Dans le cas d'Oman et du Koweït, ce taux dépasse les 80% avec respectivement 85,6% et 80,9% en 2016[164]. Malgré sa majorité relative de natifs dans la population totale, l'Arabie saoudite affichait également une forte dépendance à la main-d'œuvre étrangère. Quelque 59,4 % des employés étaient des expatriés en 2016.

Cet afflux de main-d'œuvre migrante était dû à une augmentation exceptionnelle du volume de la demande de travail dans les petites et moyennes entreprises du secteur privé. Ces entreprises étaient de plus en plus gérées par des citoyens. Ainsi, la demande de main-d'œuvre migrante par la population citoyenne s'est déplacée du secteur domestique vers la génération de revenus dans les petites et moyennes entreprises privées. Ces citoyens cherchaient à générer des revenus

[162] *Données issues de sources statistiques nationales dans « Gulf Labour Markets, Migration and Population (GLMM) »*
[163] *https://www.ilo.org/beirut/areasofwork/labour-migration/lang--en/index.htm*
[164] *https://gulfmigration.org/gcc-emp-1-1-percentage-of-nationals-and-non-nationals-in-employed-population-in-gcc-countries-2016/*

dans le secteur privé en employant une main-d'œuvre migrante à bas salaire. Cette tendance s'est développée au cours de la première décennie du *XXI*^{ème}, créant une demande supplémentaire de main-d'œuvre migrante. Elle s'est accentuée après que l'attrait du secteur public, saturé et incapable d'absorber l'offre croissante de travailleurs citoyens, se soit estompé. De ce fait, de nombreux citoyens ont préféré devenir employeurs en créant leur propre entreprise plutôt que de devenir des employés du secteur privé avec des salaires bas et des conditions de travail ne répondant pas à leurs attentes. La dépendance du CCG vis-à-vis de la main-d'œuvre immigrée a donc dépassé le cadre de l'État et de ses élites économiques et politiques. Elle est désormais l'affaire de ses citoyens.

Les statistiques montrent qu'une proportion importante de travailleurs étrangers, souvent plus de la moitié, sont employés dans le secteur domestique et dans des petites et moyennes entreprises appartenant à des citoyens. Au Bahreïn, par exemple, plus de 80 % des travailleurs enregistrés auprès de l'agence d'assurance sociale pour l'emploi dans le secteur privé en 2010 étaient dans des établissements de moins de 50 employés[165]. Par ailleurs, le nombre de travailleuses migrantes n'a cessé d'augmenter au fil du temps en raison de la demande croissante du secteur domestique. Par exemple, au Koweït, près d'un tiers de la population migrante était employée dans les services domestiques en 2011[166]. En général, le bilan global au début du *XXI*^{ème} siècle montre une forte concentration de la main-d'œuvre migrante dans le secteur privé dans tous les pays du CCG. Entre 2000 et 2010, près de 80 % des emplois du secteur privé créés dans le CCG ont été occupés par des non-nationaux[167]. Cette main-d'œuvre a été relativement peu rémunérée et peu qualifiée. En contrepartie, la main-d'œuvre locale a continué à se tourner vers le secteur public pour obtenir de meilleurs salaires et conditions de travail.

Les méga-événements planifiés et réalisés dans la région au cours de la deuxième décennie ont intensifié les flux migratoires, notamment vers le Qatar, les Émirats Arabes Unis et l'Arabie Saoudite. Depuis 2010, le Qatar a été officiellement désigné par la FIFA pour accueillir la Coupe du monde de football de 2022. Ce projet nécessite une importante main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée dans le domaine de la construction et des infrastructures. Par conséquent, le pays s'est appuyé sur une main-d'œuvre migrante massive pour achever le projet dans les délais. La main-d'œuvre migrante au Qatar est passée de 415 235 en 2006 à 1 1990 107

[165] *Bahrain Central Statistics Organization, 2010.*
[166] *Kuwait Central Statistical Bureau, 2011*
[167] *https://reports.weforum.org/rethinking-arab-employment/part-ii-the-employment-system-in-gcc-countries/?doing_wp_cron=1621964397.3746590614318847656250*

en 2010 et 1 988 328 en 2018[168]. Les migrants ont constitué environ 95% de la main-d'œuvre du pays en 2018. Ils sont employés dans tous les secteurs de l'économie, de la construction au travail domestique en passant par les métiers de première ligne et les métiers hautement qualifiés. Cela reflète la forte dépendance du pays à l'égard de la main-d'œuvre étrangère, qui s'est consolidée au fil des ans. Sans ces travailleurs, l'économie qatarie, comme celle des autres pays du Golfe, serait paralysée. De même, l'Expo de Dubaï, dans les Émirats arabes unis, qui s'est déroulée entre octobre 2021 et mars 2022, a nécessité une énorme main-d'œuvre migrante pour sa mise en œuvre. Le projet était totalement dépendant de la main-d'œuvre migrante, notamment pour la construction et les infrastructures des sites, ainsi que pour l'accueil, la sécurité et les services pendant l'Expo. Le nombre de personnes travaillant dans le secteur privé, employant principalement des immigrants, est passé de 2242376 en 2005 à 3880494 en 2010 et 5039000 en 2017[169]. Récemment, l'Arabie Saoudite a annoncé le début de la construction de l'un des plus grands projets du monde, "The Line". Des millions de travailleurs migrants vont probablement s'installer dans le pays pour construire ce projet géant. Ces méga-projets sont et seront un défi pour ces pays au cours de la prochaine décennie, qui devront gérer et protéger un afflux massif de travailleurs migrants.

4.2. Les tendances migratoires des années 2000

La mondialisation des flux migratoires des années 1990 s'est poursuivie dans les années 2000 dans l'ensemble des pays du Golfe. Les migrants des quatre coins du monde se sont dirigés de plus en plus vers le Golfe. Malgré la diversification des flux migratoires vers le CCG, les pays asiatiques non arabes restent aujourd'hui les principaux exportateurs de migrants vers la région *(Shah, 2013*). Les tendances migratoires au cours de cette période étaient similaires à celles observées après le deuxième boom pétrolier. Comme le montre la *figure 2.3*, la proportion d'Arabes a continué à diminuer au début des années 2000. Elle est passée de 72% en 1975 à environ 25 à 29% en 2002. En revanche, l'augmentation régulière des travailleurs asiatiques s'est poursuivie, tant au niveau de la démographie que de la composition de la main-d'œuvre. En 2005, la part de la population asiatique dans la main-d'œuvre étrangère d'Oman était de 92,4%, contre 5,6% pour les travailleurs arabes. La même année, aux Émirats Arabes Unis, les taux étaient de 87,1% pour la population migrante asiatique et de 8,7 % pour les expatriés arabes. Cette tendance était similaire pour tous les pays du CCG (*Annexe 2.2*). L'afflux de

[168] *Planning and statistics Authority of Qatar : Labour force sample surveys 2006 et 2018 & census 2010*
[169] *Ministry of Human Ressources and Emiratisation (MoHRE) of UEA : Labour Market Information System : https://gulfmigration.grc.net/uae-total-labour-force-in-the-private-sector-2004-2017/*

migrants asiatiques a encore accru la population de femmes migrantes dans le CCG. Au début des années 2000, la proportion de travailleuses étrangères dans ces pays avait doublé ou triplé par rapport au milieu des années 1970 et au début des années 1980 (*Esim et Smith, 2004)*. La féminisation des flux migratoires vers le CCG est également due à l'afflux de travailleuses domestiques en provenance de pays d'Afrique subsaharienne tels que l'Éthiopie et la Somalie (*De Regt, 2010 ; Fernandez, 2010*). Au Koweït, par exemple, 91% des employés originaires de pays africains non arabes étaient des femmes en 2012[170]. De même, 93% des travailleurs africains non arabes à Bahreïn étaient des femmes en 2010[171]. Cependant, la majorité des travailleuses étaient encore originaires de pays asiatiques. La proportion de femmes asiatiques non arabes dans la main-d'œuvre étrangère totale au Koweït était de 73 % en 2012. Cette proportion était de 74 % au Bahreïn en 2010. La majorité de ces travailleuses étaient employées dans le secteur domestique.

L ' *« asiatisation »* de la main-d'œuvre migrante s'est poursuivie au cours de la deuxième décennie de ce siècle. Les données communiquées par les pays asiatiques sur les flux annuels de migrants vers le CCG révèlent que l'afflux de migrants a persisté depuis le début des années 2000. (*Shah, 2013*). En 2015, la population migrante asiatique représentait environ 75% de la population migrante du CCG, tandis que la part des expatriés arabes était de 21%. La part des migrants africains non arabes et des migrants occidentaux était de 1% pour chaque catégorie[172]. L'Arabie saoudite et les Émirats Arabes Unis sont les principaux récepteurs des travailleurs asiatiques. Aux Émirats Arabes Unis, par exemple, les Sud-Asiatiques constituaient le plus grand groupe de migrants (59,4 %), suivis par les Égyptiens (10,2 %) et les Philippins (6,1 %)[173]. En général, les pays du CCG sont devenus la première destination des migrants d'Asie du Sud-Est, en particulier ceux originaires d'Inde, du Pakistan, du Bangladesh, d'Indonésie, des Philippines et du Sri Lanka[174]. En 2019, quatre des 20 principaux couloirs de migration dans le monde concernent les pays du CCG, à savoir : Inde-Émirats Arabes Unis (3,4 millions), Inde-Arabie Saoudite (2,4 millions), Indonésie-Arabie saoudite (1,7 million), Pakistan-Arabie Saoudite (1,5 million). Des dizaines d'autres couloirs de migration vers les pays du CCG sont également très importants dans le monde, tels que Inde-Oman (1,3 million), Bangladesh-Arabie Saoudite (1,2 million), Inde-Koweït (1,1 million) ou Bangladesh-, Émirats Arabes Unis, etc.

[170] *Authority for Civil Information (PACI), Kuwait, 2012.*
[171] *Central Information Organisation (CIO), Bahrain, 2010.*
[172] *UNDESA, Population Division 2015.*
[173] *The World Factbook, Central Intelligence Agency (CIA), 2015 :https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/united-arab-emirates/*
[174] *UN,"InternationalMigrationin GCC Countries," Regional Symposium on Foreign Workers inthe GCC: Towa rds a Common Strategy, Doha, Qatar (April 17-19, 2007)*

Ces flux s'inscrivent principalement dans le cadre de la migration de travail temporaire. Cependant, la nature de cette main-d'œuvre a changé au fil du temps. Les immigrants asiatiques qui travaillaient auparavant principalement dans des emplois peu qualifiés (*Girgis, 2002*), notamment dans les secteurs de la construction, du transport, de l'hôtellerie et du travail domestique, sont de plus en plus recrutés dans des secteurs semi-qualifiés et qualifiés *Gulf Business 2017*).

De manière générale, les schémas modernes de migration internationale dans les États arabes du Golfe ont émergé avec la découverte des premières ressources pétrolières (*Errichiello, 2012*). Ces mouvements sont essentiellement des flux *« Sud-Sud »*. Ils se manifestent principalement sous la forme de mouvements intra et interrégionaux avec les pays asiatiques et arabes, ainsi que de trajectoires intercontinentales avec les pays africains. Selon *Valenta et Jakobsen (2017)*, les migrants des pays asiatiques, arabes et africains dominent les mouvements migratoires vers le CCG. À titre d'exemple, environ 77% des migrants africains se sont rendus dans les pays du CCG, bien que le nombre de migrants africains puisse être sous-estimé en raison du manque de données précises (*Atong et al., 2019*). Selon une enquête menée entre 2007 et 2009, des personnes originaires de la région MENA et d'autres pays arabes non membres du CCG ont exprimé leur intérêt à s'installer dans la région du CCG[175]. Malgré la diversité des couloirs de migration vers le CCG, le système de migration actuel au sein du CCG dépend principalement des travailleurs étrangers en provenance d'Asie. Aujourd'hui, le corridor qui relie les pays du CCG et l'Asie, en particulier l'Asie du Sud, est le plus important corridor *« Sud-Sud »* (*Pagès-El Karoui et SA Yeoh, 2020*).

La présence étrangère croissante dans le CCG dans les années 2000 a exacerbé le déséquilibre démographique de la population. Le bilan démographique des pays du CCG en 2020 montre que plus de la moitié de la population totale est constituée de migrants. Dans certains pays, comme le Qatar, les Émirats Arabes Unis et le Koweït, la population autochtone est extrêmement minoritaire. Dans certains cas, le nombre de migrants d'un même pays ou d'une même communauté a dépassé la population totale des citoyens. C'est le cas aux Émirats Arabes Unis, où la population de citoyens ne représentait que 11,32 % en 2014, dépassée par les communautés indienne et pakistanaise, qui représentaient respectivement 27,15 % et 12,53 %[176]. Aujourd'hui, nous parlons d'une crise d'identité qui menace les sociétés du Golfe.

[175] *Gallup (nd), Potential Migration and the GCC : http://www.gallup.com/poll/ 157058/ potential-migration-gcc.aspx*
[176] *Gulf Labour Markets, Migration and Population (GLMM) from « Foreign embassies in the UAE and press quotes, in BQ Magazine. » : https://gulfmigration.org/uae-estimates-of-population-residing-in-the-uae-by-*

L'analyse de cette crise dépasse le cadre de notre travail. Ce déséquilibre a renforcé la dichotomie entre citoyens et immigrants et la segmentation du marché du travail. Craignant les conséquences économiques, sociales et sécuritaires de ces déséquilibres démographiques, le système migratoire au sein de la région est devenu de plus en plus axé sur la non-intégration des migrants. Les politiques *« anti-intégration »* adoptées dans les années 1990 ont été renforcées dans les années 2000 par la limitation des droits économiques et sociaux des migrants. Les droits politiques ont également été limités par la quasi-impossibilité d'obtenir la citoyenneté et la limitation de la durée de résidence, notamment pour les travailleurs non qualifiés. De même, les politiques de nationalisation lancées à la fin du siècle dernier ont été généralisées et consolidées dans tous les pays du CCG. Outre le système de quotas adopté depuis le siècle dernier, plusieurs autres mesures anti-migration restrictives ont été élaborées pour promouvoir l'emploi de la main-d'œuvre indigène. Ces mesures visaient particulièrement les travailleurs migrants non qualifiés et peu qualifiés. En contrepartie, les travailleurs qualifiés étaient encouragés à venir dans la région. En général, les mesures prises jouent en leur faveur. Tous les efforts ont été faits pour réduire l'intégration des travailleurs migrants dans les sociétés du Golfe (*Longva, 2005*). Le modèle migratoire *« Golfien »,* non-intégrationniste et conditionnel, sera étudié en profondeur dans les prochains chapitres de cette thèse.

4.3. Le contexte du coronavirus

Aujourd'hui, de nombreuses questions se posent sur l'avenir de l'immigration dans la région du CCG. En effet, la région a connu un déclin économique dû à la baisse de la production pétrolière et à la détérioration des prix du pétrole. La croissance économique de la région est devenue vulnérable à la volatilité des prix du pétrole en raison de leur dépendance quasi totale au pétrole. Certains pays ont connu une croissance nulle ou en baisse au cours de la dernière décennie. En conséquence, des mesures de resserrement de la politique budgétaire et des réformes ont été mises en œuvre pour réduire les dépenses publiques et augmenter les recettes non pétrolières La situation a été aggravée par la pandémie de Covid-19, qui a exacerbé les problèmes socio-économiques dans le Golfe. Cette crise sanitaire a fortement affecté la demande mondiale de pétrole, faisant chuter les prix du pétrole à des niveaux historiquement bas. Le prix du pétrole a chuté à seulement 32 dollars en 2020.

En conséquence, la demande de main-d'œuvre étrangère s'est stabilisée dans la région. De nombreux travailleurs migrants ont perdu leur emploi, notamment dans le secteur de l'hôtellerie

country-of-citizenship-selected-countries-2014/

et de la restauration, et se sont retrouvés livrés à eux-mêmes. Beaucoup ont été contraints de quitter la région précipitamment. Dans les premiers jours de la pandémie, par exemple, des dizaines de milliers de travailleurs migrants sont partis sur des vols d'urgence. La majorité des rapatriés sont des Indiens, des Pakistanais, des Égyptiens et des Philippins, qui forment les plus grandes communautés étrangères du Golfe Persique. Dans le même temps, la majorité des pays du CCG ont fermé leurs frontières aux travailleurs en réponse à la pandémie. En conséquence, l'octroi de visas de travail a été temporairement suspendu. Selon l'OCDE, l'afflux d'étrangers dans les pays du CCG, comme dans de nombreuses autres régions, a considérablement diminué depuis le début de la crise[177]. Selon l'OCDE, cette tendance à la baisse des flux migratoires devrait se poursuivre. Ainsi, la majorité des couloirs de migration vers la région, principalement *« Sud-Sud »*, sont paralysés jusqu'à une date inconnue.

Dans le même cadre, plusieurs mesures répressives ont été mises en place à l'encontre des travailleurs migrants. Aux Émirats Arabes Unis, par exemple, un programme de *" congé anticipé* " supervisé par cinq ministères a été adopté dans le secteur privé où se trouve la majorité des migrants[178]. Ce programme était destiné à encourager les expatriés à retourner dans leur pays d'origine. Mais en réalité, il a été mis en place pour les forcer à quitter le pays. Nombre d'entre eux ont bénéficié d'un congé sans solde et sans aucun dispositif d'aide. De nombreux autres travailleurs ont également été licenciés ou ont vu leur salaire réduit, et beaucoup d'autres ont été expulsés de force[179]. Ces mesures étaient appliquées uniquement aux travailleurs migrants[180]. Ces derniers n'avaient donc pas d'autre choix que de quitter le pays[181]. À titre d'exemple, plus de 7300 Philippins sont rentrés dans leur pays au début de la pandémie[182]. Des politiques similaires ont été appliquées par d'autres pays du CCG. Le gouvernement qatari a ordonné une réduction de 30% des coûts mensuels des employés non qataris afin de consolider ses finances pour faire face à l'impact de la pandémie de coronavirus. En conséquence, il a ordonné une réduction des salaires ou le licenciement des travailleurs avec un préavis de deux mois[183]. Au Koweït, un plan de rapatriement des ressortissants étrangers a été élaboré. Ce plan

[177] *https://oecd-development-matters.org/2021/02/19/inegalites-et-migrations-internationales-garantir-des-avantages-pour-tous-dans-lapres-pandemie/*
[178] *https://www.internationalinvestment.net/news/4013604/uae-launches-leave-policy-expat-workers*
[179] *https://foreignpolicy.com/2020/04/23/middle-east-autocrats-south-asian-workers-nepal-qatar-coronavirus/*
[180] *https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-06-10/qatar-cuts-pay-for-foreign-employees-working-for-government*
[181] *https://gulfnews.com/world/gulf/covid-19-gulf-expats-forced-to-leave-for-home-as-pandemic-impacts-jobs-1.72112920*
[182] *https://gulfnews.com/world/gulf/covid-19-gulf-expats-forced-to-leave-for-home-as-pandemic-impacts-jobs-1.72112920*
[183] *https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-06-10/qatar-cuts-pay-for-foreign-employees-working-for-government*

visait à réduire la population expatriée dans le pays d'environ 30%. De même, le recrutement de travailleurs migrants dans le secteur pétrolier, secteur moteur du pays, a été interrompu. Environ 80 % des quelque 26 500 migrants étrangers illégaux, principalement des Indiens et des Égyptiens, ont été expulsés du pays[184]. Un projet de loi basé sur un système de quotas pour l'emploi de travailleurs étrangers a également été proposé. Il avait pour but de remédier au déséquilibre démographique du pays. Dans le cadre de ce projet de loi, un certain nombre de législateurs koweïtiens ont suggéré de limiter le nombre de travailleurs indiens à 15 % de la population totale. Ils prévoyaient également d'imposer des restrictions aux pays qui ne reprendraient pas leurs ressortissants. En Arabie saoudite, la crise a atteint son paroxysme avec l'effondrement des prix du pétrole et l'annulation des pèlerinages à la Mecque en raison de la pandémie. Dès lors, des mesures strictes ont été mises en place par le gouvernement, permettant notamment aux entreprises du secteur privé de réduire les salaires de 40 % et même de mettre fin aux contrats de travail de certains migrants. Ces mesures ont été annoncées par le premier ministre saoudien des finances en mai 2020[185]. Les plus touchés par ces mesures ont été les expatriés les moins qualifiés travaillant dans la construction, l'hôtellerie, la restauration et le commerce. Toutefois, l'impact de la crise s'est étendu aux travailleurs hautement qualifiés tels que les médecins et les ingénieurs. Selon *Hiba Zayadi*, chercheuse sur le Golfe à *« Human Rights Watch »,* ces tentatives des Etats du Golfe de renvoyer précipitamment les travailleurs migrants dans leur pays d'origine sont *« une tentative de se laver les mains de la responsabilité qui leur incombe »*.

Les conditions de travail et de logement des migrants sont décrites comme mauvaises et dangereuses (*Fargues et Shah, 2019)*, ce qui a exacerbé la précarité des migrants pendant la crise sanitaire. Ces conditions ont contribué à une propagation rapide du virus parmi les non-nationaux[186]. En Arabie saoudite, par exemple, les expatriés représentaient 73% des cas confirmés de covid-19 en avril 2020[187]. En outre, dans le cadre de la *« kafala »,* de nombreux employeurs ou *« kafil »* confisquent les documents personnels de leurs travailleurs, notamment les moins qualifiés et les travailleurs domestiques[188]. Cette situation était problématique dans

[184] *https://gulfnews.com/world/gulf/covid-19-gulf-expats-forced-to-leave-for-home-as-pandemic-impacts-jobs-1.72112920*
[185] *https://www.la-croix.com/Monde/Moyen-Orient/Golfe-effets-crise-depassent-frontieres-2020-05-07-1201093050 & https://gulfnews.com/world/gulf/covid-19-gulf-expats-forced-to-leave-for-home-as-pandemic-impacts-jobs-1.72112920*
[186] *https://www.economist.com/middle-east-and-africa/2020/04/23/migrant-workers-in-cramped-gulf-dorms-fear-infection*
[187] *https://www.moh.gov.sa/en/Ministry/MediaCenter/News/Pages/News-2020-04-20-002.aspx*
[188] *https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/2018/12/migration-to-from-in-middle-east-north-africa/*

le contexte de la pandémie. Cette pratique est désormais officiellement interdite dans tous les pays du Golfe[189]. Ces pratiques mises en place pendant la pandémie reflètent la précarité multiforme subie par la population migrante dans le CCG. L'institution de la *« kafala »* a été le cadre approprié pour ces injustices. Ce système de gestion des travailleurs migrants favorise leur marginalisation. La crise sanitaire actuelle est une opportunité pour un réel changement du système migratoire *« Golfien »*. Il est impératif que les monarchies du CCG entreprennent des réformes urgentes de la *« kafala »* afin de mieux protéger les travailleurs migrants en garantissant leur sécurité, leur bien-être et leurs droits. Mais avant de parler de réformes, il est important de se pencher sur les fondements historiques et conceptuels de ce système, qui constitue depuis très longtemps un élément central du processus migratoire vers les pays du Golfe.

5. Les fondements historiques du système de la *« kafala »*

La *« kafala »* ou système de parrainage est une institution typique de la région du Golfe arabe. Il visait à réglementer la relation entre les employeurs et les travailleurs migrants. Il a également permis de gérer l'afflux massif de main-d'œuvre étrangère, surtout après le boom pétrolier de 1973. Ce système a défini le cadre légal pour s'installer, résider et travailler dans les pays du CCG. Dans le cadre de la "kafala", le statut d'immigration du travailleur migrant est légalement lié à l'employeur ou au parrain pour la durée du contrat. Dans cette section, nous examinons le système de la *« kafala »*, dans son cadre général et juridique, tout en mettant l'accent sur les différentes modifications apportées à ce système au fil des ans. Pour ce faire, nous exposons ses fondements historiques, ainsi que ses modalités de fonctionnement dans chaque pays du Golfe. Nous mettons également en lumière les différentes critiques adressées à ce système, qualifié d'"esclavage moderne". L'objectif sera de répondre à plusieurs questions sur ce système, concernant la structure et la base légale de la relation entre le parrain *« Al-Kafil »* et l'employé *« Al-Makful »*, la mobilité de la main-d'œuvre étrangère sur le marché du travail, l'application du système aux différents travailleurs migrants arabes et non arabes, etc.

5.1. Comment l'histoire de « Kafala » a-t-elle commencé ?

L'histoire de ce système est difficile à déterminer, et reste à établir. La littérature de la *« Kafala »* est pratiquement inexistante. Néanmoins, il existe plusieurs scénarios qui sont à

[189] *Employer-migrant worker relationships in the Middle East: exploring scope for internal labour market mobility and fair migration / International Labour Organization, Regional Office for Arab States. - Beirut: ILO, 2017. (White paper; Feb. 2017)*

l'origine de la mise en place de ce système dans la région du Golfe. Ils seront présentés dans la suite de cette section. Il est nécessaire d'approfondir l'histoire de ce système ainsi que les différents scénarios proposés. Il s'agit de la clé pour comprendre la situation actuelle de la main-d'œuvre expatriée dans les États du Golfe. Pour ce faire, nous devons d'abord revenir à l'ère pré-pétrolière, en particulier à l'époque de la colonisation britannique dans la région avant d'aborder par la suite l'ère pétrolière.

5.1.1. L'origine du terme *« Kafala »*

Tout d'abord, il est essentiel de déterminer l'origine du terme *« kafala »*. Littérairement, le mot *« kafala »* trouve son origine dans la racine *« kafl »*, qui a plusieurs significations. « Kafl- ou bien parrain » peut signifier qu'un acteur devient le tuteur légal d'un objet ou d'une personne, ou qu'il a l'obligation de le nourrir et de le vêtir, ou qu'il le garantit, en devient responsable *(Longva, 2019)*. Il convient également de noter que le mot *« kafala »* est utilisé dans certains pays musulmans pour désigner le système d'adoption des enfants. Les lois de la charia[190] interdisent l'adoption légale complète mais permettent aux orphelins d'être "parrainés" par un *« kafl ».* Dans son concept juridique, cette notion trouve son origine dans le droit musulman coutumier des Bédouins d'Arabie centrale. Elle fait référence à la protection spéciale dont tout étranger avait droit lorsqu'il était accueilli par l'une des tribus. Dans cette acception juridique, la *« kafala »* recouvre toutes les formes de bienveillance, de bonté et d'assistance. Les modalités d'accueil, le statut d'affiliation ou d'appartenance au groupe et la protection dont bénéficie cet étranger temporaire ont été codifiés et soigneusement expliqués dans plusieurs textes fondamentaux de l'Islam. Ces codifications sont généralement orales et varient selon l'époque et la région ou la tribu, mais permettent toujours à l'étranger de vivre au sein du groupe. Cependant, le statut d'invité ou d'étranger reste toujours irréversible (*Beaugé, 1986*). Cela reflète le statut de la population migrante actuellement dans la région du Golfe.

La charia a minutieusement déterminé la relation entre les deux parties : *« Al-Kafil »* (le parrain ou le garant) d'une part et *« Al-Makful »* (le parrainé) d'autre part. Cette relation peut être résumée comme suit : la première partie "le parrain" assure la sécurité juridique de la seconde partie "le parrainé", et s'engage à assumer ses responsabilités légales en cas d'incapacité de ce dernier. Cela peut généralement prendre deux formes. La première consiste à veiller de manière

[190] *"La charia (en arabe : الشَّرِيعَة) représente dans l'islam diverses normes et règles doctrinales, sociales, cultuelles et relationnelles édictées par la révélation … Il est d'usage de désigner en occident la charia par le terme de loi islamique, qui est une traduction approximative puisque n'englobant que partiellement le véritable sens du mot". Cette définition est donnée par : www.fr.wikipedia.org*

générale au bon comportement du parrainé *« Al-Makful »*. Dans la deuxième forme, le garant *« Al-Kafil »* prend en charge le paiement des sommes dues par le sponsor *« Al-Makful* en cas de défaillance de ce dernier. Cette pratique est généralement appliquée dans le cas de prêts et de dettes, et est largement utilisée dans le monde, tout comme la première forme. Dans la région du Golfe, l'application de la *« kafala »* a été étendue à toute la main-d'œuvre étrangère. La possibilité pour un immigrant de trouver un emploi dans l'un des pays du CCG a été conditionnée à l'obtention d'un contrat de parrainage. Le parrain *« Al-Kafil »* doit être un citoyen ou une entreprise appartenant à un citoyen. Ce parrain devient le tuteur légal de l'expatrié *« Al-Makful »* parrainé pendant son séjour en tant qu'employé jusqu'à son retour dans son pays d'origine à la fin de son contrat de travail.

A ce stade, nous revenons à la question initiale *" Comment a commencé la mise en œuvre de la " Kafala " des travailleurs étrangers dans la région du Golfe ? "*. Il existe très peu d'études sur l'histoire de l'émergence et du développement du marché du travail dans le Golfe arabe sous le système du parrainage, malgré son rôle crucial dans la structuration des mouvements migratoires dans la région. *Gilbert Beaugé (1986)* a émis l'hypothèse que ce système existe depuis l'Antiquité dans le Golfe et dans le monde arabo-musulman en général. Et il découle d'une ancienne tradition bédouine de protection de tout étranger accueilli par la tribu ou la région, comme mentionné plus haut. Néanmoins, ce pronostic manque de preuves solides selon des historiens comme *« Omar Al-Shehabi »*[191]. C'est pourquoi, dans ce qui suit, nous tentons d'exposer les fondements historiques de la *« Kafala »* à l'ère pré-pétrolière et son développement à l'ère pétrolière.

5.1.2. L'ère pré-pétrolière

Une première explication a été menée par le sociologue Anh Nga Longva qui a montré que la *« kafala »* est un concept issu de la pêche et du commerce des perles dans la région (*Longva, 1997*). L'industrie perlière était le principal moteur de l'économie de la région avant la découverte du pétrole. Les principales pêcheries étaient situées autour des îles "*Bhar-El-Banat"*[192] dans le Golfe persique. Au début de chaque saison de pêche aux perles, un afflux de milliers de travailleurs arrivait des régions voisines de l'est de l'Arabie Saoudite, du Qatar et de la côte orientale du Golfe de Bahreïn pour travailler sur les navires de plongée. Selon la

[191] *An Associate Professor in the Humanities and Social Sciences at the Gulf University for Science and Technology in Kuwait*

[192] *« C'est-à-dire la « mer des jeunes filles » ; c'est ainsi que les Arabes désignent l'archipel des îles de la Compagnie des Indes orientales sur la côte occidentale du golfe Persique : https://referenceworks.brillonline.com/entries/encyclopedie-de-l-islam/bahr-al-banat-SIM_1056*

sociologue, les armateurs parrainaient les plongeurs chaque saison en les utilisant pour la pêche aux perles. En échange, ils prenaient en charge les dépenses de leur famille jusqu'à la fin de la saison, en les déduisant ensuite de leur salaire. Les plongeurs vivaient donc dans un cycle continu de dettes envers les armateurs. À cette époque, la circulation de ces travailleurs était totalement libre et sans frontières.

Une autre explication suggère que ce système de *« kafala »* a été inspiré par la période coloniale britannique dans le Golfe, notamment à Bahreïn et au Koweït entre 1920 et 1970. Cette période a été marquée par l'ouverture du marché du travail de la région à la main-d'œuvre étrangère, ce qui a entraîné la mise en place de procédures juridiques et bureaucratiques associées au parrainage des expatriés. Les autorités britanniques considéraient la main-d'œuvre expatriée dans la région du Golfe comme une nécessité économique, mais en même temps comme un problème de sécurité qui devait être réglementé. Par conséquent, l'Empire britannique a mis en place un ensemble de lois et de procédures visant à contrôler étroitement l'afflux de travailleurs migrants. L'idée était d'exercer une autorité légale sur les migrants résidents dans toute la région du Golfe par le biais d'un système de parrainage. À l'exception de l'Arabie saoudite, la puissance britannique a exercé une autorité légale sur tous les migrants résidant dans les pays du Golfe jusqu'à leur indépendance.

Le Bahreïn a été le point de départ de l'installation et de la cristallisation de ce système dans le Golfe. Il a été le premier territoire du Golfe où les Britanniques ont étendu leur pouvoir après une rivalité avec d'autres empires européens au début du *XX*^{ème} siècle. Par la suite, le souverain des Indes "Lord Curzon" a mis en œuvre une politique de transfert dite *"Forward Policy"*, qui exigeait l'expansion de la puissance de l'Empire britannique dans tout le Golfe. À partir de 1904, les Britanniques ont contraint le souverain bahreïni, le cheikh *« Isa bin Ali »*, à se rendre et à céder sa souveraineté sur tous les "étrangers" présents dans le pays. Cette mesure avait pour but de s'impliquer dans la gestion interne du pays sous le prétexte d'une bureaucratie moderne. En conséquence, la population résidente de Bahreïn a été divisée en "migrants" et "citoyens", de sorte que les étrangers soient sous la domination britannique et les autochtones sous la souveraineté du gouverneur local. Néanmoins, la notion d'"étrangers" était nouvelle à Bahreïn à l'époque, difficile à définir et à prédéterminer à l'avance. L'établissement de cette pratique a été codifié dans le décret de Bahreïn de 1913, qui a été officiellement mis en œuvre après la fin de la Première Guerre mondiale en 1919, marquant le début de la bureaucratie juridique moderne à Bahreïn (*Al-Shehabi, 2017*).

En conséquence, les bureaux de l'immigration et des passeports et les politiques de citoyenneté

sont devenus une question litigieuse entre les autorités britanniques et le gouverneur local. Cette situation est due à la difficulté de définir la catégorie d'"étranger" dans la région et à l'absence d'une bureaucratie moderne dans une grande partie de la région par le passé, notamment en ce qui concerne la délimitation des frontières. Cela a entraîné d'importantes répercussions politiques et juridiques entre les deux parties. En outre, plusieurs milliers de plongeurs sont arrivés des régions voisines du Golfe pendant la saison de la pêche aux perles, ce qui a entraîné un changement considérable dans la structure démographique du Bahreïn. Le gouverneur local s'est donc heurté aux fonctionnaires britanniques au sujet de la classification des locaux et des étrangers, chaque partie souhaitant augmenter le nombre de sujets sous sa souveraineté. Par la suite, et particulièrement en 1923, de multiples affrontements ont éclaté à Bahreïn. Dans les années 1920, la situation était devenue similaire dans tout le Golfe et la péninsule arabique. Il était donc temps de délimiter les frontières puis de réglementer les mouvements entre elles. en établissant des documents officiels reconnus dans toute la région du Golfe concernant les passeports, les visas d'entrée et les visas de sortie.

Après la démarcation des frontières, l'Empire britannique a établi des documents officiels reconnus dans toute la région du Golfe concernant les passeports, les visas d'entrée et les visas de sortie. La circulation des individus entre les rives du Golfe se faisait désormais en traversant les frontières des pays. Une pratique qui nécessitait des procédures réglementaires et bureaucratiques dans chaque territoire auxquelles les travailleurs n'étaient pas habitués auparavant. La situation a en outre été exacerbée par la détérioration des relations entre les souverains de Bahreïn, du Qatar et de l'Iran au cours de cette période, alors que la majorité des plongeurs provenaient de ces zones[193]. Il était essentiel d'éviter de créer des troubles au sein de la population et des tensions dans les relations sociopolitiques de la région. L'organisation et la gestion du flux de plongeurs vers Bahreïn sont donc devenues une question urgente pour les autorités britanniques, d'autant plus que ces plongeurs sont qualifiés d'"étrangers", c'est-à-dire qu'ils sont sous souveraineté britannique.

Afin de faire face aux différents problèmes mentionnés ci-dessus, les autorités britanniques ont mis en place un système basé sur le principe de la *« kafala »* pour permettre aux plongeurs de se rendre à Bahreïn. C'est dans ce contexte que ce système a été utilisé pour la première fois dans les pays arabes du Golfe Persique. Le cadre juridique de ce système était basé sur la

[193] File 9/11 Grant of Passports and Permits by the Bahrain Government and Treaty with Persia relative to withdrawal of claim to' [8r] (17/150), British Library: India Office Records and Private.Papers, IOR/R/15/2/138, in Qatar Digital Library/ Author: East India Company, the Board of Control, the India Office, or other British Government Department

présence de deux parties, un *« kafil »* (le parrain) qui est le capitaine du navire, et un *« makful »* (le parrainé) qui est le plongeur étranger à bord de son navire. Ce système a ensuite été renforcé par l'introduction de nouvelles mesures à partir de janvier 1929. Ces mesures concernaient les modalités de son fonctionnement, telles que l'entrée et la sortie des étrangers dans la région[194]. Le capitaine de chaque navire est désormais responsable de tous les étrangers présents à bord de son navire. Il doit donc informer les douaniers de l'identité de ces personnes, de leur nombre en présentant leur visa d'entrée et leur permis de séjour (permis de plongée) en cours de validité. Il est également tenu de verser une caution à titre d'assurance pour chaque plongeur expatrié. Seuls les plongeurs inscrits sur les registres délivrés par le gouvernement sont autorisés à entrer au Bahreïn. À la fin de la saison, le capitaine du navire est responsable du départ des plongeurs parrainés du pays, selon la procédure convenue au début de chaque saison. Dans ce contexte, un visa de sortie est exigé au préalable par les autorités britanniques[195]. En cas de présence de plongeurs illégaux ou de non respect des procédures, le capitaine du navire sera responsable. Le capitaine en subira toutes les conséquences, qui peuvent aller jusqu'à la confiscation de son navire[196].

Ce système a été mis en œuvre dans l'ensemble de l'Empire britannique avant d'être appliqué dans la région du Golfe. Il était utilisé pour garantir le remboursement des dettes par les commanditaires. Il était également utilisé comme un outil de sécurité pour garantir le bon comportement des individus et des tribus sous la domination britannique. Il était particulièrement répandu dans l'Inde du milieu du XIXème siècle. Il a notamment été utilisé pour réprimer la grande révolte indienne de 1857 dans la province de la frontière du Nord-Ouest[197]. Sous ce régime, les anciens d'une tribu étaient obligés de signer un engagement écrit en fournissant certains de leurs membres comme otages pour assurer le bon fonctionnement de

---

[194] File 13/8 PASSPORT REGULATIONS GOVERNING PERSIANS AND BAHRAINIS' [44r] (89/520), British Library: India Office Records and Private Papers, IOR/R/15/2/1405, in Qatar Digital Library <https://www.qdl.qa/archive/81055/vdc_100023846467.0x00005a> [accessed 28 July 2021]"

[195] 'File 29/7 I Consular: Passport and Visa Regulations (governing Bahrain, Muscat, Kuwait and other Shaikhdoms)' [183r] (370/590), British Library: India Office Records and Private Papers, IOR/R/15/2/1748, in Qatar Digital Library <https://www.qdl.qa/archive/81055/vdc_100027973389.0x0000ab> [accessed 28 July 2021]

[196] 'File 13/8 PASSPORT REGULATIONS GOVERNING PERSIANS AND BAHRAINIS' [40r] (81/520), British Library: India Office Records and Private Papers, IOR/R/15/2/1405, in Qatar Digital Library <https://www.qdl.qa/archive/81055/vdc_100023846467.0x000052> [accessed 28 July 2021]

[197] Omar Al-Shehabi dans « Gulf Center for Development Policies », 2018, publication en langue arabe : https://gulfpolicies.org/gcc/index.php?option=com_content&view=article&id=2320&catid=9&Itemid=1142&lang=ar & 'A collection of treaties, engagements and sanads relating to India and neighbouring countries [...] Vol XI containing the treaties, & c., relating to Aden and the south western coast of Arabia, the Arab principalities in the Persian Gulf, Muscat (Oman), Baluchistan and the North-West Frontier Province' [277r] (562/822), British Library: India Office Records and Private Papers, IOR/L/PS/20/G3/12, in Qatar Digital Library <https://www.qdl.qa/archive/81055/vdc_100023462216.0x0000a3> [accessed 29 July 2021]

toute la tribu[198]. Le même principe a été appliqué pour contrôler la circulation des personnes, notamment autour des ports de la mer Arabique appartenant aux colons britanniques[199]. Cela permettait également de surveiller tous les étrangers en provenance des pays occidentaux, y compris les rivaux impérialistes[200].

En conclusion, la colonisation britannique a donné naissance à un système de parrainage moderne connu sous le nom de *« kafala »*. Initialement, ce système a été mis en place à Bahreïn pour parrainer les plongeurs qui venaient pêcher des perles. Plus tard, il a été étendu à l'ensemble de la péninsule arabique. Les autorités britanniques ont utilisé ce système comme un outil bureaucratique pour contrôler non seulement la circulation des personnes, mais aussi toute la vie économique de la région. Ce système était fondé sur une délégation de responsabilité des colons à des tiers. À la fin des années 1920, de nouvelles innovations ont été introduites dans l'application de ce système. La pratique de la *« kafala »* a ensuite permis de réglementer et de contrôler toute la main-d'œuvre étrangère entrant au Bahreïn et dans le Golfe, surtout après la découverte du pétrole.

5.1.3. L'ère pétrolière

Après la découverte du pétrole au Bahreïn et le développement de l'industrie pétrolière en 1932, un afflux des travailleurs expatriés a eu lieu dans le Golfe. Les migrants venaient des quatre coins du monde, notamment des régions sous l'autorité de l'Empire (l'emprise) britannique comme le sous-continent indien. Par conséquence, les autorités coloniales ont élargi le champ d'application de la *« Kafala »*. Ce système qui était préalablement appliqué aux plongeurs étrangers de l'industrie perlière a été élargi pour inclure la main-d'œuvre expatriée croissante dans l'industrie pétrolière. Cette nouvelle main d'œuvre a été soumise aux mêmes procédures bureaucratiques sévères existants auparavant, notamment, le dépôt de garanties financières par le *« kafil » (le parrain)*, la nécessité de permis de travail, les visas d'entrée et de sortie par le biais du « certificat de non objection » *(NOC)*[201]. Ces mesures visaient à lutter contre

---

[198] *https://www.qdl.qa/archive/81055/vdc_100023462216.0x0000a3 : a collection of treaties, engagements and sanads relating to India and neighbouring countries [...] Vol XI containing the treaties, & c., relating to Aden and the south western coast of Arabia, the Arab principalities in the Persian Gulf, Muscat (Oman), Baluchistan and the North-West Frontier Province' [277r] (562/822), British Library: India Office Records and Private Papers,IOR/L/PS/20/G3/12, in Qatar Digital Library/ Author : East India Company, the Board of Control, the India Office, or other British Government Department*

[199] *File 951/1912 Pt 1 'Bahrein Order in Council' [91r] (190/424), British Library: India Office Records and Private Papers, IOR/L/PS/10/248, in Qatar Digital Library <https://www.qdl.qa/archive/81055/vdc_100032479433.0x0000bf> [accessed 29 July 2021]*

[200] *File 9/50 (B 16) The Debai Incident' [144r] (301/492), British Library: India Office Records and Private Papers, IOR/R/15/1/235, in Qatar Digital Library <https://www.qdl.qa/archive/81055/vdc_100023517482.0x00005f> [accessed 29 July 2021]*

[201] *Abrégé en NOC, est un document juridique officiel requis dans certaines procédures. Il peut être délivré par*

l'immigration irrégulière, notamment en provenance d'Inde[202].

Le développement de l'industrie pétrolière s'est accompagné par une évolution remarquable du secteur domestique[203]. Un nombre important de travailleurs domestiques se sont installés dans la région. Ces travailleurs ont été soumis aux mêmes procédures d'embauche que les autres travailleurs migrants dans le cadre du système de *« kafala »*. Ils étaient principalement employés par des expatriés occidentaux en col blanc. Le nombre de travailleurs étrangers au Bahreïn n'a cessé d'augmenter après la découverte du pétrole. La main-d'œuvre indienne à Bahreïn, par exemple, avant la découverte du pétrole, était très réduite, avec seulement 69 personnes en 1908. La plupart d'entre eux étaient des commerçants saisonniers. En 1941, avec le développement de l'industrie pétrolière, leur nombre était passé à plus de 1 421, et avait doublé en 1950 pour atteindre environ 3 043 expatriés (*Lorimer, 1908*). La majorité des expatriés dans le pays étaient des commerçants ou des cols blancs dans les compagnies pétrolières. En revanche, les travailleurs locaux étaient principalement embauchés dans des emplois peu qualifiés en raison de la concurrence de la main-d'œuvre étrangère. Par conséquent, les procédures de recrutement adoptées par les autorités britanniques sont devenues un sujet de conflit avec le gouverneur local. Ce dernier a exigé davantage de privilèges en matière d'emploi pour les citoyens bahreïniens.

5.2. Le développement du système de la *« Kafala »* dans le Golfe

La *« kafala »* est un système de parrainage qui a été adopté par les autorités britanniques pour contrôler les travailleurs migrants à Bahreïn. L'application de ce système a été progressivement étendue à d'autres régions du Golfe sous la domination coloniale britannique. En 1915, le Conseil de la Reine a émis l'OIC *(Order in Council)* sur Muscat, fondé sur sa décision antérieure concernant l'État de Bahreïn (*Onley, 2009 ; Al-Shehabi, 2017*). Elle a été suivie par l'OCI du Koweït en 1925[204], puis par l'OCI du Qatar en 1938 et enfin par l'OCI des États de la Trêve, aujourd'hui les Émirats arabes unis, en 1946[205]. Toutes les directives publiées par l'OCI étaient

tout organisme, entreprise, organisation ou individu. Son but est de déclarer qu'il n'y a aucune objection de la part de l'émetteur à la procédure ou à l'activité que la personne (immigré) va réaliser.

[202] File 28/14 Labour employed by the Bahrain Petroleum Company Limited, Bahrain' [157r] (314/525), British Library: India Office Records and Private Papers, IOR/R/15/2/1717, in Qatar Digital Library: https://www.qdl.qa/archive/81055/vdc_100023597268.0x000073> [accessed 29 July 2021]

[203] File 13/4 II General Repatriation Deposits. Correspondence – Re.' [432r] (871/1026), British Library: India Office Records and Private Papers, IOR/R/15/2/1397, in Qatar Digital Library : https://www.qdl.qa/archive/81055/vdc_100024052004.0x000048> [accessed 29 July 2021]

[204] 'File 18/68 I (D 114) Kuwait Order in Council' [5r] (24/534), British Library: India Office Records and Private Papers, IOR/R/15/1/303, in Qatar Digital Library : https://www.qdl.qa/archive/81055/vdc_100023510892.0x000019> [accessed 29 July 2021]

[205] Qatar Order in Council, 1938, British Library: India Office Records and Private Papers, IOR/R/15/1/743, in

basées sur la version de Bahreïn. Toutefois, un changement fondamental a été introduit. Contrairement à la version bahreïnienne, qui stipulait la souveraineté britannique sur tous les étrangers, la souveraineté des gouverneurs locaux était étendue à tous les musulmans, à l'exception des ressortissants indiens et pakistanais.

L'augmentation des revenus pétroliers, qui ont été multipliés par plus de 50 en quelques années, a entraîné une augmentation des flux migratoires dans le secteur pétrolier ainsi que dans le secteur national. Cette augmentation est également due à l'apparition d'agences de recrutement étrangères et nationales. Ces agences travaillaient principalement au profit des compagnies pétrolières. Cette pratique s'est d'abord développée à Bahreïn, puis a rapidement proliféré au Koweït, ainsi que dans d'autres pays du Golfe comme l'Arabie saoudite et le Qatar. Ceci est dû à l'expansion des exportations du secteur pétrolier. Par exemple, le nombre de travailleurs indiens dans l'entreprise KOC est passé de 236 en 1947 à 4 000 en 1949. Cette augmentation de la main-d'œuvre étrangère a conduit à la nécessité de re-réglementer les flux migratoires, en particulier après les tensions et les grèves du travail vécues en 1948 et 1953[206]. C'est pourquoi une série de mesures législatives sont entrées en vigueur à partir de 1947 pour renforcer le système de la *« kafala »*, notamment la réglementation de la délivrance des permis de séjour en 1952[207]. Désormais, tous les étrangers soumis aux autorités britanniques sont tenus d'avoir une *« kafil »* et d'obtenir un permis de séjour. En revanche, le colonisateur britannique n'a pas réussi à établir une autorité totale sur les affaires intérieures du Koweït. En conséquence, les règlements appliqués aux étrangers sous l'autorité du gouverneur koweïtien étaient plus souples que ceux des Britanniques. En 1952, par exemple, les expatriés libanais et syriens ont été exemptés des exigences de la *« kafala »*, comme le fait d'avoir un *« kafil »*, pour voyager et travailler au Koweït[208]. En outre, le gouverneur local a encouragé les compagnies pétrolières à promouvoir l'emploi de citoyens et d'Arabes.

Qatar Digital Library <https://www.qdl.qa/archive/81055/vdc_100000000193.0x0002cf> [accessed 29 July 2021] & 'Historical Summary of Events in the Persian Gulf Shaikhdoms and the Sultanate of Muscat and Oman, 1928-1953' [87v] (179/222), British Library: India Office Records and Private Papers, IOR/R/15/1/731(1), in Qatar Digital Library <https://www.qdl.qa/archive/81055/vdc_100023415995.0x0000b4> [accessed 29 July 2021]

[206] 'Historical Summary of Events in the Persian Gulf Shaikhdoms and the Sultanate of Muscat and Oman, 1928-1953' [58v] (121/222), British Library: India Office Records and Private Papers, IOR/R/15/1/731(1), in Qatar Digital Library <https://www.qdl.qa/archive/81055/vdc_100023415995.0x00007a> [accessed 30 July 2021]

[207] 'Historical Summary of Events in the Persian Gulf Shaikhdoms and the Sultanate of Muscat and Oman, 1928-1953' [66r] (136/222), British Library: India Office Records and Private Papers, IOR/R/15/1/731(1), in Qatar Digital Library <https://www.qdl.qa/archive/81055/vdc_100023415995.0x000089> [accessed 30 July 2021]

[208] 'Historical Summary of Events in the Persian Gulf Shaikhdoms and the Sultanate of Muscat and Oman, 1928-1953' [66r] (136/222), British Library: India Office Records and Private Papers, IOR/R/15/1/731(1), in Qatar Digital Library <https://www.qdl.qa/archive/81055/vdc_100023415995.0x000089> [accessed 30 July 2021]

Les mesures prises par le gouverneur local « *cheikh Abdullah Al-Salem »*[209] en faveur des Koweïtiens et des Arabes sont devenues un sujet de conflit avec les colons britanniques. Ces derniers estimaient que ces mesures étaient préjudiciables à l'emploi des expatriés pakistanais et indiens placés sous leur autorité. Cependant, le gouverneur local a continué à étendre son pouvoir sur le marché du travail sans consulter les Britanniques. Cela se manifeste par l'introduction de nouvelles politiques d'emploi des étrangers en 1954 et d'une nouvelle loi sur le travail en 1959. En conséquence, les relations déjà tendues avec les autorités britanniques, soucieuses de leur souveraineté, se sont encore détériorées. Dans le même temps, l'augmentation du flux de migrants dans le pays a aggravé la situation. Par exemple, les affaires portées par des étrangers devant les tribunaux britanniques sont passées de quatre en 1953 à 200 en 1955 (*Smith, 1999*). En outre, une montée des mouvements nationalistes a commencé à se manifester dans le pays. Il en résulte que les autorités britanniques ont décidé de confier l'autorité judiciaire et politique de tous les étrangers au gouverneur local. Cette mesure s'est concrétisée par l'indépendance du pays en février 1961.

Comme ce fut le cas au Koweït, les autorités britanniques ont alors commencé à rendre la souveraineté aux autres pays du Golfe qui étaient sous leur colonialisme. Cela a conduit à l'abolition du système de partage du pouvoir, qui a pris fin avec l'indépendance de l'ensemble du pays en 1971. Par conséquent, comme ce fut le cas à Bahreïn en 1964, l'autorité sur tous les étrangers a été progressivement transférée aux gouverneurs locaux. Ainsi, les nouvelles lois sur l'immigration dans le Golfe feront désormais partie des affaires locales. Le nouveau cadre du système de *« kafala »* a été formellement ancré dans la législation locale.

5.3. Les nouveaux fondements de la *« Kafala »*

Les événements survenus dans le Golfe avant l'indépendance, notamment la colonisation britannique, l'internalisation des frontières et donc l'émergence de la notion d'État, ainsi que la découverte des premiers gisements de pétrole, ont eu un fort impact sur les politiques de l'emploi dans les émirats du Golfe. Cela a contribué à façonner de nouveaux fondements pour le fonctionnement du système de la *« kafala ».* De nouvelles mesures, existantes jusqu'à présent, ont été adoptées pour restructurer le marché du travail, composé principalement d'étrangers. Les procédures d'emploi sont désormais fortement politisées en fonction de la nationalité et de l'origine. Cela a entraîné une augmentation des restrictions légales imposées aux expatriés. Par

[209] *Abdallah III, le cheikh du Koweït du 29 janvier1950 au 19 juin 1961, pendant le protectorat britannique, et du 19 juin 1961 au 24 novembre 1965 en tant qu'émir du Koweït indépendant/ www.fr.wikipedia.org*

exemple, au Koweït, une nouvelle loi sur la nationalité a été publiée en 1960, basée sur le principe du jus sanguinis *(droit du sang)*[210]. Cette loi a interdit l'octroi de la citoyenneté aux étrangers, contrairement à la précédente loi de 1948 fondée sur le droit à la terre *(jus soli)*[211], qui permettait à certains expatriés arabes d'acquérir la nationalité koweïtienne[212]. Toujours au Koweït, la loi sur le travail dans le secteur privé publiée en 1964 a limité la durée des contrats de travail des expatriés à cinq ans, tout en accordant la priorité d'emploi aux citoyens, puis aux Arabes (*Crystal, 1995*). En Arabie Saoudite, de nouvelles lois restrictives ont également été publiées en 1958, exigeant que les permis de travail ne soient accordés qu'aux étrangers possédant des compétences non disponibles parmi les citoyens, limitant leur nombre à 25% et leur salaire total à 55% par entreprise locale[213]. Ces lois ont initialement exclu les expatriés arabes de ces mesures, mais les ont ensuite inclus. En 1966, une autre loi visait à renforcer la propriété locale du capital en interdisant aux étrangers, à l'exception des Yéménites, d'investir dans des sociétés ou des entreprises ou dans des commerces (*Chaudhry, 1997*). Ainsi, outre son rôle de contre et de gestion de la main d'œuvre étrangère, le rôle de la *« kafala »* a été étendu au contrôle des capitaux étrangers.

En revanche, plusieurs avantages économiques et sociaux sont accordés exclusivement aux citoyens. Au Koweït, par exemple, seuls les citoyens peuvent pratiquer le métier d'avocat en vertu du décret n° 21 de 1960, ouvrir des pharmacies (loi n° 25/1960), partir à la retraite de la fonction publique (décret n° 3/1960), conduire des taxis, etc. En outre, seuls les citoyens peuvent bénéficier de subventions gouvernementales et de bourses d'études pour aller à l'étranger[214]. Au Bahreïn, des politiques de nationalisation ont été annoncées dans le but de promouvoir l'emploi des citoyens dans les secteurs public et privé. Dans ce contexte, les commerçants indiens et pakistanais ont été avertis de mettre fin à leurs activités dans le pays dans un délai de quatre ans ou de trouver un associé citoyen[215]. En Arabie saoudite, une loi a été promulguée en 1961, exigeant que les entreprises soient détenues au moins à 51% par des

---

[210] *Jus sanguinis 'droit de song' mot latin, est la règle de droit attribuant aux enfants la nationalité de leurs parents, quel que soit leur lieu de naissance. C'est le principe dominant dans la plupart des pays./ https://fr.wikipedia.org*

[211] *Jus soli mot latin qui est la règle de droit attribuant une nationalité à une personne physique en raison de sa naissance sur un territoire donné, avec ou sans conditions supplémentaires/ https://fr.wikipedia.org*

[212] *'Historical Summary of Events in the Persian Gulf Shaikhdoms and the Sultanate of Muscat and Oman, 1928-1953' [65v] (135/222), British Library: India Office Records and Private Papers, IOR/R/15/1/731(1), in Qatar Digital Library <https://www.qdl.qa/archive/81055/vdc_100023415995.0x000088> [accessed 31 July 2021]*

[213] *The National Archives, Foreign Office (FO) : FO 371/133156, economy of Saudi Arabia, 1958 : https://discovery.nationalarchives.gov.uk/details/r/C2890649*

[214] *The National Archives, Foreign Office (FO) : FO 371/148911, International Political Situation « Kuwait », 1960 : https://discovery.nationalarchives.gov.uk/details/r/C2906365*

[215] *FCO 8/532 : https://www.agda.ae/en/catalogue/tna/fco/8/532/n/149*

citoyens. Cette loi a exclu les Arabes de cette mesure avant de les inclure par la suite.

A ce stade, il est important de rappeler que le cas de l'Arabie Saoudite est différent des autres Etats du Golfe. En effet, la Grande-Bretagne a reconnu la souveraineté de l'Arabie Saoudite depuis 1927 en vertu du traité de Djeddah. En revanche, l'indépendance du Koweït, du Qatar, du Bahreïn et des Émirats Unis (les Émirats du Golfe) est intervenue beaucoup plus tard, dans les années 1960. Par conséquent, l'installation des compagnies pétrolières et l'entrée des capitaux pétroliers Nord-américains en Arabie Saoudite ont été plus rapides que les autres pays du Golfe. Cette situation a rendu le cas saoudien différent du reste des pays du Golfe. Dans ce contexte, les étrangers ont d'abord bénéficié d'un statut privilégié par rapport aux nationaux. Ces derniers étaient principalement recrutés comme ouvriers par les compagnies pétrolières. Ensuite, plusieurs mouvements nationaux ont eu lieu dans le pays pour défendre les droits des citoyens en matière d'emploi, d'égalité de salaire et de formation par rapport aux étrangers. Ces mouvements ont porté leurs fruits. De nombreux privilèges en matière d'emploi et des avantages sociaux ont été accordés à la main-d'œuvre locale, qui sont réservés jusqu'à aujourd'hui.

Un autre changement majeur a été apporté au fonctionnement du système de *« kafala »*. Il a consisté à accorder le rôle de parrain de manière exclusive et définitive aux citoyens (individus ou entreprises). Auparavant, il était possible pour les expatriés de parrainer d'autres arrivants, comme c'était le cas sous la domination britannique à Bahreïn et au Koweït. Par exemple, au Koweït, l'obtention d'un visa de travail par l'intermédiaire d'un *« kafil »* koweïtien a été mise en place à partir de 1969. Cette pratique a été officiellement codifiée dans la loi de 1975 sur la résidence des étrangers en définissant explicitement le rôle du *« kafil »* en tant qu'employeur du migrant (*Longva, 1997*). Cette pratique est devenue une partie intégrante des procédures d'emploi dans tous les pays du Golfe.

Les pratiques de favoritisme ont façonné le système de la *« kafala »* dans les pays arabes du Golfe après l'indépendance. Elles se sont ancrées dans toutes les politiques de migration et d'emploi jusqu'à ce jour. En effet, après le premier boom pétrolier en 1973, l'immigration dans la région a été considérée à la fois comme une nécessité économique et une menace pour la sécurité. En conséquence, les politiques migratoires sont devenues de plus en plus restrictives et anti-intégrationnistes. Les expatriés étaient entièrement contrôlés par le système de parrainage à travers des "parrains" citoyens. Il s'agissait d'une sorte de délégation de rôle de l'État aux citoyens par le biais du rôle de *« kafil »*. Ainsi, le nouveau cadre de la *« kafala »* a été modelé par des caractéristiques uniques aux pays du CCG qui existaient jusqu'à présent. Ces caractéristiques ont été la source de critiques de la part de plusieurs organisations

internationales. Avant d'examiner ces critiques en détail à la fin de cette section, nous allons exposer dans un premier temps le mode de fonctionnement de ce système.

5.4. Comment fonctionne le système de la *« kafala »* ? : *migration temporaire et immigration illégale*

La *« kafala »* ou système de parrainage est désormais un ensemble de pratiques qui définit la manière légale d'être et de faire pour toute personne étrangère souhaitant s'installer et travailler dans les pays du CCG. Il établit également un cadre juridique définissant la relation entre les travailleurs migrants et leurs employeurs dans tous les États arabes du Golfe. L'élément central du fonctionnement de ce système est la présence d'un citoyen *« kafil »*, qui est généralement un employeur local, pour parrainer le travailleur migrant ou l'entrepreneur *« al-makful »* afin qu'il s'installe dans l'un des pays de la région[216]. Ce citoyen agit à la fois comme garant légal au nom de la loi et comme intermédiaire avec l'entreprise qui embauche pendant la durée de son contrat (si le parrain n'est pas lui-même l'employeur). Ainsi, la *« kafala »* peut être définie comme un contrat entre deux parties, un *« kafil »* qui a le pouvoir de protéger et de représenter légalement une seconde partie *« al-makful »* (qui n'a pas ce pouvoir). En résumé, la *« kafala »* représente le cadre institutionnel, juridique, social et économique de la présence de tout travailleur étranger dans la région du Golfe. Les procédures de ce système diffèrent d'un pays à l'autre et d'une époque à l'autre. Néanmoins, ce système peut être considéré comme un mécanisme de gestion interne "presque" commun. Ce mécanisme concerne non seulement les conditions d'entrée, de sortie et de séjour d'un migrant, mais aussi les contrats de travail, la réglementation du travail et les conditions des investissements étrangers dans la région. Les principes bureaucratiques et juridiques de ce système reposent essentiellement sur les éléments suivants :

- Un visa d'entrée est nécessaire pour travailler légalement dans l'un des pays du CCG. Ce visa est délivré par l'État et est exigé par un expatrié. Pour ce faire, le demandeur de visa aura besoin d'un citoyen « kafil » (parrain) ou d'une entreprise appartenant à un citoyen pour jouer ce rôle.

- Un visa de sortie, délivré par le gouvernement et demandé par l'employeur, est nécessaire pour que l'expatrié puisse quitter le pays légalement.

- Un certificat de non-objection (NOC) est requis avant de quitter le pays ou de changer de kafil » ou d'employeur dans le pays.

- Certains États exigent un dépôt de garantie financière. Cette somme d'argent représente

[216] *Aujourd'hui, il est possible à un étranger de jouer le rôle de « Kafil ».*

une garantie pour assurer le départ du travailleur étranger à la fin du contrat de travail ou l'expulsion en cas de violation de la loi.

Une fois dans le pays, *« al-makful »* est obligé de respecter certains points préalablement convenus dans son contrat de *« kafala »*. En effet, il existe plusieurs restrictions majeures dans ce système, à savoir :

- Le travailleur migrant *« al-makful »* doit uniquement travailler dans l'activité pour laquelle il a été engagé, avec toutes les informations préalablement indiquées dans le contrat, y compris le poste, l'entreprise, le lieu, la ville, etc. Il est strictement interdit d'exercer une ou plusieurs activités différentes de la première.

- Il est interdit à un travailleur migrant de changer d'activité ou d'employeur, de démissionner sans l'autorisation du parrain. Sans cette autorisation, le *« kafil »* peut annuler le permis de travail et de séjour du *« makful »*. Le travailleur se trouve alors dans une situation illégale. En effet, une fois le permis de séjour annulé, le travailleur ne peut quitter le pays que par une procédure d'expulsion. Cette procédure soumet automatiquement le travailleur à une peine de prison qui peut durer des mois, voire des années, et à une interdiction de retour dans le pays d'accueil.

- Il est interdit au *« kafil »* de détenir le passeport et les documents personnels du travailleur, bien que cette pratique soit très courante dans la région.

- Il n'est pas possible pour le travailleur parrainé de quitter le territoire sans l'autorisation de son parrain *« kafil »*.

- Il est interdit à tout travailleur immigré d'acquérir des biens en son nom, tels que des terrains, des moyens de production, uniquement sous certaines conditions.

- Le renouvellement ou l'annulation d'un permis de séjour ou de travail ne peut se faire qu'avec l'autorisation et le consentement du *« kafil » (ou de l'employeur).* Ce dernier est généralement responsable de cette procédure.

Ces procédures opérationnelles relativement strictes ont été conçues pour fournir une main-d'œuvre temporaire tournante afin de répondre aux besoins du marché du travail pendant les périodes d'expansion économique et de s'en défaire pendant les périodes de ralentissement économique. Cela rend le statut des expatriés dans le CCG spécifique et différent des autres expériences de migration dans le monde. Les expatriés qui arrivent dans les pays du Golfe sont considérés comme des travailleurs temporaires, des invités, et non des travailleurs migrants.

Ces derniers sont qualifiés d'*« Al-Wafidoun »*[217], ce qui signifie *« les arrivants »*. Le statut des migrants dans le CCG fait penser à la la situation des migrants en Europe dans les années 1960 et 1970, qui étaient essentiellement des travailleurs pour une période limitée. Par exemple, en Allemagne, les travailleurs étaient appelés « *Gastarbeiter* », ce qui signifie *« invités »*. Un migrant au sein du CCG reçoit un contrat de travail pour une période de temps prédéfinie. Il doit retourner dans son pays d'origine une fois sa mission terminée pour éviter une installation permanente. La politique migratoire dans la région sous la *« kafala »* est de plus en plus axée sur la non-intégration des immigrants dans la société. Ces pays ne permettent pas, par exemple, l'accès à la nationalité *"la naturalisation"* sauf dans des conditions très restreintes, spécifiques et strictes. Tous les avantages économiques et sociaux de ces pays sont réservés exclusivement à la population autochtone. Cela s'inscrit dans le cadre d'un "contrat social" établi historiquement entre les pays du CCG et les populations autochtones. Ce contrat consiste à redistribuer la rente pétrolière aux citoyens sous la forme d'emplois publics et d'une multitude de services gratuits tels que l'éducation et les soins de santé gratuits.

Bien que conçue comme temporaire, la migration de travail devient en fait permanente pour de nombreux arrivants. Les statistiques indiquent qu'un nombre important d'expatriés finissent par s'installer pour une période plus longue que celle convenue dans leur contrat. Beaucoup d'entre eux finissent par faire venir leur famille ou par fonder une famille dans la région pendant leur séjour. De cette manière, ces familles créent une deuxième génération de migrants qui finissent également par y rester. À titre indicatif, le nombre d'enfants migrants âgés de 0 à 14 ans est important dans tous les pays du CCG, représentant environ 27% de tous les enfants de la région218. Dans certains pays de la région, la proportion de non-nationaux de moins de 15 ans est supérieure à celle des enfants natifs. C'est le cas au Qatar et aux Émirats Arabes Unis avec une proportion de 67,4% en 2015 (58,4 en 2010) et 60,7% en 2005 (55% à Abu Dhabi en 2015) respectivement[219]. Ce taux était d'environ 45 % au Koweït en 2017[220]. Ces enfants sont venus dans le cadre d'un regroupement familial ou sont nés dans la région. Ils constituaient donc la deuxième génération d'immigrants. En outre, les statistiques montrent que 27 % de la population du Golfe sont des retraités non nationaux âgés de 65 ans et plus (*Fargues, 2011).* Au Koweït, par exemple, les non-Koweïtiens représentaient 41,7 % des enfants, 72 % de la

[217] *C'est le pluriel du verbe « Wafada » en arabe qui prend le sens du verbe « arriver »*
[218] *The Gulf Labour Markets, Migration and Population(GLMM) :* https://gulfmigration.org/gcc-national-non-national-populations-aggregated-age-groups-gcc-countries-national-statistics-2005-2016/
[219] *Bureaux nationaux de statistique : UAE National Bureau of Statistics (NBS), Census 2005 & Qatar Statistics Authority (QSA), Census 2010.*
[220] *Bureau national de statistique : Kuwait Public Authority for Civil Information (PACI)*

population en âge de travailler et 36,2 % des personnes âgées en 2011[221]. Ces chiffres impliquent qu'une proportion considérable de migrants ne retourneront pas dans leur pays d'origine et qu'ils ne peuvent donc pas être qualifiés de travailleurs temporaires. *Lucas (2004)* estime que la durée moyenne de séjour des migrants est de 4 à 5 ans et peut aller jusqu'à 7 ans. Selon les données du recensement de 2005 aux Émirats Arabes Unis, environ 28,5 % des migrants sont restés au moins 10 ans (*Baldwin-Edwards, 2011*). Ces migrants sont principalement originaires des pays arabes voisins ou de pays asiatiques non arabes comme l'Inde et le Pakistan. Ainsi, sur la base des éléments présentés ci-dessus, la temporalité de la migration vers le CCG peut être remise en question. Un nombre considérable de travailleurs migrants optent désormais pour une installation à long terme dans la région. Cela est particulièrement évident pour la main-d'œuvre qualifiée.

En revanche, la *« kafala »* peut être considérée comme une délégation du rôle de l'État à un citoyen *« kafil »*. Ce service de délégation n'est pas totalement gratuit. Le parrain exige une rémunération en échange de ses services, comme l'obtention de permis de travail et de séjour. Cette rémunération peut aller jusqu'à trois mois de salaire pour un seul travailleur recruté. Cette somme d'argent est généralement versée par *« al-makful »* (l'expatrié recruté). Dans d'autres cas, cette somme est versée par l'employeur qui devient alors le responsable direct de l'employé parrainé. La valeur de la rémunération est négociable en fonction du *« kafil »* et de la nationalité du migrant. Un travailleur asiatique ne paie pas la même somme qu'un travailleur arabe pour son *« kafil »*. Il est également possible de négocier les conditions de *« kafala »* en fonction de la nature de l'immigration. Les conditions imposées pour une immigration arabe proche et communautaire ne sont pas les mêmes que pour une immigration asiatique collective, et même différentes pour une immigration individuelle (*Beaugé, 1987*). La détermination de la contrepartie est encore plus compliquée dans le cas d'un commerçant ou d'un artisan étranger. Dans ce cas, le *« kafil »* est généralement un associé majoritaire. Il est donc à la fois le parrain et l'associé. Ainsi, le retour à un expert est indispensable pour déterminer ses droits financiers. Dans ce contexte, le recours à un expert est indispensable pour déterminer les droits financiers du parrain. Ainsi, dans de nombreux cas, jouer le rôle de *« kafil »* devient en soi une activité économique à part entière. Dans le même contexte, des agences de recrutement sont apparues plus tard. Ces agences jouent le même rôle que les *« kafils».* Elles font venir des travailleurs étrangers et les proposent ensuite aux employeurs contre une rémunération prédéfinie. Ainsi, le

[221] *Andrea Salvini, « The Kuwaiti Labour Market and Foreign Workers: Understanding the Past and Present to Provide a Way Forward », Working paper, International Labour Organization, ILO Regional Office for the Arab States, p.9, 2014.*

système de la *« kafala »* est devenu un marché qui agit en fonction de l'offre (travailleurs étrangers cherchant à s'installer dans les pays du Golfe) et de la demande (toute personne jouant le rôle de parrain, soit les grandes agences de recrutement ou un citoyen privé, pour obtenir une rémunération en retour). Etre un *« kafil »* est donc devenu une activité rentable qu'un citoyen ou une agence de recrutement peut exercer légalement ou informellement de manière illégale.

Ces politiques d'immigration du CCG ont donné naissance à une nouvelle forme de permis d'entrée et de travail connue sous le nom de *"visa libre"*. Ce visa est uniquement conditionné par la présence d'un *« kafil »*. Il est devenu le type de visa le plus répandu dans les pays du CCG, notamment au Koweït, en Arabie saoudite, aux Émirats arabes unis et à Oman. Il permet à un étranger de s'installer et de travailler librement dans le pays du Golfe. En contrepartie, le migrant doit verser une importante somme d'argent à son parrain pour l'obtenir. Cependant, ce type de visa est devenu une menace pour le marché du travail formel. Il a conduit à des fuites et à des pratiques illégales de la part des *« kafils »*, comme le commerce de visas. De même, certains parrains ont fait venir des travailleurs migrants sous le couvert d'emplois fictifs. Ces problèmes sont quelque peu uniques au CCG par rapport à d'autres expériences de migration dans le monde, et la *« kafala »* en est la cause. Ces pratiques ont ensuite contribué à l'augmentation de la migration illégale et de l'emploi informel dans la région depuis la fin des années 1980 (*Abdulla, 2018*). Cela est dû au grand nombre de migrants qui se sont retrouvés en situation irrégulière et ont été contraints de travailler sur le marché parallèle (*Shah, 2008*).

Le phénomène de l'immigration clandestine dans le CCG a atteint une proportion considérable depuis le début des années 1990 (*Shah, 2009* ; *Kapiszewski, 2001)*. La proportion d'immigrants illégaux est estimée à environ 10% de la population totale et 15% de la population active. Il y avait, par exemple, environ 700 000 migrants illégaux en Arabie saoudite en 1997 et environ 100 000 au Qatar au cours de la période 1997-1998, et environ 300 000 immigrants illégaux au début des années 1990 (*Kapiszewski, 2001* ; *Battistella et Asis, 2003)*. Bien qu'il n'existe actuellement aucune statistique officielle sur le nombre de migrants irréguliers dans le CCG, il semblerait que leur nombre ait considérablement augmenté au fil du temps. Cependant, il existe quelques données qui indiquent uniquement les travailleurs dont le permis de séjour a expiré ou qui ont vu leur permis de séjour annulé par leur parrain. Au Koweït, par exemple, environ 124142 migrants étaient en situation irrégulière en 2011. Cela représentait 4,3% de la population migrante, dont 32036 ont été expulsés, 13653 ont été régularisés et 78453 sont restés en situation irrégulière. La majorité de ces immigrants étaient des travailleurs asiatiques, dont

26019 Bangladais, 24433 Indiens, 16267 Sri Lankais, etc[222]. Au Bahreïn, le taux de migrants illégaux dans la population migrante était de 7,2 %, soit environ 49130 personnes, dans les années 2010 (*Fargues, 2017*). Les Émirats Arabes Unis comptaient entre 61 000 et 135 000 migrants illégaux au début des années 2010. (*Malit et Youha, 2013*). La situation en Arabie saoudite, le pays qui compte le plus de migrants, était la plus critique parmi les pays de la région. Le nombre de travailleurs migrants irréguliers était d'environ 5,3 millions en 2013[223]. Cela représentait 54,5% du total des migrants dans le pays. En effet, la spécificité de ce pays est que de nombreux migrants venaient pour les pratiques religieuses du "Haj" et de la "Umrah", et finissent par y séjourner de manière irrégulière. Leur pourcentage était d'environ 42% du total des migrants irréguliers selon les données de terrain de 2012 à 2014 (*Fargues et Shah, 2017)*.

L'irrégularité peut résulter d'une violation délibérée de la loi par le migrant. Cela peut être après avoir choisi de rester dans le pays d'accueil au-delà de la date de son visa de travail ou après avoir abandonné des employeurs abusifs qui détiennent ses papiers de résidence dans le cadre du système de la *« kafala »*. Au Koweït, par exemple, environ 1 628 migrants ont violé leur période de résidence légale dans le pays en 2013. La plupart d'entre eux étaient originaires de pays asiatiques non arabes (10536), de pays africains non arabes (3349) et de pays arabes (2329). La grande majorité de ces travailleurs illégaux travaillaient dans le secteur domestique (61,4%) et dans le secteur privé (20,8%)[224]. La situation de ces travailleurs devient plus dangereuse si leurs parrains déposent une plainte les accusant de fuite, même si c'est pour échapper aux abus et aux violations de leurs droits. La fuite est passible de sanctions allant de grosses amendes à l'arrestation, voire à l'expulsion et à l'interdiction de revenir dans le pays pendant plusieurs années ou définitivement. Ainsi, nombre de ces travailleurs préfèrent rester en fuite et occuper des emplois informels, devenant de ce fait plus vulnérables à l'exploitation et aux abus. En outre, un nombre important de migrants se sont retrouvés en situation irrégulière en raison de changements dans la législation elle-même ou du non-respect des procédures par les parrains. La loi considère ces travailleurs comme étant en infraction, même s'ils n'ont pas intentionnellement enfreint les lois et se sont simplement retrouvés dans cette situation parce que le renouvellement de leur permis de séjour n'est possible que par le biais d'un parrain. En

[222] *Ministère de l'intérieur « General department of immigration, Kuwait », dans : https://gulfmigration.grc.net/record-of-residency-law-violators-having-benefitted-from-the-amnesty-ministerial-decision-20111054-and-estimation-of-the-residents-remaining-in-irregular-situation-by-country-of-citizenship-0107/*

[223] *Ministère du travail, Arabie Saoudite dans GLMM : https://gulfmigration.grc.net/amnesty-of-2013-cumulated-numbers-of-work-status-corrections-by-type-since-the-beginning-of-the-amnesty-period-06042013-at-various-dates/*

[224] *Ministry of Interior & Central Statistical Bureau (CSB), Kuwait.*

général, les migrants irréguliers ne constituent pas un groupe homogène dans le CCG (*Fargues, 2009)*. Il peut s'agir de travailleurs migrants dans le pays, de réfugiés ou de migrants en transit qui sont entrés illégalement par voie terrestre ou maritime dans la région. En Arabie saoudite, par exemple, les arrestations pour infiltration étaient de l'ordre de 609332 en 2013. Dans tous les cas, cette main-d'œuvre illégale est soumise à une exploitation excessive et à des abus de la part des employeurs.

La *« kafala »* représente une structure de migration très particulière et unique au monde. Il s'agit d'une institution spécifique aux pays du CCG. Les modalités de fonctionnement de ce système ont créé de multiples problèmes dans la région, tels que l'immigration illégale et l'emploi sur le marché informel. Cela a contribué à la surexploitation de cette force de travail illégale par les employeurs. Cependant, la *« kafala »* affecte tous les travailleurs migrants de la région, légaux et illégaux, dans tous les aspects de leur vie et de leurs conditions de travail. Les restrictions imposées par ce système les rendent vulnérables à l'exploitation et les privent de leurs droits fondamentaux, notamment de la possibilité de recouvrer leurs droits en cas de violations matérielles, physiques et psychologiques. En conséquence, ce système est devenu une source de critiques généralisées de la part de plusieurs organisations internationales de défense des droits de l'homme.

5.5. Critiques de la *« Kafala »*

Depuis le début des années 1980, la *« kafala »* en tant que système de gestion de la main-d'œuvre migrante dans le Golfe arabe a fait l'objet de nombreuses critiques. Ces critiques sont d'abord venues des chercheurs arabes de l'époque, dénonçant la relation entre le parrain et le migrant dans le cadre de ce système. Dans ce contexte, le sociologue *« Baqer al-Najjar »*[225] a décrit ce système d' *"esclavage salarial"* en le comparant aux conditions prévalant dans l'industrie perlière dans les années 1920 (*Al-Najjar, 2001*). En réalité, le problème de ce système ne réside pas dans sa nature, mais dans sa mauvaise mise en œuvre sur le terrain. Cela se manifeste par les abus commis par les employeurs ainsi que par les violations de leurs contrats de "parrainage". Il convient de noter qu'à ce stade, ce système n'a pas fait l'objet de recherches approfondies, que ce soit sur le plan théorique ou sur le terrain, par les chercheurs du Golfe ou du monde arabe en général.

Le système de *« kafala »* est considéré comme une sorte de délégation de la gestion étatique de

[225] *Dr. Baqer Salman Alnajjar : Professor –Sociology, Ph.D. in Philosophy and Sociology from Durham University in England (1983). He is one of the most prominent Arab authors in Sociology.*

l'immigration à la société civile. À cet égard, il est surprenant que ce rapport n'ait pas attiré l'attention méritée de la part des chercheurs occidentaux. La littérature sur la présence étrangère dans le Golfe a été abordée sans trop mentionner la notion de *« kafala »*, notamment dans *Briks et Sinclair (1980)*. Alors que ce système fait partie intégrante de la présence de la main-d'œuvre étrangère dans le Golfe. Ce n'est que dans la première décennie des années 2000 que l'intérêt pour la question de la *« kafala »* a commencé à prendre une dimension internationale. Cela est principalement dû à la pression croissante des organisations internationales de défense des droits de l'homme et des travailleurs migrants. Plusieurs organisations internationales, comme *« Human Rights Watch » , « Amnesty International », la « Fédération internationale des droits de l'homme » (FIDH)* et d'autres défenseurs des droits de l'homme, ont fortement critiqué ce système en le qualifiant d' « *esclavage moderne » (Degorge, 2006)*. De même, *« travail forcé », « exploitation et discrimination de la main-d'œuvre étrangère »* et *« trafic d'êtres humains »* sont les autres principaux concepts utilisés par ces organisations pour défendre les droits des immigrants dans les pays du Golfe. En effet, les restrictions découlant de ce système, telles que l'interdiction de quitter le pays, de changer de parrain sans son consentement, l'interdiction des grèves, des négociations collectives, contribuent de manière significative aux circonstances du travail forcé, en plus des conditions de travail dangereuses (*Human Rights Watch, 2006*).

Ces organisations internationales ont publié plusieurs rapports dénonçant et mettant en lumière les pratiques abusives subies par les travailleurs migrants dans le CCG. Ces rapports révèlent de nombreux faits issus d'entretiens sur le terrain. Ils mettent en lumière le "drame" des différentes catégories de travailleurs expatriés, notamment les travailleurs domestiques. Ces rapports ont joué un rôle important pour attirer l'attention sur le sujet de la *« kafala »* dans le Golfe arabe. Dans ce contexte, il existe des rapports influents publiés par « *Human Rights Watch* », notamment le rapport 2010 sur le cas du Koweït[226] et le rapport 2012 sur le cas de Bahreïn[227]. L'intérêt de ces rapports était de défendre les droits humains des migrants dans la région du Golfe en mettant en lumière certains cas autour du système de parrainage. Ils visaient également à faire pression sur les monarchies du Golfe afin qu'elles mettent en place des réformes pour une meilleure protection de ses migrants.

Dans ce qui suit, nous présenterons plusieurs témoignages de travailleurs migrants dans le Golfe afin de mettre en évidence les abus subis dans le cadre de la *« kafala »*. Pour ce faire, nous nous

[226] *Human Rights Watch. "Walls at Every Turn: Abuse of Migrant Domestic Workers through Kuwait's Sponsorship System.", 6 Octobre 2010 .*
[227] *Human Rights Watch. "For a Better Life: Migrant Worker Abuse in Bahrain and the Government Reform Agenda.", 1 Octobre 2012.*

référerons aux déclarations publiées par les organisations internationales. En 2013, des histoires d'exploitation, d'abus physiques, d'agressions sexuelles contre des travailleurs domestiques ghanéens au Koweït ont commencé à être révélées. En mai 2016, *Gloria* une travailleuse migrante ghanéenne a survécu aux abus de son employeur. Elle a réussi à s'échapper du Koweït. Gloria a témoigné auprès de *« Migrant-Rights.org »* [228]. Voici un extrait de son témoignage : *« Dès mon arrivée dans cette maison, j'ai compris le sens de l'esclavage »* [229]. Voici une partie de son témoignage : « Au moment où je suis arrivé dans cette maison, j'ai compris le sens de l'esclavage » En effet, les travailleurs domestiques du Golfe sont soumis à toutes sortes d'exploitations et d'abus dans le cadre de la *« kafala »* (*Motaparthy, 2010*). À titre d'information, les travailleurs domestiques au Qatar travaillent en moyenne 60 heures par semaine. En Arabie saoudite, les heures travaillées sont de 63,7 heures par semaine[230]. Le nombre d'heures de travail domestique pourrait être encore plus élevé dans l'ensemble du Golfe[231]. Un autre aspect des violations des droits des travailleurs domestiques est la confiscation de leurs documents officiels. Selon *« Kuwait Society for Human Rights »*, 92% des travailleurs domestiques au Koweït ne sont pas en possession de leurs passeports. En *annexe 2.4*, une photo démonstrative publiée par *« Human Rights Watch »* en 2010 montrait des travailleuses domestiques se réfugiant à l'ambassade de Philippine après avoir été maltraités par leurs employeurs.

Un autre témoignage a été donné par un ouvrier ferroviaire du Qatar, *Khamis Rajab*, originaire du Kenya. Il a réussi à quitter le Qatar après des mois sans recevoir ses cotisations salariales et ses documents officiels. Khamis a fait état de nombreuses violations à l'encontre des immigrants au Qatar. Parmi ces pratiques, il a signalé le non-paiement des salaires dans les délais, le manque de soins et de traitements médicaux, les mauvais traitements infligés aux nouveaux arrivants tels que la privation de nourriture, les mauvaises conditions de travail entraînant des blessures et des maladies, et la rétention des documents de voyage[232]. Dans ce contexte, nous pouvons également citer la tragédie des travailleurs bangladais qui ont été bloqués à Oman en 2016 en

---

[228] Founded in 2007, Migrant-Rights.org is a GCC-based advocacy organization that aims to advance the rights of migrant workers. Through our online platform, on-ground projects, and grassroots initiatives, we work to document migrant narratives, ignite local discussion, and encourage change in attitudes and practices towards migrant workers.

[229] Priyanka Motaparthy "Ghanaian Women Trapped in Kuwait Tell Their Storie" dans "Migrant-Rights.org", témoingage en anglais : "Unfiled :When I got to the house, I realized that it was slavery", 16 November 2016

[230] Migrant-rights.org, « Migrant Rights Statistics, Domestic Workers in The Gulf » : https://www.migrant-rights.org/statistic/domesticworkers/#

[231] Selon une étude faite sur les travailleurs domestiques dans le monde publiée par l'Organisation internationale du Travail (OIT), en Janvier 2013.

[232] Migrant-Rights.org ,"Business & Human Rights : Worker on Qatar Rail project leaves country after months of distress" : https://www.migrant-rights.org/2016/11/worker-on-qatar-rail-project-leaves-country-after-months-of-distress/

raison de la politique de «*visa libre*»[233]. Les travailleurs qui entrent dans le CCG avec ce type de visa ne bénéficient généralement d'aucune forme de protection juridique. Ils sont plus susceptibles d'être exploités en les privant de leur salaire ou en leur faisant endurer de mauvaises conditions de travail, car les employeurs savent qu'ils ne peuvent pas être dénoncés. De même, des milliers de travailleurs sont restés bloqués en Arabie saoudite pendant une longue période sans que le gouvernement n'intervienne[234]. Ces employés ont également été privés de leurs salaires pendant des mois sans aucune indemnité de licenciement ou de fin de contrat. Cela montre par ailleurs les lacunes dans la mise en œuvre du soi-disant *"système de protection des salaires"* conçu pour garantir le paiement intégral et dans les délais des salaires.

Dans le même contexte, nous pouvons citer l'histoire du footballeur international marocain *Abdessalam Ouaddou*. Ce joueur qui a décidé de rejoindre une équipe de football qatarie sous des tentations financières en 2010, après une carrière professionnelle en France, en Grèce et en Angleterre. En 2013, ce joueur a mis en avant son rêve qui s'est rapidement transformé en cauchemar avec la *« kafala »* ainsi que les souffrances subies à cause de ce système. Il a subi des pressions pour renoncer à ses droits, a été privé de son salaire et expulsé de son domicile où il vivait avec sa famille. Dans une interview accordée au journal *« Le Monde »* en 2013, le joueur avait affirmé que *« le Qatar m'a traité comme un esclave »*[235]. Il avait également déclaré que les conditions des travailleurs migrants dans le pays étaient inhumaines. Le joueur a réussi à quitter le Qatar après avoir menacé de contacter les organisations internationales de défense des droits de l'homme. Ce n'est là qu'un exemple du cas d'une *"star "* mondialement connue. Imaginons la souffrance des travailleurs ordinaires. Des milliers de personnes, comme *Abdessallam, Gloria et Khamis*,, ont subi ou subissent encore des abus et des violations de toutes sortes. Des milliers de cas ont été mis en lumière, que ce soit par des organisations internationales de défense des droits de l'Homme, des associations humanitaires ou même des réseaux sociaux, mais nous pouvons imaginer que des milliers d'autres cas sont encore inconnus.

Plusieurs spécialistes des droits de l'homme ont condamné les pratiques commises dans le cadre du système de parrinage. *Motaparthy (2015),* spécialiste des droits des migrants dans le Golfe,

---

[233] Migrant-Rights.org, "Motaparthy "Al-Kafala Oman :Trapped by the 'free visa', Bangladeshi workers in Oman share their strif"e : https://www.migrant-rights.org/2016/10/trapped-by-the-free-visa-bangladeshi-workers-in-oman-share-their-strife/

[234] Migrant-Rights.org, "Business & Human Rights: Thousands still stranded in Saudi; apathy prevails", : https://www.migrant-rights.org/2016/09/thousands-still-stranded-in-saudi-apathy-prevails/

[235] Le Monde, 2013 : https://www.lemonde.fr/sport/article/2013/04/22/le-qatar-m-a-traite-comme-un-esclave_3164114_3242.html

décrit la *« kafala »* comme « *un système autoritaire ».* Ce système permet aux gouvernements de laisser la responsabilité des migrants entre les mains des citoyens et des employeurs en leur donnant des pouvoirs légaux pour les contrôler. Cette situation a conduit à plusieurs situations d'abus et de violation à leur encontre. Plusieurs spécialistes des droits de l'homme ont condamné les pratiques commises dans le cadre du système de parrainage. De même, *Azfar et Harroff-Tavel (2011)*, spécialistes de l'immigration à l'Organisation internationale pour les migrations (*OIM),* affirment que la *« kafala »* était censée être un bon système qui rend les citoyens responsables de la protection et des besoins des non-citoyens, mais qu'elle n'était finalement qu'un outil arbitraire pour exploiter les non-citoyens. Les citoyens parrains n'ont aucune responsabilité légale ou statutaire s'ils ne respectent pas le contrat de parrainage ou ignorent le bien-être du travailleur migrant. Sous cette pression, les pays du CCG ont entrepris ces dernières années une série de réformes législatives sur le système de la *« kafala »* ainsi que sur leurs lois du travail. Ces réformes seront discutées à la fin du chapitre 3 de cette thèse.

La pression exercée par les organisations internationales a mis en évidence les défauts et les lacunes de la *« kafala »* en tant que système de gestion de la main-d'œuvre migrante. Cependant, les critiques formulées par ces organisations n'ont pas mis en avant un point important, à savoir l'incapacité des dirigeants du CCG. Si le système de parrainage peut être considérée comme une sorte de délégation à la société civile du rôle de l'État dans la gestion de l'immigration, cela reflète certainement l'incapacité des dirigeants du CCG à gérer le processus d'immigration et l'afflux de main-d'œuvre immigrée depuis le boom pétrolier de 1973. Ainsi, le dysfonctionnement de la *« kafala »* peut-être dû à un certain nombre de facteurs institutionnels et structurels qui relèvent de la défaillance des autorités gouvernementales. De plus, la délégation d'une telle responsabilité à un citoyen *« kafil »* sans supervision et formation préalables reflète la négligence et l'omission des gouvernants du Golfe quant aux droits du travail migrant. Il était impératif de définir avec soin et assiduité les droits, devoirs, missions et limites de chaque partie au contrat de *« kafala »*, à savoir le *« kafil »* et le *« makful »*. En réalité, les monarchies du Golfe cherchent uniquement à gérer les travailleurs migrants sur le plan sécuritaire et non à les impliquer dans le droit du travail local et à les intégrer dans la vie économique et sociale.

Conclusion

Cette rétrospective historique de l'immigration dans les pays du CCG montre que l'afflux de mouvements migratoires est fortement lié à la découverte d'hydrocarbures et à l'augmentation de la rente pétrolière générée par la hausse du prix de l'or noir. En un laps de temps relativement court, la région du Golfe s'est positionnée comme une région importatrice de main-d'œuvre dans le monde. Il s'agit plutôt d'une immigration temporaire dont les caractéristiques ont évolué au fil du temps, notamment après le boom pétrolier des années 1970. Les nationalités et les spécificités des migrants ont totalement changé. Jusqu'à la fin des années 1980, les migrants venaient principalement des pays arabes voisins. Après le deuxième boom pétrolier, la politique de migration *« Golfienne »* s'est orientée vers l'Aise. Dans les années 1990, la majorité de la main-d'œuvre migrante provenait d'Asie du Sud et du Sud-Est. La mondialisation de la migration a entraîné des flux migratoires plus dynamiques vers les pays du CCG. De nombreux expatriés arabes, africains et occidentaux se dirigeaient davantage vers la région. Toutefois, le système migratoire actuel du CCG dépend principalement de la main-d'œuvre migrante provenant d'Asie. En général, les flux migratoires au sein du CCG se font essentiellement avec les pays du Sud. Ces flux se manifestent à la fois par de forts mouvements intra-régionaux et inter-régionaux, notamment avec les pays asiatiques et arabes. Cette intense mobilité de la main-d'œuvre s'est déroulée dans un cadre juridique et politique fragile (*Thiollet, 2011*). Ce cadre est issu d'un système de gestion de la main-d'œuvre migrante propre aux pays du CCG, connu sous le nom de *« kafala »*.

Il était important de retracer les racines historiques du système de parrainage en parallèle avec la rétrospective historique de l'immigration dans le Golfe arabe afin de. Ceci afin de mieux comprendre la situation actuelle des travailleurs étrangers. Ces deux éléments sont intimement liés. La *« kafala »* a évolué au fil des années pour contrôler l'afflux migratoire dans la région à différentes époques, en commençant par l'industrie perlière, l'émergence des États et l'internalisation des frontières dans la région par les autorités britanniques, la découverte du pétrole et le développement de l'industrie pétrolière, jusqu'au passage de la migration arabe à la migration asiatique, et la mondialisation des flux migratoires à partir du début du siècle. Ces différentes phases ont fait de la *« kafala »* un système de plus en plus restrictif et non inclusif visant à contrôler strictement les travailleurs arrivant dans la région. Il a été conçu pour fournir une main-d'œuvre étrangère tournante et temporaire. Ce système vise à augmenter son nombre en période de prospérité économique pour répondre aux besoins du marché du travail et à le réduire en période de crise, surtout dans une région dépendante de la fluctuation des prix du

pétrole. Ce système est donc devenu un élément central dans le processus de régulation des flux de travailleurs immigrés sur le marché du travail. Aujourd'hui, ce système est devenu une préoccupation majeure non seulement pour les pays du Golfe, mais aussi pour les organisations internationales de défense des droits de l'homme et des migrants. Ceci est dû à plusieurs cas de violations et d'abus subis par les travailleurs migrants qui ont été révélés au cours des deux dernières décennies. En effet, la *« kafala »* donne aux employeurs et aux *« kafils »* un pouvoir et un contrôle disproportionnés sur l'emploi et le statut de résidence des travailleurs migrants. Ces circonstances et d'autres encore rendent les travailleurs migrants vulnérables et facilement exploitables. Dans ce contexte, les pays du Golfe ont fait l'objet d'une pression internationale croissante de la part des organisations internationales et des défenseurs des droits de l'homme et des migrants pour mettre fin à ces pratiques abusives de *« kafala ».* Cette pression s'est accrue depuis l'admission de la candidature du Qatar à la Coupe du monde 2022. En conséquence, ces dernières années, une série de réformes législatives sur le système de *« kafala »* ainsi que sur leur droit du travail. Ces réformes seront discutées à la fin du chapitre 3 de cette thèse. Ce qui est encore plus surprenant dans ce système, c'est la délégation du rôle de l'État dans la gestion de la main-d'œuvre à un citoyen ou à un employeur local *« kafil ».* Cela reflète certainement l'incapacité des autorités à gérer le processus d'immigration et l'afflux de main-d'œuvre immigrée depuis le boom pétrolier de 1973. Ainsi, le dysfonctionnement de la *« kafala »* n'est en fait qu'une défaillance institutionnelle et structurelle au sein des autorités gouvernementales. En réalité, les monarchies du Golfe ne cherchent qu'à gérer les travailleurs migrants sur le plan sécuritaire en imposant un contrôle total sur chaque migrant par le biais de parrain, et non à intégrer les migrants dans le droit du travail et la vie économique et sociale. Pour les pays du Golfe, les migrants ne font pas partie intégrante de leur société. Alors que, ces pratiques ne font qu'empirer les choses. Ce système a introduit des externalités négatives sur le marché du travail et sur l'économie en général dans la région. Il est devenu le terrain approprié pour accentuer et approfondir la segmentation, en termes d'emploi, des conditions de travail et de rémunération, entre les nationaux et les non-nationaux.

Les six pays du CCG sont aujourd'hui un grand foyer de travailleurs migrants temporaires. Les mouvements de migrants dans la région ont été si importants qu'ils ont modifié la structure démographique de ces pays. Les non-nationaux représentent désormais plus de la moitié de leur population totale. La proportion de la population étrangère était d'environ 52,7 % en 2020. Dans certains pays, comme les Émirats Arabes Unis, le Qatar et le Koweït, la population nationale est devenue minoritaire. Dans ces pays, la population migrante représente plus de 80 % de la

population totale (*Naufal et Genc, 2020)*. Cette présence croissante de la main-d'œuvre migrante a considérablement influencé le marché du travail dans la région. Le bilan d'ensemble dans le CCG montre que le marché du travail national souffre d'une segmentation *« multidimensionnelle »*, notamment entre les travailleurs nationaux et non nationaux. Le système de *« Kafala »* a été le terrain propice pour approfondir cette ségrégation. Les règles institutionnelles du système de parrainage et la législation du travail entraînent des externalités négatives sur le marché du travail et l'économie en général dans la région. Le prochain chapitre de cette thèse analysera les changements induits par l'afflux de migrants sur le plan démographique ainsi que sur le marché du travail sous un portrait statistique.

La présence massive des migrants dans les pays du CCG soulève plusieurs questions quant aux conséquences de cette présence sur la population du CCG, et plus particulièrement sur le marché du travail. Ainsi, quelles sont les conséquences de cette présence migratoire sur la population du CCG ? Quelles sont ses répercussions sur le marché du travail de ces pays et sa composition ? Comment les immigrants sont-ils répartis sur le marché du travail ? Quelles sont les règles qui régissent la gestion de la main-d'œuvre migrante sur le marché du travail sous la *« kafala »* ? Quelles sont les politiques nationales adoptées par les pays pour faire face à l'afflux migratoire dans le marché du travail ? Ces questions, et bien d'autres, seront étudiées dans le prochain chapitre de manière approfondie et précise

Chapitre 3 - Marchés du Travail dans les Pays du CCG : Entre Dualité Multidimensionnelle et Politiques de « Nationalisation » - État des Lieux et Analyse Approfondie

Introduction

Il arrive que la population indigène d'un pays ne dispose pas de toutes les compétences ou aptitudes nécessaires pour répondre aux besoins du marché du travail. Dans de telles circonstances, le recours à la main-d'œuvre immigrée par le biais de l'immigration devient inévitable. C'est dans ce contexte que les pays du CCG ont connu une forte augmentation de l'afflux d'immigrants au cours des dernières décennies. En effet, ces pays ont vécu des circonstances socio-politiques et économiques uniques pendant la majeure partie du siècle dernier, comme le montre la rétrospective historique du chapitre précédent (*Sinclar et Briks, 1979*). Cela a conduit à une extrême pénurie de natifs formés et expérimentés dans ces pays en raison de l'absence d'institutions éducatives modernes avant 1970 et d'un déficit démographique dans tous les segments nécessaires au développement de ces pays (*Townsend, 1977 ; Osborne, 2016*). Depuis le premier boom pétrolier, l'importation massive de travailleurs migrants était le seul moyen de promouvoir la croissance économique en présence d'un capital excédentaire et d'une population indigène insuffisante et sous-qualifiée. En quelques décennies seulement, le CCG est devenu l'un des principaux foyers d'accueil de millions de migrants internationaux.

Cette présence massive de migrants a entraîné des changements radicaux dans toutes les sociétés du Golfe. Elle a produit une structure sociale et économique sans équivalent dans le monde. Elle a entraîné des déséquilibres dans la structure démographique et le tissu culturel et social de la région. Aujourd'hui, la population immigrée a largement dépassé la population nationale dans la majorité des pays de la région. La main-d'œuvre immigrée constitue également la partie dominante du marché du travail et de la plupart des secteurs de l'économie (*Kapiszewski, 2001*). Cette dépendance à l'égard de la main-d'œuvre migrante est demeurée élevée tant dans les périodes d'expansion que de récession. Cela a conduit à une segmentation *« multidimensionnelle »* du marché du travail dans tous les pays du CCG. Cette segmentation est décrite comme la plus poussée au monde. En réponse, les gouvernements du CCG se sont lancés dans d'ambitieuses politiques de *« nationalisation »* de la main-d'œuvre visant à équilibrer la part des migrants et des natifs dans la main-d'œuvre. L'efficacité de ces politiques est actuellement remise en question. Par ailleurs, la structure du marché du travail est également fracturée par les politiques gouvernementales et les règles institutionnelles liées, par exemple, au contrat social historiquement établi entre les États-providence *'autoritaires'* du CCG et leurs citoyens et au système de la *« kafala »*. Ces éléments entravent non seulement le bon

fonctionnement du marché du travail mais provoquent également une augmentation du niveau de chômage parmi les citoyens des pays du CCG. Il s'agit là d'une autre spécificité et d'un des défis auxquels est confronté le marché du travail dans ces pays. En effet, ce phénomène est considéré comme inacceptable compte tenu de la faible taille de la main-d'œuvre nationale. En conséquence, les pays du CCG ont entrepris une série de réformes pour remédier aux défaillances de leur marché du travail. Les points ci-dessus ont fait de l'immigration vers le CCG un phénomène unique, très différent des autres expériences de migration dans le monde, qui mérite d'être étudié en profondeur, tant en termes de démographie que de marché du travail.

L'identification de tous ces aspects uniques du marché du travail repose sur l'analyse des données et des informations disponibles. Il s'agit d'une étape essentielle dans l'étude de la structure et des politiques du travail dans le CCG. Ainsi, en utilisant les dernières données statistiques de six États du CCG, nous présentons le profil de l'immigration dans la population pour mettre en évidence le déséquilibre démographique enregistré. Ensuite, nous exposons son impact sur le marché du travail de ces pays en mettant en évidence certains faits stylisés liés aux évolutions socio-économiques contemporaines *(section 1).* Les sections 2 et 3 examinent de plus près la structure et les caractéristiques du marché du travail. La section 2 met en évidence le problème bien connu de la segmentation de l'économie en secteurs d'emploi public et privé, ainsi qu'entre les citoyens et les nationaux. Cependant, nous analyserons également d'autres dichotomies moins connues et aux multiples facettes, telles que la segmentation dans le secteur privé, la segmentation entre les citoyens eux-mêmes, entre les migrants eux-mêmes et entre les travailleurs hautement qualifiés et les travailleurs peu qualifiés. Ces segmentations représentent l'une des similitudes structurelles entre les différents pays du CCG. Cette étude nous a permis de développer un concept de *« dualité chronique multidimensionnelle »* ou encore de *« dualité pyramidale »* propre aux pays du CCG. D'autres particularités des marchés du travail, plus ou moins communes à ces pays, telles que les disparités entre les sexes, les disparités salariales et les niveaux de chômage parmi les citoyens, seront ensuite explorées en profondeur dans la section 3 à l'aide de données récemment publiées. La quatrième section portera sur les politiques gouvernementales en matière de marché du travail. Une certaine attention sera accordée aux importantes politiques de *« nationalisation »* et à leurs effets sur les marchés du travail du CCG. À la fin de cette section, une évaluation des résultats de ces programmes sera effectuée. L'objectif sera de voir dans quelle mesure ils ont été efficaces et quels sont les obstacles et les enjeux auxquels ils font face dans ce contexte de migration unique.

1. Démographie et marché du travail dans le Golfe : *Une vue d'ensemble*

1.1. Volume de migrants et déséquilibre démographique

Depuis la découverte du pétrole dans le Golfe Persique, la région s'est transformée d'une terre aride à un ensemble d'États modernes. Cette modernisation s'est accompagnée d'une croissance démographique rapide au cours des cinq dernières décennies. La population du CCG est passée de 4 millions en 1950[236] à environ 58 millions en 2020[237]. La population totale du CCG s'est multipliée par plus de quatorze au cours de cette période. Cela correspond à un taux de croissance d'environ 13%. Il s'agit de l'un des taux de croissance démographique les plus élevés au monde. Cette augmentation n'est pas seulement due à la croissance naturelle de la population indigène, mais aussi à l'afflux de travailleurs étrangers au cours de la même période. Les données disponibles montrent des taux de croissance démographique annuels beaucoup plus élevés pour la population expatriée que pour la population citoyenne. Par exemple, le taux de croissance annuel de la population migrante était d'environ 11,1% entre 1975 et 1985, contre environ 3,9% pour la population autochtone. Au Qatar, la population indigène est passée de 4539 en 1970 à 328955 en 2020, soit un taux de croissance d'environ 6,3%, tandis que ce taux était de 37,1% pour la population migrante, qui est passée de 6094 à 2517133 au cours de la même période. La population indigène au sein du CCG était en effet insuffisante et sous-qualifiée pour fournir la main-d'œuvre dont les économies du Golfe avaient besoin pour profiter pleinement des rentes générées par le pétrole.

En conséquence, les autorités politiques ont pris la décision de ne pas éduquer et former la main-d'œuvre indigène pour le développement économique, car cela prendrait beaucoup de temps (*Dito, 2010*). Au lieu de cela, elles ont fait appel à une main-d'œuvre étrangère temporaire expérimentée pour accélérer les projets de construction et de développement des infrastructures. Le recours aux travailleurs migrants était le seul moyen de promouvoir la croissance économique en présence d'un excédent de capital et d'une pénurie de main-d'œuvre nationale (*Briks et Sinclar, 1979*). Les migrants au sein du CCG représentent désormais la colonne vertébrale des États arabes du Golfe. La majorité des migrants viennent des pays du Sud dans le cadre de mouvements intra- et inter-régionaux. Une minorité d'expatriés vient des pays occidentaux tels que les Etats-Unis, la France, le Royaume-Uni, les Pays-Bas, etc. Ces flux

[236] *Kapiszewski, 2006*
[237] *GLMM basés sur des données publiées par les instituts nationaux de statistiques.*

s'inscrivent principalement dans une logique de migration temporaire de travail. Ces migrants sont recrutés sous contrat pour une période définie à l'avance.

L'adoption d'une politique migratoire de portes ouvertes après le boom pétrolier a donc fortement augmenté la population immigrée dans le Golfe. La tendance générale à la hausse du nombre absolu de travailleurs non nationaux ne s'est interrompue dans aucun des pays du CCG. Le nombre de migrants dans la région est passé de moins de 1 million en 1970[238] à environ 8,1 millions en 1990, puis à 20,5 millions en 2010 pour atteindre 30,8 millions en 2020[239]. Le volume d'immigrants s'est accru depuis la fin de la première décennie des années 2000, et s'est maintenu jusqu'à aujourd'hui. Cette tendance a été influencée par deux processus. Le premier est la création de l'État post-pétrolier, ou ce qui a été appelé l'« *État pétro-moderniste* ». Le second est la mondialisation et l'intégration des pays du Golfe dans le système capitaliste mondial. Ces processus, qui existaient auparavant, ont pris une place prépondérante et croissante après la période du deuxième choc pétrolier. Comme le montre le *tableau 3.1,* entre 2000 et 2020, le nombre de travailleurs migrants s'est plus que sextuplé au Qatar, plus que triplé au Bahreïn, aux Émirats arabes unis, au Koweït et à Oman, et plus que doublé en Arabie Saoudite.

Tableau 3.1*: Evolution de la population étrangère dans les six pays du CCG entre 2000 et 2020 (en millions)*

	2000	*2005*	*2010*	*2015*	*2020*	*Taux de croissance*
Arabie Saoudite	*5,5*	*6,5*	*8,4*	*10,8*	*13,5*	*1,44*
Bahreïn	*0,239*	*0,404*	*0,666*	*0,722*	*0,936*	*2,91*
UAE	*2,4*	*3,3*	*7,3*	*8*	*8,7*	*2,56*
Koweït	*1,1*	*1,3*	*1,9*	*2,9*	*3,2*	*1,92*
Oman	*0,623*	*0,666*	*0,816*	*1,9*	*2,4*	*2,85*
Qatar	*0,359*	*0,646*	*1,5*	*1,7*	*2,2*	*5,12*
CCG	*10,2*	*12,8*	*20,58*	*26*	*31*	*2*

Source : *données issues de GLMM & ONU DAES, 2020*

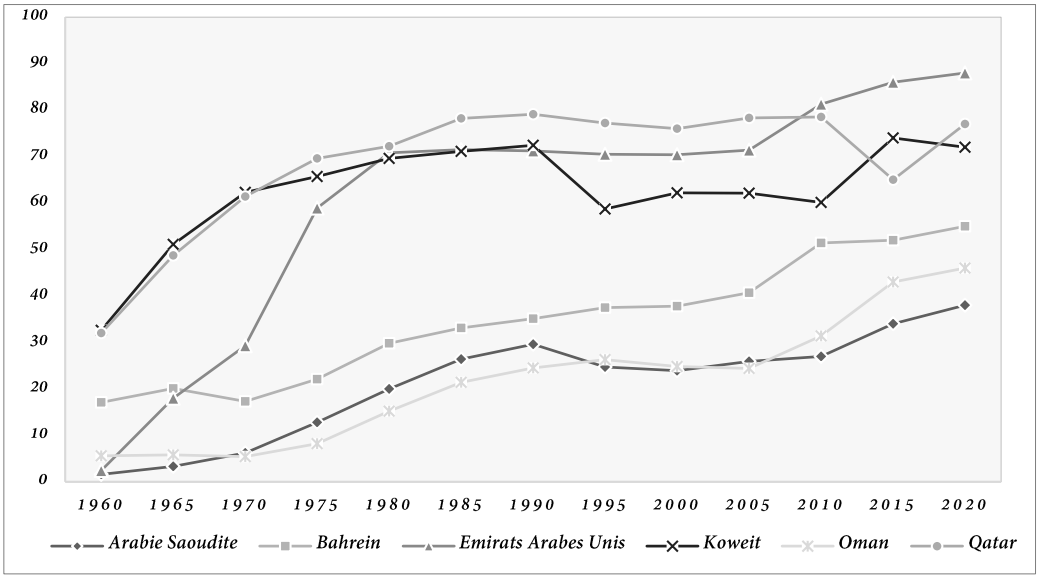
Cette présence étrangère croissante a produit des changements démographiques radicaux, non seulement dans le volume des migrants, mais aussi dans la composition de la population du Golfe. La proportion d'immigrants dans le CCG est passée d'environ 20,6% dans la période 1970-1975 à environ 35,6% dans la période 1990-1995, pour atteindre 37,3% entre 2000 et

[238] *Khalaf A. , AlShehabi O. et Hanieh A. , 2015*

[239] *Calculs d'auteur sur des données issues de* United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019) & ONU DAES, 2020 (*Portail sur les données migratoires).*

2005[240]. En 2020, la part des expatriés dans la population totale était d'environ 52,7%[241]. La *figure 3.1* indique l'évolution de la part des immigrants dans la population totale depuis les années 1960 pour l'ensemble des pays du CCG.

Figure 3.1: *Le pourcentage de la population migrante dans la population totale entre 1960-2020 au sein du CCG*



Source : *Travail d'auteur sur des données issues de « United Nations, Population Division, World Migrant Stock: The 2005 Revision :http://esa.un.org/migration. »*

Comme l'illustre le graphique ci-dessus, les six pays du CCG ont connu une tendance générale à la hausse sur le long terme des populations migrantes depuis la découverte du pétrole. La part de la population migrante a augmenté régulièrement, bien que certaines années présentent de légers déclins, comme dans les années 1990 au Koweït et en Arabie Saoudite, ou la stabilité observée au début des années 2000 dans la plupart des pays (*voir chapitre 2*). Ainsi, l'afflux de migrants a provoqué un déséquilibre démographique chronique dans la région, qui remonte à la fin du siècle dernier.

Aujourd'hui, le bilan démographique des pays du CCG montre que la population autochtone est minoritaire dans quatre pays de la région, à savoir les Émirats Arabes Unis, le Qatar, le Koweït et le Bahreïn. La proportion de non-autochtones dans ces pays était respectivement de 88,1%, 77,3% (88,4% selon d'autres sources[242]), 72,8% et 55%. En d'autres termes, les expatriés étaient surreprésentés tant dans la population totale (*figure 3.2*) que sur le marché du travail. Seuls

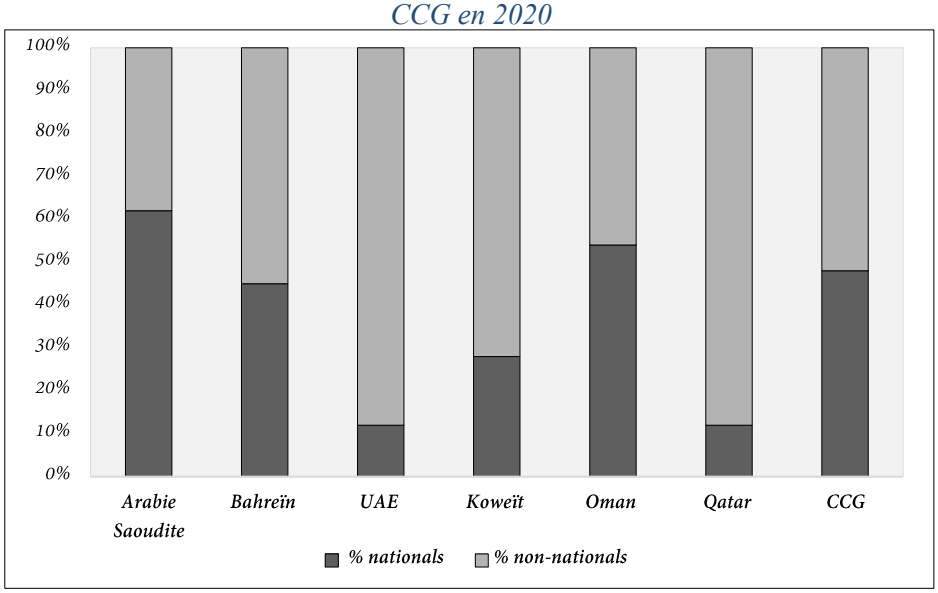
[240] *The Gulf Labour Markets, Migration and Population(GLMM) (the Gulf Research Center (GRC) and the Migration Policy Centre (MPC) of the European University Institute (EUI)), sur la base des données issues des instituts nationaux de statistique*

[241] *https://gulfmigration.grc.net/gcc-gcc-pop-1-2-total-population-and-percentage-of-nationals-and-non-nationals-in-gcc-countries-national-statistics-2020-with-numbers/*

[242] *Estimation de GLMM en se basant sur des statistiques nationales au Qatar.*

Oman et l'Arabie Saoudite ont réussi à maintenir un ratio natifs/étrangers relativement élevé, à 54 % et 62 % respectivement.

Figure 3.2: *Pourcentage de de la population native et de la population migrante dans les pays du CCG en 2020*



Source : *Travail d'auteur sur des données issues de GLMM & ONU DAES, 2020*

Le déséquilibre démographique a été exacerbé par le troisième boom migratoire qui s'est produit à la suite de la flambée des prix du pétrole au cours de la première décennie des années 2000. Dans certains cas, le nombre de migrants d'un même pays ou d'une même communauté a dépassé la population totale des citoyens. Cela a conduit les responsables politiques à imposer des quotas aux travailleurs de certaines nationalités. Aux Émirats Arabes Unis, par exemple, la population autochtone ne représentait que 11,48% en 2014[243], dépassée par les communautés indienne et pakistanaise, qui constituaient respectivement 27,49% et 12,69% de la population totale du pays[244]. De manière générale, les Émirats Arabes Unis abritent plus de 200 nationalités[245]. Au Qatar, un rapport publié en 2019 dans le cadre d'un projet portant sur la composition démographique du pays a montré une domination absolue de la population asiatique dans le pays. Selon ce même projet, lancé en 2013, la population autochtone est considérée comme une minorité représentant seulement 10,5% dépassée par les communautés indienne (21,8%), bangladaise (12,5%) et népalaise (12,5%)[246]. La population arabe ne

[243] *Jure Snoj, « UAE's population- by nationality », BQ Magazine, 2015 : https://web.archive.org/web/20170321184658/http://www.bq-magazine.com/economy/socioeconomics/2015/04/uae-population-by-nationality*
[244] *Gulf Labour Markets, Migration and Population (GLMM) from « Foreign embassies in the UAE and press quotes, in BQ Magazine. » : https://gulfmigration.org/uae-estimates-of-population-residing-in-the-uae-by-country-of-citizenship-selected-countries-2014/ & https://www.globalmediainsight.com/blog/uae-population-statistics/#nation dernières statistiques disponibles 2018 & Emirates News Agency (WAM).*
[245] *https://u.ae/en/about-the-uae/fact-sheet*
[246] *Jure Snoj, « Population of Qatar by nationality - 2019 report », 2019: http://priyadsouza.com/population-of-*

représentait que 13% de la population qatarie totale[247]. Au cours de la période 2013 à 2019, les taux de croissance les plus élevés ont été enregistrés dans la communauté bangladaise (une augmentation de 190 %) et la communauté pakistanaise. Il s'agit du rapport le plus complet disponible publiquement sur ce sujet au Qatar. Au Koweït, la population autochtone représentait environ 30,8% de la population totale en 2018. La part de la population asiatique non arabe était de 44,2%, la communauté indienne représentant à elle seule 23,9%, suivie par les communautés arabes qui représentaient environ 29,8% dont 15,8% d'Égyptiens, et la communauté africaine non arabe 1%[248]. Le déséquilibre au sein de la population du CCG a créé des menaces économiques, sociales, culturelles et sécuritaires. Aujourd'hui, certains spécialistes parlent d'une crise d'identité (*" haweeya al-watania "* en arabe) et d'héritage *(" turath "* en arabe) qui pèse sur les sociétés du Golfe (*Al-Khouri, 2010*). L'analyse de cette crise dépasse le cadre de notre travail. En conséquence, les gouverneurs du Golfe ont tout mis en place pour contrôler strictement cette nouvelle structure démographique.

Dans ce contexte, la gestion des migrants est devenue de plus en plus rigoureuse afin de contrôler le volume croissant de la main-d'œuvre migrante en limitant la durée de leur séjour et leurs droits de travail sous *« kafala ».* Ce système a défini des politiques et des règles visant à mettre les immigrants à l'écart de la communauté nationale, tant dans la société que sur le marché du travail. De même, les décideurs politiques ont institué un modèle de migration *« Golfien »* non-intégrationniste qui vise à empêcher toute insertion des travailleurs migrants dans les sociétés d'accueil au nom d'une définition étroite de la nation du Golfe (*Thiollet, 2010*). Ce modèle a conduit à l'institutionnalisation d'un régime d'exclusion formel qui sépare légalement les *"citoyens"* et les *"immigrants"* depuis les années 1990. Ces deux groupes se sont développés comme deux entités distinctes. Un citoyen était défini comme une personne ayant connu la situation économique désastreuse dans l'un des pays de la région avant le boom pétrolier *(Khalaf, 2015).* Par exemple, au Koweït, le droit à la citoyenneté était limité à 1920, année de la séparation, et en Arabie saoudite à 1926. La relation de sang paternel des familles et de leurs descendants *(jus sanguinis)* est la principale condition du droit à la citoyenneté. Aujourd'hui, il est presque impossible pour un non-citoyen d'obtenir la citoyenneté de l'un des États du Golfe s'il ne peut pas prouver que sa famille paternelle était présente dans la région avant l'ère du pétrole. Tandis que les étrangers étaient appelés *« Al-Wafidoun »* [249], ce qui

qatar-by-nationality-in-2017/

[247] *https://www.onlineqatar.com/visiting/tourist-information/qatar-population-and-expat-nationalities*

[248] *Calcul d'auteur sur des données issues de PACI (The Public Authority for Civil Information) & Central Statistical Bureau)*

[249] *C'est le pluriel du verbe « Wafada » en arabe qui prend le sens du verbe « arriver »*

signifie les arrivants après la découverte du pétrole. Cette séparation dans le cadre de l'Etat moderne a été instrumentalisée afin de privilégier la population locale[250]. Ces politiques migratoires « anti-intégration » ont été renforcées et ont commencé à converger entre les pays de la région après la création du Conseil de Coopération du Golfe *(CCG)* (*Winckler, 1997*).

Ce modèle non-intégrationniste est basé sur la redistribution de la rente pétrolière uniquement aux autochtones. Tous les avantages socio-économiques et les services publics étaient accordés exclusivement aux citoyens tels que la gratuité de l'enseignement et des soins de santé, les privilèges d'emploi (*Thiollet, 2019*). En contrepartie, les droits politiques, économiques et sociaux des arrivants étaient limités. Par exemple, il leur était interdit de posséder des biens ou des capitaux, d'obtenir la citoyenneté, de former des syndicats, etc. Dans le même ordre d'idées, les autorités du CCG ont mis en place des politiques de nationalisation afin de promouvoir l'emploi des autochtones sur le marché du travail et de limiter la dépendance à la main-d'œuvre expatriée. Ces politiques d'exclusion à l'encontre des migrants se sont également manifestées par des pratiques discriminatoires fondées sur la nationalité, l'origine religieuse, ethnique et culturelle, le sexe et le niveau de qualification (*Cadene et Dumortier, 2008 ; Matthiesen, 2013 ; Le renard, 2018)*. Ainsi, contrairement à de nombreuses expériences de migration dans le monde, les pays du CCG se caractérisent par une immigration relativement facile[251] et une citoyenneté limitée. Il est pratiquement impossible pour les expatriés, même ceux qui ont été naturalisés, d'obtenir les droits et les avantages de la citoyenneté dont jouit un natif de ces pays. Tous les efforts ont été déployés pour réduire l'intégration des travailleurs migrants dans les sociétés du Golfe. Tous les efforts ont été mobilisés afin de réduire l'intégration des travailleurs migrants dans les sociétés du Golfe (*Longva, 2005*).

Le bilan démographique des États arabes du Golfe, importateurs de main-d'œuvre, est une exception mondiale. Ce bilan ne montre aucune congruence ou harmonie entre la population immigrée et la population citoyenne. Ce déséquilibre entre les deux groupes est encore plus prononcé sur le marché du travail. Aujourd'hui, la population migrante représente non seulement la majorité de la population totale de la région, mais domine également sa capacité économique. Il est donc important d'examiner le déséquilibre résultant de ce phénomène unique sur la population active, puis d'analyser ses conséquences sur le marché du travail en général.

---

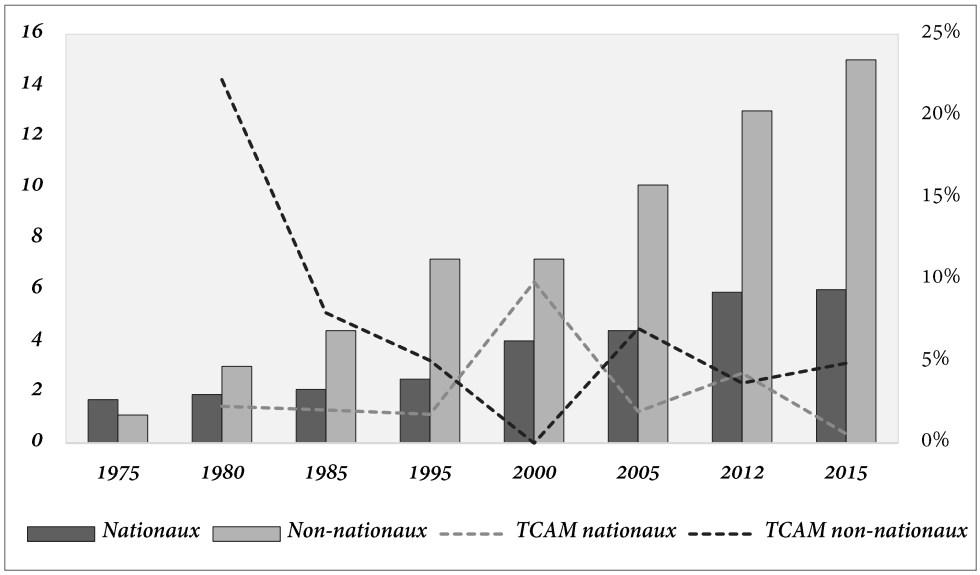
[250] *Foucault, Michel. Security, territory, population: lectures at the Collège de France, 1977-78. Springer, 2007.*

[251] *Pour procéder à une demande d'émigration, la personne doit obtenir un citoyen ou une institution locale comme "Kafil" ou "garant". Dans certains pays du Golfe, l'expatrié a la possibilité de se parrainer lui-même, comme c'est le cas à Bahreïn par exemple, en investissant une somme d'argent prédéfinie.*

1.2. Déséquilibre du marché du travail

L'augmentation de la population migrante dans le CCG a entraîné une hausse spectaculaire du nombre de travailleurs migrants dans la population active. La prédominance des migrants a été encore plus prononcée dans la main-d'œuvre que dans la population totale. Les travailleurs migrants dominent de manière significative l'offre de travail. La main-d'œuvre étrangère est passée de 1,1 million en 1975 à près de 7,2 millions en 1995 et à environ 15 millions en 2015[252]. Cela correspond à un taux de croissance annuel moyen d'environ 7 % entre 1975 et 2015, alors que ce taux n'a pas dépassé 3 % parmi la main-d'œuvre autochtone, qui est passée de 1,7 million à environ 6 millions sur la même période.

Figure 3.3 : *La composition de la force de travail « nationaux » et « non-nationaux » entre 1975 et 2015 en millions*

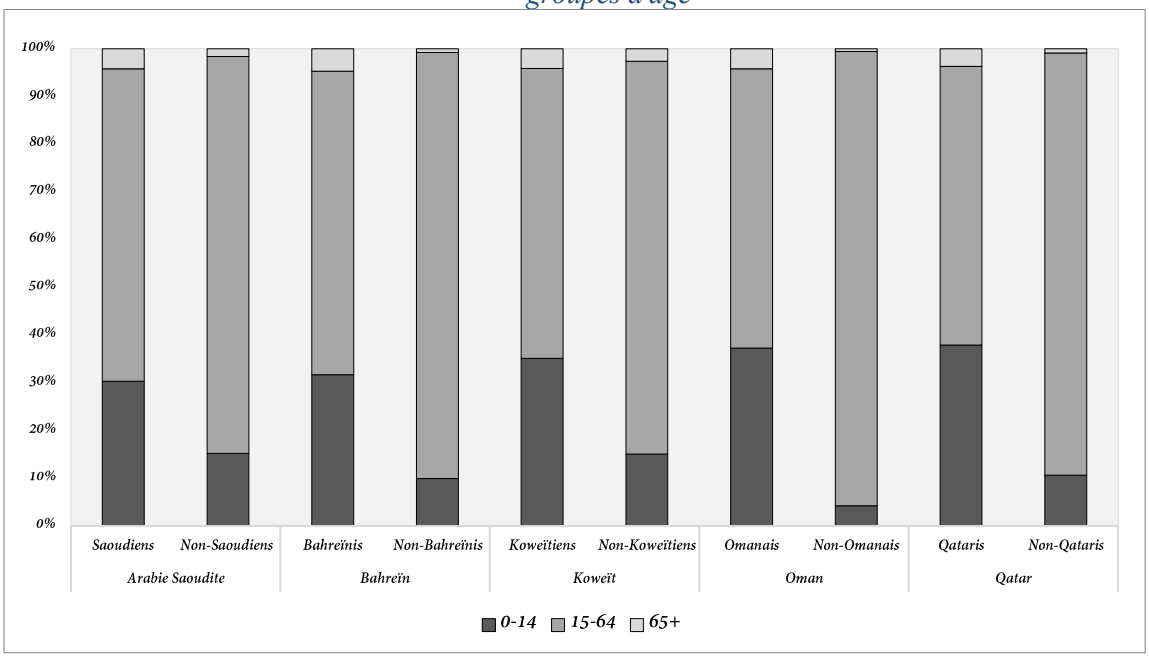


Source : *Travail d'auteur sur différentes sources*

En général, les non-nationaux ont constitué la majorité de la main-d'œuvre dans tous les pays du CCG. La part des allochtones dans la population active est passée de 50, 6% en 1975 à environ 71,5% en 2015. En effet, comme le montre la figure ci-dessous (*figure 3.4*), la grande majorité des non-nationaux se trouve dans la tranche d'âge en mesure de travailler et de participer au marché du travail. Cette forte concentration d'immigrants dans la population active *(15-64 ans)* montre que l'immigration dans le Golfe s'est faite principalement pour des raisons économiques.

[252] *Khalaf, Abdulhadi, Omar AlShehabi, and Adam Hanieh, eds. Transit States : Labour, Migration and Citizenship in the Gulf. London: Pluto Press, 2015, p. 19.*

Figure 3.4 : *La population au sein du CCG « nationaux » et « non-nationaux » en fonction des groupes d'âge*



Source : *Travail d'auteur sur des données issues de GLMM et des instituts nationaux de statistique*

En outre, la majorité des arrivants dans la région étaient des hommes, et beaucoup n'étaient pas autorisés à amener leur famille. Au Qatar, par exemple, la population active s'élevait à 2,1 millions de personnes en 2020, dont 111000 Qataris. La répartition par nationalité et par sexe était la suivante : 83% d'hommes non qataris, 12% de femmes non qataries, 3% d'hommes qataris et 2% de femmes non qataries[253]. En d'autres termes, pour chaque Qatari actif, il y a en moyenne 25 hommes actifs non qataris, et pour chaque femme qatarie active, il y a 6 femmes non qataries. La main-d'œuvre immigrée masculine du groupe des 20 à 44 ans représentait 80% de la main-d'œuvre totale, soit le pourcentage le plus élevé de la main-d'œuvre totale. Cette forte concentration d'immigrants masculins en âge de travailler dans la population active indique à nouveau que l'immigration vers le Golfe était principalement motivée par des raisons économiques. Il en résulte que le pourcentage d'expatriés dans la population active était beaucoup plus élevé que leur pourcentage dans la population totale. Le déséquilibre dans la composition de la population active est également notable dans la structure de la population occupée. Comme le montre le *tableau 3.2*, la main-d'œuvre employée dans le Golfe est devenue de plus en plus étrangère, faisant de la population salariée indigène une extrême minorité dans plusieurs pays. Au Qatar et aux Émirats Arabes Unis, par exemple, les travailleurs migrants représentent plus de 90% de la main-d'œuvre totale. Au Koweït, la proportion de travailleurs

[253] *Planning and Statistics Authority, Labor Force Sample Survey: Annual Report 2020 Doha – Qatar*

étrangers est proche de 85%, tandis qu'au Bahreïn et à Oman, cette proportion est supérieure à 70%. L'Arabie saoudite, qui compte la plus faible proportion de migrants dans sa population totale, affiche une dépendance relative à l'égard des travailleurs migrants, qui constituent environ 54% de la main-d'œuvre totale. Cependant, ce taux de travailleurs expatriés reste actuellement le plus faible des pays de la région.

Tableau 3.2:*Répartition en pourcentage de la population employée totale par nationalité dans les pays du CCG (2020)*

	Migrants	*Citoyens*
Arabie Saoudite (2020)	*54,1%*	*45,9%*
Bahreïn (2020)	*71,6%*	*28,4%*
Emirats Arabes Unis (2021)[254]	*92,4%*	*7,6%*
Koweït (2020)	*84,7%*	*15,3%*
Oman (2020)	*76,3%*	*23,7%*
Qatar (2020)	*94,8%*	*5,2%*
Total (2020)	*64,2%*	*35,8%*

Source : GCC-STAT 2020

Le déséquilibre entre les nationaux et les non-nationaux, tant dans la population totale que sur le marché du travail, est probablement plus profond que les chiffres mentionnés. Ces chiffres sont minimisés par les autorités, car la proportion exacte d'immigrants dans les États du CCG est restée un sujet tabou. Par exemple, les données relatives au marché du travail en Arabie Saoudite diffèrent considérablement selon les sources. Autrement, les données rapportées par le ministère du Travail, l'Organisation générale de l'assurance sociale ou la fonction publique ne sont pas les mêmes. Le rapport statistique sur le nombre d'étrangers en Arabie Saoudite, entre autres exemples, a montré que le nombre d'étrangers était presque constant depuis 1993 alors qu'il ne l'était pas (*Hertog, 2012*). Cela pourrait éventuellement s'expliquer par le fait que les données ont été extrapolées plutôt que dérivées de données d'enquête.

1.3. Faible taux d'activité économique de la population citoyenne et contrat social

Le déséquilibre du marché est directement lié au faible taux de participation des nationaux. Avant toute chose, il serait intéressant de déterminer la pertinence de cet indicateur pour le marché du travail. La participation à la population active est un indicateur important qui mesure le taux de participation de la population en âge de travailler *(15-65 ans)* au marché du travail par rapport à ceux qui n'y participent pas. Il s'agit d'un indicateur clé pour déterminer le volume

[254] *https://www.vision2021.ae/en/national-agenda-2021/list/card/share-of-uae-nationals-in-the-workforce*

et la composition de l'offre de main-d'œuvre, qu'il s'agisse de citoyens ou d'expatriés. Il permet ensuite d'élaborer des perspectives d'évolution de l'offre sur le marché du travail et de mesurer ainsi les performances économiques du pays. En outre, cet indicateur est utilisé dans la formulation des politiques de l'emploi, dans l'identification des besoins de formation, dans la planification financière des systèmes de protection d'assurance et dans le calcul de la durée de vie active prévue des hommes et des femmes. Il serait donc intéressant d'évaluer cet indicateur pour les pays du CCG.

En général, les données disponibles révèlent un rôle très limité de la main-d'œuvre citoyenne dans les secteurs productifs de l'économie nationale. Cette faible implication des citoyens dans les processus productifs reflète leur faible participation au marché du travail et leur forte inactivité économique. Dans les pays du CCG, cet indicateur montre une grande disparité selon la nationalité et le sexe. À titre illustratif, le taux de participation total de la population active au Qatar était d'environ 88,4% au début de l'année 2020. Toutefois, ce chiffre cachait un écart important entre les citoyens et les expatriés. Le taux de participation des citoyens n'était que de 51,8%, tandis que celui des expatriés était d'environ 91,8% la même année. Cette disparité est encore plus prononcée lorsque cet indicateur est examiné par sexe et par nationalité. Les taux de participation des hommes et des femmes qatariennes étaient respectivement de 67% et 37,2%, tandis que les taux des hommes et des femmes expatriées étaient respectivement de 97,6% et 65,4%.

Le *tableau 3.3* ci-dessus montre que la disparité des taux de participation à la population active entre les nationaux et les non-nationaux est une caractéristique commune à tous les États du CCG.

Tableau 3.3: *Le taux de participation à la population active selon la nationalité et le sexe*

	Nationaux			*Non-nationaux*			*Total*
	hommes	*femmes*	*Total*	*hommes*	*femmes*	*Total*	
Arabie Saoudite (2020)	65,80%	25,90%	46,20%	94,40%	24,20%	74,50%	58,20%
Bahreïn (2020)	63,20%	32,20%	47,80%	97,80%	58,20%	87,80%	72%
EAU (2019)	62,2%	33,2%	47,6%	94, 2%	61,1%	83,3%	80,1%
Koweït (2015)	52,6%	39,3%	45,8%	95,4%	66,4%	84,5%	74,5%
Qatar (2020)	67%	37,20%	51,80%	97,60%	65,40%	91,80%	88,40%

Source : *GCC-STAT, 2020, Quarterly Report on labour Statistics in the GCC Counries- First Quarter of 2020, Muscat - Sultanate of Oman & pour le Koweït : Centrak Statistical Bureau, Labor Force Survey 2015 & Emirats Arabes Unis : Federal Competitiveness and Statistics Authority - Labour Force Survey, 2019.*

Le tableau ci-dessus montre une sous-utilisation de la main-d'œuvre indigène dans tous les pays du CCG. Cette faible participation des citoyens à la population active est particulièrement due au bas taux de participation des femmes. Les chiffres révèlent que les femmes non nationales sont proportionnellement plus présentes que les femmes nationales. Dans certains pays, comme le Bahreïn et les Émirats Arabes Unis, les travailleuses migrantes sont presque deux fois plus nombreuses que les travailleuses nationales dans la population active. Cela suggère que le fait d'être une femme n'est pas un obstacle à l'emploi dans ces pays, mais que le fait d'être une femme indigène l'est. Les coutumes et les normes sociales du CCG continuent donc d'entraver la participation des femmes à l'économie, bien que cela soit en train de changer. Les raisons de cette faible présence féminine seront discutées en détail plus bas. Une faible participation des nationaux au marché du travail peut aussi révéler une inadéquation entre l'offre et la demande de travail. En effet, l'un des principes les plus importants d'un marché du travail performant est l'alignement et la cohérence entre les politiques d'éducation et d'emploi (*Schomburg et Teichler, 2007* ; *Somers et al., 2019*).

La faible participation des citoyens au marché du travail ne peut être abordée isolément des politiques gouvernementales de redistribution des revenus pétroliers. En effet, les monarchies du Golfe se présentent comme des États-providence qui ont établi historiquement un *« contrat social »* rentier *"fictif"* avec leurs citoyens. Ce contrat consiste à redistribuer la rente pétrolière aux natifs par le biais d'un ensemble d'accords explicites et implicites. Ces accords permettent aux citoyens de bénéficier de revenus directs, comme les emplois publics bien rémunérés, les allocations familiales et les indemnités de chômage, ou indirects, sous la forme de services sociaux tels que l'éducation et les soins médicaux gratuits, les logements (*Longuenesse, 1985 ; Azzam, 1988 ; Marc, 2015*). En échange, les droits politiques des citoyens sont limités et les gouvernements disposent d'une certaine autonomie en matière de politique nationale (*Longva, 2000*). Les avantages susmentionnés du *« contrat social »* sont exclusivement destinés aux natifs. En d'autres termes, ce contrat est un privilège pour toute personne ayant le statut social de *« citoyen du Golfe »*. Il leur permet de se protéger des difficultés financières et de bénéficier d'un bon niveau de vie. Ce *« contrat social »* réduit donc leur besoin de chercher un emploi rémunéré pour subvenir à leurs besoins, les plaçant de ce fait en dehors du marché du travail. Cela implique par conséquent un faible taux de participation des autochtones à l'économie nationale.

En outre, le fait d'avoir le statut de citoyen d'un des pays du Golfe permet de tirer des revenus importants en jouant le rôle de parrain ou de *« kafil »* pour un ou plusieurs immigrants. Ce

parrain agit comme représentant légal de l'immigrant et est responsable de sa conduite devant les autorités et la loi, et parfois l'employeur. Il s'agit d'une sorte de délégation de pouvoir de l'État à la société pour la gestion de la présence des immigrés (*Beaugé, 1986*). En échange de ses services et de son rôle de parrain, le *« citoyen-kafil »* reçoit une rémunération qui lui procure des ressources supplémentaires (*Longuenesse, Nancy et Beaugé, 1986*). Ainsi, la *« kafala »* a pris une dimension économique en devenant pour de nombreux citoyens une activité économique institutionnalisée, légale ou informelle, et illégale (*Louër, 2012*). Par ailleurs, le développement du système des *« visas libres »* dans le cadre de la *« kafala »* a permis à de nombreux citoyens de réaliser des profits de manière illégale. En effet, ce type de visas a donné naissance à un marché du travail parallèle. Dans ce contexte, il était possible pour les citoyens de déléguer des travaux à des expatriés, légalement ou illégalement, à leur place contre une modeste rémunération. En général, il est rare que les travailleurs nationaux dépendent uniquement des salaires fournis par le marché du travail et des revenus non salariaux grâce aux politiques *« Golfiennes »* de redistribution des revenus (*Longuenesse, 1985*). Cela a donc réduit le taux d'activité des citoyens et l'a augmenté chez les expatriés.

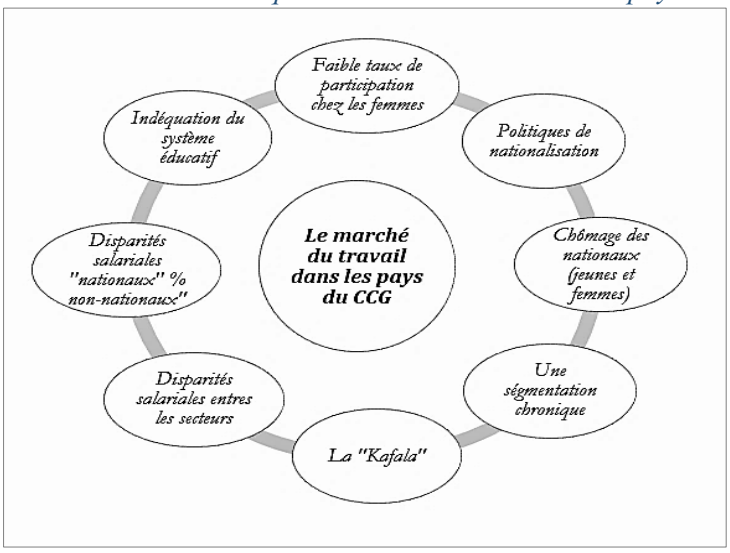
En général, les faibles taux de participation de la population autochtone, plutôt que le chômage en soi, indiquent l'ampleur du défi de l'emploi dans la région et la mesure dans laquelle le potentiel national de ressources humaines reste inexploité. À la lumière de ce qui précède, il est clair que le contrat social reste la principale raison de la réticence des citoyens à participer à l'économie. En effet, ce contrat social a créé des structures de marché du travail duales et segmentées selon plusieurs dimensions qui sont la cause directe de la faible participation des nationaux à la vie active. Le phénomène de segmentation dans le Golfe arabe est considéré comme le plus poussé au monde. Il mérite ainsi une discussion et une attention plus approfondies afin de comprendre la réalité du marché du travail dans le CCG aujourd'hui.

2. L'étude des caractéristiques du marché du travail dans le CCG : *Une dualité pyramidale multidimensionnelle*

La croissance exceptionnelle de la population migrante dans les pays arabes du Golfe a entraîné de profonds changements sur leurs marchés du travail. Une étude de la structure et des caractéristiques de ces marchés après le boom pétrolier montre un certain nombre de similitudes structurelles. En effet, les marchés du travail des pays du CCG se caractérisent par des spécificités et des problèmes interconnectés qui sont propres à ces pays (*voir figure 3.5*). Ils sont fortement marqués par des dichotomies multiformes entre les secteurs public et privé, entre

les citoyens et les expatriés, entre les travailleurs hautement qualifiés et peu qualifiés, et entre les hommes et les femmes. D'autres caractéristiques sont plus ou moins communes à ces marchés, telles que les faibles taux d'activité et d'emploi des nationaux, en particulier des femmes, les taux de chômage croissants des nationaux, en particulier chez les jeunes et les femmes, et les disparités salariales. Enfin, il ne faut pas oublier l'importance du système de *« kafala » (système de parrainage)* qui est le principal mécanisme de gestion de la main-d'œuvre étrangère sur le marché du travail régional. Tous ces points et bien d'autres seront abordés dans les pages qui suivent.

Figure 3.5: *Les caractéristiques du marché du travail des pays du CCG*



Source : *Travail d'auteur*

2.1. Les théories de *« dualité »* et de *« segmentation »* du marché du travail

Commençons par définir la *« segmentation »* et la *« dualité »* sur le marché du travail. En fait, les théories de la segmentation sont similaires aux théories de la dualité du marché du travail. La théorie de la dualité ou, plus généralement, des marchés du travail segmentés a été introduite à la fin des années 1960 et au début des années 1970, notamment par *Doeringer et Piore (1971)* dans le cadre de leurs recherches sur la pauvreté, le chômage et les programmes de discrimination. La segmentation est une théorie qui suppose que le marché du travail est composé de plusieurs segments ou sous marchés, généralement deux, le marché interne et le marché externe, qui sont cloisonnés, séparés et parallèles (*Doeringer et Piore, 1971;Cain,1976*). Ces théories économiques considèrent que ces marchés sont non concurrentiels et fonctionnent d'une manière spécifique, dans laquelle la rémunération du capital humain diffère parce que les barrières institutionnelles empêchent toutes les parties de

la population de bénéficier également de l'éducation et de la formation. Elles soulignent également que les changements institutionnels et les règles comportementales sont les éléments les plus importants qui déterminent la nature du marché du travail et le processus de travail (*Leontaridi, 1998*).

En examinant la littérature existante sur cette théorie, nous constatons qu'il n'existe pas de théorie standard unique de la segmentation applicable à tous les marchés du travail. La segmentation semble être un concept complexe qui est souvent utilisé de différentes manières et dans différents contextes (*Cain, 1976*). Certaines études définissent la segmentation sur la base des caractéristiques descriptives des entreprises sur le marché du travail, telles que la taille, l'industrie et la zone géographique (*Bluestone, 1970 ; Doeringer et Piore ; 1971*). Il existe également certains modèles théoriques basés sur la position des salariés sur le marché du travail, appelés théorie *« insider-outsider »*. Ces théories supposent l'existence d'un processus de catégorisation et d'isolement qui empêche tous les individus d'accéder de manière égale aux mêmes opportunités. Elles font référence aux comportements des individus et aux caractéristiques démographiques des travailleurs, comme le sexe ou la race (*Lindbeck et Snower, 1986*). Enfin, d'autres études conduisent leur analyse au niveau des caractéristiques des emplois ou des professions (*Harrison, 1972 ; Gadrey, 1992*). Ici, des théoriciens comme P*iore (1972)* et *Harrison (1972)* développent la théorie du marché du travail dual pour exprimer la segmentation au niveau de l'emploi plutôt qu'au niveau de l'entreprise. Ainsi, nous pouvons conclure qu'il existe trois conceptions de la théorie de la segmentation au niveau de l'entreprise, de l'emploi et de l'employé. En ce sens, le marché du travail peut être modélisé comme étant composé, par exemple, de secteurs publics et privés, manufacturiers et non manufacturiers, qualifiés et non qualifiés, etc. En général, la segmentation implique l'existence de deux sous-marchés du travail distincts, primaire et secondaire, qui peuvent eux-mêmes être subdivisés en d'autres secteurs ou segments.

A la lumière de ce qui précède, le dualisme du marché du travail peut être considéré comme la forme la plus restrictive ou un cas particulier de la segmentation du marché du travail. Ce dualisme se manifeste dans les récompenses du travail ou résulte des caractéristiques des emplois plutôt que des travailleurs *(McNabb et Ryan, 1990* ; *Gordon, 1995* ; *Piore, 2018)*. Au sens le plus large, la théorie duale de la segmentation postule une dichotomisation de l'économie au fil du temps en deux marchés distincts qui ont fonctionné de manière spécifique, le marché du travail primaire et le marché du travail secondaire (*Loveridge and Mok, 1979 ; Graz, 2013 ; Doeringer et Piore, 2020*). Selon cette théorie, ces deux marchés sont séparés par un système

distinct de règles, d'exigences en matière de comportement au travail et de compétences. Les principales variables distinctives de cette théorie sont les niveaux de salaire ainsi que la stabilité et la sécurité de l'emploi *(Piore, 1970* ; *Bluestone, 1970 ; Leduc et Genevois, 2012)*. Au-delà des variables de salaires et de stabilité, les deux marchés diffèrent par d'autres caractéristiques liées à la disponibilité des emplois pour les demandeurs d'emploi, aux conditions de travail, aux possibilités et exigences de formation, aux avantages sociaux, aux possibilités de développement de carrière et au degré d'autonomie des travailleurs (*Piore, 1970 ; 1972 ; Osterman, 1975 ; Flatau et Lewis, 1993*).

Le marché du travail primaire *« good jobs »* offre des possibilités d'emploi bien rémunérées et plus attrayantes, de meilleures conditions de travail et la stabilité de l'emploi. Ce marché est principalement destiné aux travailleurs les plus qualifiés. Sur ce marché, les perspectives de carrière sont concrètes. Les travailleurs sont généralement formés par leurs employeurs. Ils ont généralement l'intention de poursuivre une carrière professionnelle qui suit une progression logique d'un emploi à l'autre, dans laquelle le salaire, la responsabilité et le statut évoluent avec l'expérience. À l'inverse, le marché secondaire du travail *« bad jobs »* se caractérise souvent par de bas salaires, de mauvaises conditions de travail et une moindre sécurité dans l'emploi. Ce marché regroupe généralement des emplois précaires et atypiques qui exigent peu de compétences et offrent peu de possibilités de promotion. De même, les niveaux d'investissement dans le capital humain sur ce marché sont limités. *Piore (1978*) souligne que ce deuxième secteur est généralement abandonné par les travailleurs autochtones. Ils considèrent les emplois offerts par ce secteur comme peu prestigieux et de bas niveau. Par conséquent, ce secteur emploie principalement des travailleurs considérés comme défavorisés ou minoritaires. Ces derniers sont souvent des migrants à la recherche de meilleures opportunités de travail que celles offertes dans leur pays d'origine. Les migrants considèrent leur participation à ce secteur comme temporaire et de courte durée. Ils sont donc disposés à entrer dans ce secteur pour répondre à leurs besoins fondamentaux. Il en résulte que la rotation des travailleurs dans ce secteur est plus élevée que dans le secteur primaire. L'auteur établit un lien entre la migration et les besoins structurels des pays d'accueil dans ce secteur. Il affirme que les nouveaux comme les anciens migrants sont attirés par ces emplois.

Enfin, la notion de segmentation du marché du travail résulte non seulement des différences de compétences des travailleurs en termes d'éducation, de formation et d'expérience professionnelle, mais aussi des règles institutionnelles (*Edwards, 1975* ; *McNabb et Psacharopoulos, 1981*). Dans ce sens, les théoriciens de la segmentation soulignent l'impact

des facteurs institutionnels et sociaux sur les inégalités, notamment en matière de rémunération et d'emploi (*Leontaridi, 1998*). De même, *Dickens et Lang (1985)* avancent que les écarts de salaires peuvent également être expliqués par des différences de conditions de travail ou de promotion en intégrant des aspects socio-économiques et institutionnels. Ces théoriciens soutiennent l'idée que ces facteurs créent des frontières entre les marchés du travail primaire et secondaire. Ainsi, ces règles institutionnelles et sociales se substituent aux processus normaux du marché du travail pour créer des dichotomies multiformes, comme c'est le cas dans les pays du CCG. En conclusion, la théorie de la dualité, de la segmentation au sens large, permettra d'analyser d'importantes questions relatives au marché du travail, notamment l'emploi d'immigrants dans des postes peu attrayants pour les travailleurs locaux, les obstacles à la satisfaction de la demande structurelle de main-d'œuvre locale féminine et jeune, et l'acceptation d'emplois peu attrayants par des groupes sociaux vulnérables (*Kogan, 2007*). C'est dans ce contexte que nous pouvons analyser plusieurs enjeux relatifs au marché du travail dans les pays du CCG dans la suite de cette section.

2.2. Une segmentation au niveau de l'emploi

2.2.1. La double dualité du marché du travail dans le CCG : *« secteur public - secteur privé »* et *« nationaux - non-nationaux »*

L'examen du tableau ci-dessous montre que le marché du travail dans le CCG souffre d'une dualité chronique par secteur et par nationalité. En d'autres termes, deux marchés du travail coexistent dans les pays du CCG, avec une forte segmentation entre un secteur public dominé par les nationaux et un secteur privé dominé par la main-d'œuvre étrangère. Les deux secteurs se caractérisent par une faible flexibilité. Le transfert de la main-d'œuvre d'un secteur à l'autre est donc très limité. En 2020, par exemple, 86,7% des travailleurs du secteur public étaient des citoyens du CCG, tandis que 79% des travailleurs du secteur privé étaient des non-nationaux[255]. Le secteur public désigne toutes les institutions et administrations de l'État et des collectivités locales, telles que les ministères de l'intérieur, de l'éducation et de la santé, les institutions judiciaires, ainsi que les entreprises publiques, tandis que le secteur privé comprend généralement les entreprises privées familiales qui ne sont pas gérées par l'État, ainsi que les entreprises publiques dans lesquelles l'État détient une part importante.

[255] *GCC-Stat : Rapport statistique sur les données du marché du travail dans les pays du CCG 2020, Muscat, Sultanat d'Oman, Avril 2022.*

Tableau 3.3.4 : *Répartition des travailleurs nationaux et non-nationaux entre les secteurs (public/privé) dans les pays du CCG*

	Secteur public		Secteur privé	
	Nationaux (%)	Non nationaux (%)	Nationaux (%)	Non nationaux (%)
Arabie Saoudite (2021)[256]	91%	9%	16%	84%
Bahreïn (2020)	84%	16%	16%	84%
Emirats Arabes Unis (2017)[257]	83,7%	8%	9,1%	87,6%
Koweït (2020)	78,3%	21,7%	4,7%	95,3%
Oman (2017)[258]	84%	16%	12%	88%
Qatar (2020)[259]	58%	42%	1%	99%
CCG (2020)	86,2%	13,8%	20,8%	79,2%

Source : *Données nationales & calcul d'auteur sur des données nationales*

Dans l'ensemble, 61,1 % de tous les travailleurs des pays du CCG étaient des immigrants travaillant dans le secteur privé en 2020, 19,7 % étaient des nationaux dans le secteur public, 16 % étaient des nationaux dans le secteur privé et 3,2 % étaient des immigrants dans le secteur public. Ces taux cachent toutefois de nombreuses disparités entre les pays membres. Aux Émirats Arabes Unis et au Qatar, par exemple, seulement 1 % des nationaux travaillent dans le secteur privé[260].

En effet, les citoyens du Golfe ont une forte préférence pour travailler dans le secteur public afin de bénéficier de tous les avantages sociaux et économiques offerts par l'État dans ce secteur. Ce secteur est considéré par la main-d'œuvre autochtone comme le marché du travail primaire. En général, les incitations à l'emploi dans ce secteur rendent le secteur privé moins attractif pour eux (*Shayah et Sun, 2019*). Ce secteur offre de meilleurs salaires, moins d'exigences professionnelles, la sécurité et la stabilité de l'emploi, et de nombreux avantages (*Al-Lamki, 1998* ; *Nelson, 2004* ; *Godwin, 2006*). Les travailleurs autochtones sont donc peu enclins à chercher un emploi en dehors de ce secteur. De plus, ils ne sont généralement pas intéressés par un emploi dans le secteur privé, car ils le considèrent comme un marché du travail secondaire ou externe. Ce secteur se compose principalement d'entreprises familiales, généralement dirigées par des citoyens, qui cherchent à générer un profit maximal. Les conditions de travail dans ce secteur sont décrites comme nettement moins avantageuses. Il se caractérise par des salaires plus bas, des heures de travail plus longues, une sécurité d'emploi moindre en raison

[256] *Calcul d'auteur à partir des données nationales : General Authority for statistics Saudi Arabia*
[257] *Hélène Thiollet. Immigrants, Markets, Brokers, and States: The Politics of Illiberal Migration Gov- ernance in the Arab Gulf. 2019, page 20*
[258] *Calcul d'ateur sur des données issées de NCSI, Statistical Yerarbooks, Gulfmigration https://gulfmigration.grc.net/oman-employed-population-by-nationality-omani-expatriate-and-sector-of-employment-public-private-domestic-2005-2017/ The Gulf Labour Markets, Migration, and Population (GLMM)*
[259] *Calcul d'auteur à partir des données nationales : Planning and Statistics Authority, Labor Force Sample Survey: Annual Report 2020 Doha – Qatar*
[260] *Selon un rapport d'Ernest & Young sorti en 2015*

des contrats de travail temporaires et des conditions de travail plus difficiles.

En revanche, la main-d'œuvre locale était en concurrence avec une main-d'œuvre étrangère moins chère et plus expérimentée pour les emplois du secteur privé. Pour les employeurs du secteur privé, il était plus rentable d'employer des travailleurs migrants plutôt que des travailleurs locaux qui manquaient de compétences et d'expérience et avaient des attentes salariales élevées. Les faibles taux de rémunération offerts dans ce secteur étaient considérés comme attrayants pour les migrants car ils étaient plus élevés que ceux offerts sur le marché du travail de leur pays d'origine. En outre, il était plus avantageux pour les employeurs de recourir à des travailleurs non nationaux du point de vue réglementaire et sécuritaire. Ces travailleurs sont décrits comme étant plus obéissants, plus faciles à contrôler et à gérer que les travailleurs nationaux (*Ghobash, 1986*). De plus, contrairement aux travailleurs locaux, les exigences légales relatives à l'emploi des travailleurs migrants en termes de salaire minimum, de négociation collective et de droits syndicaux étaient pratiquement inexistantes. Cela les rendait plus désirables pour les employeurs privés. Malgré ces conditions défavorables, les immigrés étaient disposés à accepter ces emplois abandonnés par les natifs parce qu'ils considéraient leur participation comme temporaire, étant donné qu'ils sont embauchés sur des contrats à court terme. En conséquence, ce secteur était dominé par la main-d'œuvre migrante, dont la plupart étaient des travailleurs peu qualifiés. Cela a permis aux employeurs de profiter des nouvelles opportunités très gratifiantes qu'offre le secteur privé sous le nouvel État pétro-moderniste (en dehors du secteur pétrolier).

2.1.1. Le développement du secteur domestique

L'augmentation du nombre de travailleurs migrants dans le secteur privé s'explique en partie par l'évolution du secteur domestique dans ces pays depuis les années 1960 (*Rutledge et al., 2011* ; *Kapiszewski, 2017*). Ce secteur fait référence au travail effectué, associé à des tâches exécutées ou à des services rendus, au sein des ménages, y compris les aides domestiques, les cuisiniers, les serveurs, les chauffeurs, les jardiniers, les nounous, etc. Les travailleurs domestiques sont généralement classés dans le secteur privé, ce qui a creusé le fossé entre les *"nationaux du secteur public"* et les *"non-nationaux du secteur privé".* Bien qu'il n'existe pas de chiffres officiels sur le nombre total de travailleurs domestiques, leur nombre a considérablement augmenté au cours des dernières décennies dans tous les pays du CCG. Des milliers de travailleurs domestiques sont arrivés dans la région en provenance de pays du sous-continent indien ainsi que d'Afrique subsaharienne, comme l'Ethiopie et la Somalie (*De Regt, 2010*; *Fernandez, 2010* ; *Malit Jr et Ghafoor, 2014*).

Au Qatar, par exemple, 9% de la population migrante travaillait dans le secteur domestique en 2018[261]. En Arabie Saoudite et au Koweït, environ un quart de la population migrante est employée dans le secteur domestique avec respectivement 25%[262] et 27%[263]. Aux Emirats Arabes Unis, 11,8% des expatriés exerçaient un emploi dans le secteur domestique en 2017[264]. Ce secteur n'emploie que la population immigrée. En d'autres termes, le nombre de travailleurs autochtones dans ce secteur est nul. Le secteur domestique dans le CCG est particulièrement caractérisé par une forte présence de femmes immigrées. En effet, l'émergence de ce secteur a conduit à une féminisation des flux migratoires vers ces pays, notamment en provenance d'Asie. Au Bahreïn, par exemple, 76% des travailleurs domestiques étaient des femmes en 2018[265]. Ce taux était de 63% à Oman[266], 53% au Qatar[267] et 46% au Koweït[268]. Cette tendance s'est poursuivie jusqu'à aujourd'hui. Si nous regardons la réparation des nouveaux permis de travail dans les pays du CCG, nous constatons que la majorité absolue sont des cartes accordées à de nouveaux travailleurs privés ou domestiques. Au Koweït, par exemple, 95131 permis d'entrée ont été accordés en 2019, dont 21,1% dans le secteur privé, 26,98% dans le secteur domestique et 1,56% dans le secteur public, et 31,4% étaient des permis de séjour temporaires de 3 mois le temps de trouver un emploi, généralement dans le secteur privé[269].

2.1.2. Les écarts salariaux entre le secteur public et le secteur privé

La dualité du marché du travail dans les pays du CCG s'explique principalement par la structure des salaires. Il existe une nette différence entre les salaires offerts dans les secteurs public et privé. Outre les nombreux avantages offerts dans le secteur public, ce dernier se caractérise par des rémunérations plus élevées que le secteur privé pour un nombre d'heures de travail inférieur. En revanche, les salaires du secteur privé sont généralement plus bas pour des heures plus longues et des conditions de travail plus difficiles. En ce sens, *Crockett (2014)* affirme que le secteur public paie 30% de plus par rapport au secteur privé et offre une meilleure stabilité de l'emploi. De même, la rémunération du secteur public pour un travail non qualifié ou semi-qualifié est deux fois plus élevée que celle du secteur privé (*Al-Maskery 1992* ; *Al-Lamki, 1998*).

Ce phénomène est commun à tous les pays du CCG, et son ampleur varie d'un pays à l'autre.

[261] *Annual bulletin of labor force sample survey 2018*
[262] *General authority for statistics (GAStat), labor force survey 2018*
[263] *The public authority for civil information (PACI), 2018.*
[264] *Federal competitiveness and statistitics authority (FCSA)*
[265] *Labour Market Regulatory Authority (LMRA), Kingdom of Bahrain, 2018.*
[266] *National Center for Statistics and Information (NCSI), statistical yearbook, 2018.*
[267] *Ministry of Development Planning and Statistics (MDPS)*
[268] *PACI, 2018*
[269] *CSB (Central Statistics Bureau) – Migrations Statistics Bulletin 2019.*

Au Qatar, par exemple, le salaire mensuel moyen dans le secteur public était d'environ 28 000 riyals qataris en 2019. Alors que dans le secteur privé, les employés gagnent en moyenne 7 894 riyals qataris, tandis que dans le secteur domestique, le salaire mensuel moyen n'était que de 3131 riyals qataris[270]. Au Bahreïn, le salaire mensuel moyen était de de 705 dinars dans le secteur public en 2020 et de 447 dinars dans le secteur privé[271]. Aux Émirats Arabes Unis, selon l'enquête sur l'emploi menée en 2008 par le Bureau National des Statistiques *(NBS),* le salaire annuel moyen dans le secteur public peut varier de 84000 à 188868 dirhams émiratis, tandis que le salaire annuel moyen dans le secteur privé n'était que de 36000 dirhams[272].

Les salaires dans la fonction publique *(marché primaire)* sont considérés comme rigides. Ils sont fixés arbitrairement par le gouvernement à un taux généralement supérieur au niveau d'équilibre du marché. En d'autres termes, ils ne sont pas soumis à la pression concurrentielle et ne sont pas influencés par les mutations du marché du travail. Ils sont généralement déterminés par le niveau d'éducation et de qualification de l'emploi. Cela justifie la demande excessive de travailleurs locaux dans ce secteur considéré comme primaire. En revanche, les salaires dans le secteur privé (marché du travail secondaire) sont liés à l'offre et à la demande. En effet, les salaires du secteur public dans les pays du CCG ne sont pas seulement une compensation financière pour le travail effectué, mais aussi un mécanisme de redistribution d'une partie des revenus pétroliers aux citoyens. Autrement, cette rémunération n'est souvent pas liée à la productivité des employés, mais est considérée dans certains cas comme un transfert de richesse de l'État vers les citoyens sans aucune compensation. Cela fait partie du *« contrat social »* qui a été historiquement établi entre les monarchies du Golfe et les populations autochtones. Comme expliqué précédemment, ce contrat consiste à redistribuer la rente pétrolière aux citoyens sous la forme d'emplois publics et d'une multitude de services sociaux gratuits. Cela justifie l'augmentation des salaires dans ce secteur et son attractivité pour les travailleurs nationaux. Cela explique également la disparité salariale entre les nationaux et les expatriés, ainsi que le poids des salaires dans les budgets des pays du CCG depuis les années 1970[273]. Enfin, il convient de noter ici l'impact des influences institutionnelles et sociales sur la rémunération et l'emploi entre les deux groupes nationaux et non nationaux (*Leontaridi, 1998*). Par exemple, les travailleurs migrants qui souhaitent trouver un autre emploi dans le secteur public ou un autre emploi mieux rémunéré dans le secteur privé ne peuvent le faire en raison

[270] *Planning and statistics authority, labor force sample survey 2019.*
[271] *Civil Service Bureau (CSB) monthly data files to LMRA (Labour Market Regulatory Authority), Fourth Quarter 2020.*
[272] *Tong, Qingxia. "Wages in The United Arab Emirates." (2018), Working Paper No. ZU-WP 2010-002*
[273] *https://gulfpolicies.org/2019-10-30-17-22-00*

des barrières institutionnelles mises en place dans le cadre de la *« kafala »* qui empêchent leur mobilité.

2.2. La segmentation entre les citoyens du CCG : *« outsiders » et « insiders »*

2.2.1. Qui sont les *« outsiders »* et les *« insiders »* ?

Le fossé entre le secteur public et le secteur privé sur le marché du travail du CCG se creuse au fil du temps, créant de profondes disparités en matière d'emploi et une segmentation entre et au sein des différents groupes de participants. Cette situation a donné lieu à un phénomène récent et peu connu de segmentation *(disparité)* entre les citoyens participant au marché du travail. Cette segmentation, connue sous le nom de théorie des *« insiders-outsiders »*, est basée sur la position des citoyens actifs sur le marché du travail en fonction des caractéristiques des entreprises et des emplois dans lesquels ils sont engagés (*Lindbeck et Snower, 1986 ; 2001 ; 2002*). Cette théorie postule que les citoyens participant au marché du travail n'ont pas un accès égal aux opportunités d'emploi. Dans notre cadre, il existe une disparité fondée principalement sur les écarts de salaire, les avantages sociaux et la stabilité de l'emploi entre les citoyens actifs dans les secteurs public et privé. Les citoyens du secteur public occupent des emplois stables avec de bonnes conditions de travail et des salaires élevés, tandis que les citoyens du secteur privé occupent des emplois moins stables avec des conditions de travail plus difficiles et gagnent des salaires beaucoup plus bas. Le *tableau 3.5* ci-dessous montre l'ampleur de l'écart salarial entre le secteur public et le secteur privé par nationalité. En Arabie Saoudite, par exemple, le salaire mensuel moyen dans le secteur public en 2018 était de 11196 riyals saoudiens pour les nationaux, contre 10041 pour les non-nationaux. Tandis que les nationaux gagnent un salaire mensuel moyen de 7339 riyals saoudiens dans le secteur privé, contre seulement 3956 pour les travailleurs migrants[274].

[274] *General Authority for statistics, Q 2, 2018.*

***Tableau 3.5** : Les écarts salariaux par secteur et nationalité dans les pays du CCG*

	Secteur public		*Secteur privé*	
	Nationaux	*Non-nationaux*	*Nationaux*	*Non-nationaux*
Arabie Saoudite (2018)	11196	10041	7339	3956
Bahrain (2011)[275]	1208	910	589	214
EAU (2008) (annuel)[276]	De 84000 à 188868		36000	
Koweït (2021)[277]	1539	732	1252	311

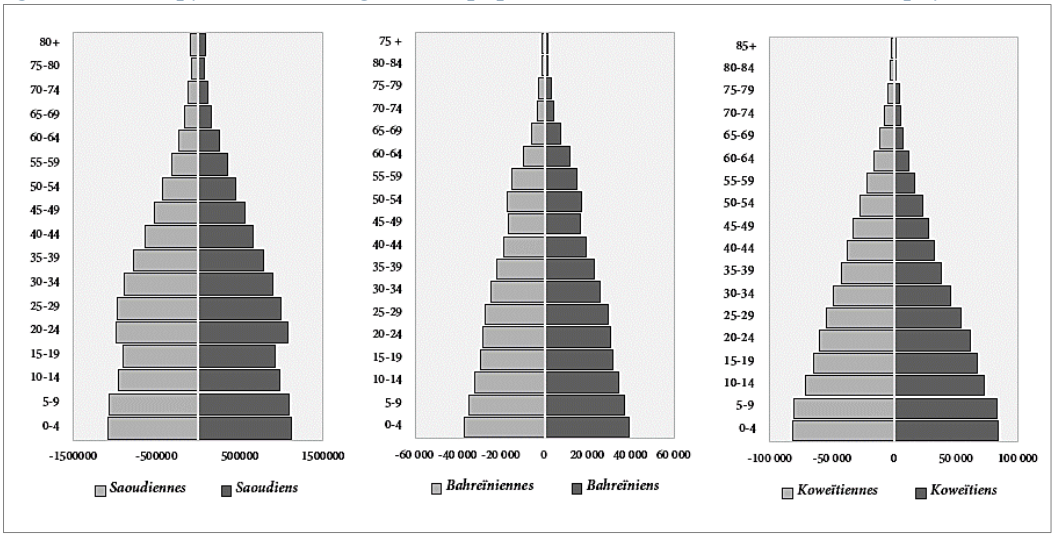
Source : *Données issues de sources nationaux*

Ces écarts de salaire encouragent les travailleurs nationaux à rejoindre le secteur public (le marché du travail interne à leurs yeux) plutôt que le secteur privé (le marché du travail externe). Ainsi, sur la base de cette analyse, les citoyens du secteur privé peuvent être décrits comme des *« outsiders »* et les citoyens du secteur public comme des *« insiders »*. La catégorie des *« outsiders »* peut également inclure les citoyens au chômage qui n'acceptent pas les conditions défavorables du secteur privé ou ceux qui attendent toujours une opportunité d'emploi dans le secteur primaire déjà saturé. Dans cette théorie, le marché du travail dualiste ne profite qu'aux *« insiders »*, ce qui est le cas dans notre cadre d'étude.

Dans le cas des pays du CCG, les citoyens *« outsiders »* ont souvent de jeunes nouveaux venus sur le marché du travail, des femmes et des personnes peu qualifiées (*Hertog, 2022*). En effet, la population autochtone du CCG présente des caractéristiques spécifiques par rapport au reste du monde. Depuis le début du nouveau millénaire, les pays du CCG ont connu des taux élevés de croissance démographique. Entre 2000 et 2020, les taux de croissance démographique étaient de 8,2% au Qatar, 5,9% aux Émirats Arabes Unis, 4,8% au Bahreïn, 4,1% à Oman, 3,8% au Koweït et 2,6% en Arabie Saoudite. Par conséquent, la population des jeunes autochtones a connu une forte augmentation, comme le montre la *figure 3.6* pyramidale ci-dessous pour certains pays du CCG. La base large de la figure indique un taux de natalité élevé. Autrement dit, il y a beaucoup de jeunes enfants et une explosion de la jeunesse dans la région.

[275] *Organisation for Social Insurance (GOSI), Pension Fund Commission (PFC), and Civil Service Bureau (CSB) monthly data files to LMRA. Labour Force Survey 2004.*
[276] *Working Paper No. ZU-WP 2010-002*
[277] *https://www.alarabiya.net*

Figure 3.6 : *La pyramide des âges de la population autochtone dans certains pays du CCG*



Source : *Travail d'auteur basé sur des données nationales. Les années de collecte des données sont 2015 pour Bahreïn et le Koweït, et 2018 pour l'Arabie Saoudite.*

Ce phénomène est commun à tous les pays du CCG. Environ la moitié de la population de la région était âgée de moins de 24 ans en 2015[278]. Cela entraînera une augmentation substantielle de la population dans un avenir prévisible. Ainsi, avec cette croissance démographique exceptionnelle, beaucoup plus de nouveaux citoyens arrivent aujourd'hui sur le marché du travail que par le passé.

2.3.2. Les mécanismes de détermination des salaires et les règles institutionnelles

Cette segmentation découle en partie des mécanismes distincts de détermination des salaires et de l'emploi entre les marchés intérieur et extérieur du CCG. Les dirigeants politiques du CCG ont continué à créer des emplois peu qualifiés et mal payés dans le secteur privé qui n'attirent pas les autochtones, profitant ainsi largement aux travailleurs migrants (*Al-Ebraheem et Sirageldin, 2002*). Par conséquent, les citoyens *« outsiders »* sont en réelle concurrence avec un bassin presque illimité de travailleurs migrants à bas salaires, principalement originaires d'Asie. Il en résulte une pression à la baisse sur les salaires, car ce marché externe ou secondaire est un marché concurrentiel soumis à la libre fixation des prix du marché. Les salaires sont donc déterminés par les lois naturelles de l'offre et de la demande de travail. En revanche, les salaires dans le secteur public sont déterminés par le gouvernement *(comme montré dans la sous-section 2.2.3)*. En d'autres termes, ce marché est régi par ses propres règles et ne repose pas sur la concurrence et les mécanismes habituels du marché du travail. Cela implique également que les *« insiders »* sont protégés du chômage et de la pression à la baisse sur les salaires. Seuls les

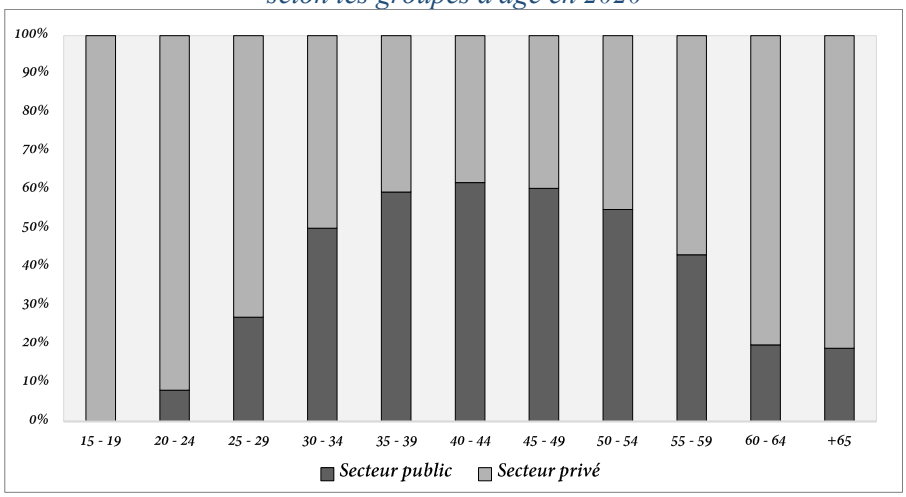
[278] *Calcul de l'auteur basé sur les données nationales. Ce taux n'inclut pas la population des Émirats arabes unis en raison du manque de données.*

citoyens du secteur privé sont soumis au risque de chômage, de baisse des salaires et de dégradation des conditions d'emploi. Ainsi, les citoyens du secteur privé, en particulier les nouveaux arrivants, perdent des avantages substantiels par rapport aux citoyens du secteur public, notamment en termes de niveau de salaire et de répartition du chômage. Cela a ensuite entraîné de profondes différences entre les *« insiders »* et les *« outsiders »* dans la structure d'âge des salaires, qui est particulièrement inégale. Les nouveaux arrivants obtiennent principalement des emplois moins bien rémunérés dans le secteur privé, tandis que les citoyens d'âge moyen ont déjà des emplois stables et bien rémunérés dans le secteur public.

2.3.3. L'invalidité du *« contrat social »* à long terme

En outre, les pays du CCG sont désormais confrontés à des défis uniques découlant du fait que les recettes pétrolières sont épuisables, volatiles et incertaines, et proviennent en grande partie de l'étranger. Les ralentissements économiques ont donc réduit la capacité des monarchies du CCG à offrir suffisamment de possibilités d'emploi public aux citoyens, comme l'exige le contrat social. Ce contrat social est basé sur la redistribution des revenus pétroliers sous la forme de nombreux droits sociaux et la fourniture d'emplois publics bien rémunérés à tous les citoyens en échange de droits politiques limités (*Longva, 2000*). Compte tenu des défis considérables auxquels cette politique fait face, les pays du Golfe ne sont plus en mesure de redistribuer les rentes pétrolières de manière équitable entre les citoyens existants *(insiders)* et les nouveaux arrivants sur le marché du travail *(outsiders).* Comme le montre la figure ci-dessous pour le cas d'Oman, les citoyens n'ont plus un accès égal aux opportunités d'emploi sur le marché du travail. Les ressortissants d'âge moyen sont fortement surreprésentés dans le secteur public, tandis que les citoyens plus jeunes en sont largement exclus.

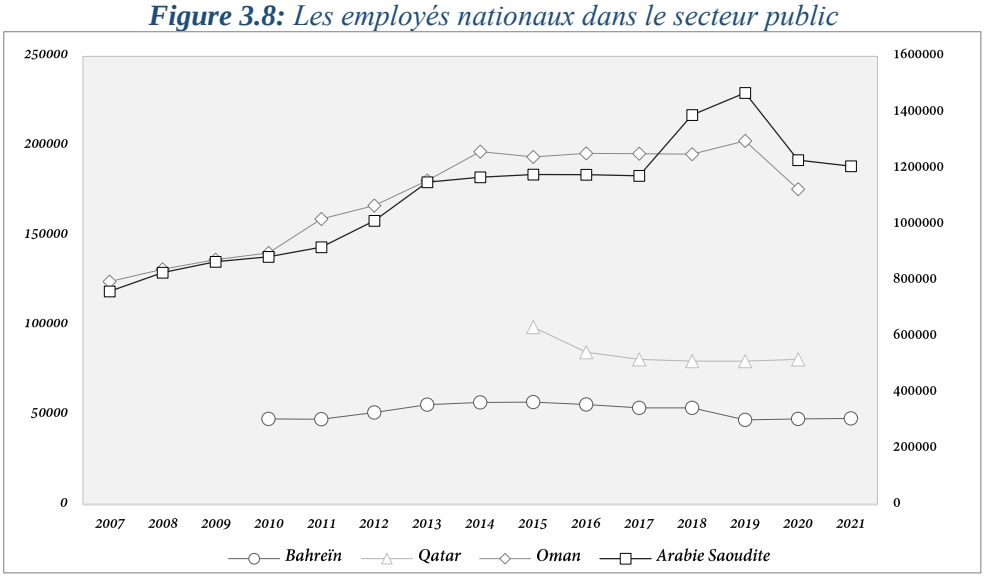
Figure 3.7 : *Répartition des travailleurs nationaux entre le secteur public et le secteur privé au Oman selon les groupes d'âge en 2020*



Source : *Travail d'auteur sur des données « National Centre for Statistics and Information, Oman »*

La politique de redistribution des richesses dans le CCG s'est donc avérée non viable à long terme. Cela s'explique en partie par le fait que le secteur public hypertrophié a atteint son point de saturation en termes d'emploi de nationaux (*Kalsi, 2013*). Ce secteur n'est plus en mesure d'absorber davantage d'employés nationaux, notamment en raison de la forte croissance démographique de la région. Comme le montre la figure ci-dessous, l'emploi des citoyens dans le secteur public a été quasiment stable ou en baisse ces dernières années.

Figure 3.8: *Les employés nationaux dans le secteur public*



Source : *Travail d'auteur à partir des données nationales (la série de l'Arabie Saoudite figure sur l'axe secondaire)*

En fait, la création d'emplois dans les pays du CCG, en particulier dans le secteur privé, a pris du retard par rapport à la demande croissante de main-d'œuvre. Ces pays n'ont en effet pas été en mesure de construire un moteur de création d'emplois durable *(Absal, 2013).* En outre, les données montrent également qu'il n'y a pratiquement pas de rotation dans l'emploi public ; les

« insiders » ne partent jamais. En Arabie Saoudite, par exemple, sur les 13 316 personnes dont le service a pris fin en 2020, la grande majorité a pris une retraite régulière ou anticipée, 719 sont décédées en service et seulement 618 ont démissionné (*Hertog, 2022)*. De même, à Oman, seules 11975 personnes ont quitté leur emploi dans le secteur public en 2020, dont seulement 28 personnes en raison de fin de contrat et 3673 en raison d'une démission. En contrepartie, le nombre de nouvelles embauches dans ce secteur a diminué, passant de 13214 postes en 2014 à 3098 en 2020. En réalité, les travailleurs du secteur public obtiennent une position protégée avec l'ancienneté et les coûts liés au turnover[279]. Il est également plus coûteux pour un employeur de remplacer un *« insider »* déjà formé et expérimenté qui dispose d'un pouvoir de négociation élevé pour son remplacement. Ainsi, il est quasiment impossible de recruter un *« outsider »* dans le secteur public pour remplacer un *« insider »*.

2.3.4. Les conséquences de cette segmentation : *Qui sont les victimes ?*

D'après ce qui précède, les nouveaux citoyens qui entrent sur les marchés du travail du CCG sont particulièrement désavantagés par rapport aux titulaires plus âgés du secteur public. Si les conditions de travail des citoyens du secteur privé ne sont pas comparables à celles des migrants à bas salaires, ils sont confrontés à une concurrence salariale d'une ampleur inconnue dans d'autres économies. En conséquence, les citoyens du secteur public ont été qualifiés de *« insiders »*, tandis que les citoyens du secteur privé ou les chômeurs ont été qualifiés de *« outsiders »*, selon la théorie des *« insiders-outsiders »*. Ce phénomène de segmentation dans le CCG est moins connu, mais ses conséquences économiques et politiques sont potentiellement plus graves. Alors que certains jeunes sont contraints d'accepter des opportunités d'emploi dans le secteur privé à des salaires inférieurs à ceux des *« insiders »*, beaucoup d'autres restent au chômage en attendant une opportunité d'emploi dans le secteur primaire. Conformément au contrat social, les jeunes nationaux continuent de préférer le travail dans le secteur public, considérant que c'est un droit de naissance et une partie de leur statut social (*Al-Lamki 1998 ; Suliaman 2006 ; Winckler 2006* ; *Al-Aali, 2006*).

Cette situation a entraîné un sous-emploi et une augmentation du chômage parmi les citoyens des monarchies du Golfe à des taux alarmants, en particulier chez les jeunes et les femmes (*Muysken et Nour, 2006* ; *Forstenlechner, 2008*). L'emploi des jeunes et des femmes autochtones est devenu ainsi une préoccupation majeure des pays du CCG ces dernières années. En conséquence, l'État-providence du Golfe est menacé de crise politique. L'incapacité des

[279] *Coûts relatifs au renouvellement de l'effectif de l'entreprise comme les coûts d'embauche pour trouver le candidat, de licenciement de « insiders » et de formation.*

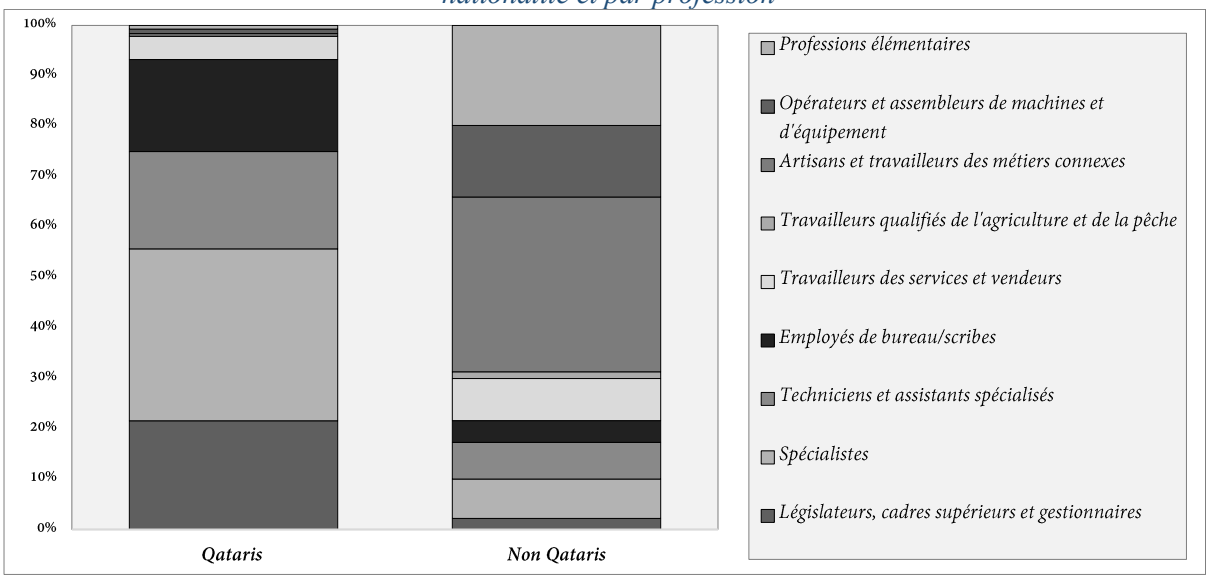
gouvernements du CCG à respecter son contrat social risque de créer des tensions au sein de la population autochtone. Pire encore, cette région, considérée comme l'une des plus prospères du monde, compte une très faible population autochtone. Ces dernières années, plusieurs mouvements de protestation ont déjà eu lieu parmi les jeunes autochtones. En 2011, l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi à Oman et à Bahreïn parmi les jeunes, notamment ceux ayant fait des études supérieures, a conduit à des protestations contre le chômage (*Chatham House, 2014* ; *Ansari et McGlade, 2018*). D'autres mouvements similaires ont protesté contre les emplois mal rémunérés dans le secteur privé (*Louër, 2015*). Il s'agissait de l'une des plus grandes crises sociopolitiques de ces pays. Des manifestations similaires ont également été déclenchées en 2021 dans certaines villes d'Oman, exigeant de fournir des emplois aux jeunes chômeurs[280].

2.4. Prolongement de la théorie de dualité

L'observation de l'écart salarial entre les citoyens et les immigrants dans le secteur privé nous conduit à une extension de la théorie duale du marché du travail (*voir tableau 3.5*). *Piore (1972)* propose une subdivision des employés du secteur primaire en une strate supérieure comprenant les employés ayant de meilleures qualifications, de meilleurs salaires tels que les postes de direction et de meilleures perspectives, et une strate inférieure comprenant les postes atypiques et faiblement rémunérés. Ces derniers sont régis par des règles et des procédures administratives plus strictes. Dans le contexte des pays du CCG, il est possible d'étendre ce principe de dualité aux marchés primaire *(secteur public)* et secondaire *(secteur privé)*. Cependant, l'écart salarial important entre les nationaux et les non-nationaux dans le secteur privé nous amène à étendre notre étude de la dualité dans ce secteur. En effet, la main-d'œuvre citoyenne travaillant dans le secteur privé se trouve principalement dans les secteurs piliers des économies du CCG, tels que la pétrochimie ou la banque. Ces secteurs exigent davantage de compétences et se caractérisent par des salaires plus attractifs que les professions occupées par les immigrants. Au Qatar, par exemple, comme le montre la *figure 3.9* ci-dessous, les travailleurs citoyens économiquement actifs sont concentrés dans les postes centraux les plus qualifiés du secteur privé, tandis que la majorité des travailleurs étrangers du secteur privé sont non qualifiés ou peu qualifiés.

[280] *https://www.reuters.com/world/middle-east/omanis-protest-unemployment-rare-show-discontent-2021-05-24/*

Figure 3.9 : *Répartition de la population active (15 ans et plus) dans le secteur privé au Qatar, par nationalité et par profession*



Source : *Travail d'auteur sur des données issues de « labor force sample survey 2020, planning and statistics authority of Qatar »* |***Note :*** *Ces données n'incluent pas les personnes à la recherche d'un premier emploi & le secteur privé comprend tous les travailleurs des secteurs privé, mixte et domestique.*

De même, au Bahreïn, une enquête nationale sur la répartition de la main-d'œuvre du secteur privé par nationalité et par principale activité économique a révélé que la majorité des Bahreïnis se trouvent principalement dans le secteur bancaire et financier, à 72,7%, et dans les activités liées à l'électricité, l'eau et le gaz, à 62,5%[281]. Alors que les non-Bahreïniens dominent la majorité des postes opérationnels non qualifiés et peu qualifiés, notamment dans la construction, la restauration, le commerce de gros et de détail. Autre exemple illustratif, en Arabie Saoudite, le pourcentage de non-Saoudiens chez Aramco[282] en 2016 ne dépassait pas 16% du total des employés de l'entreprise. En général, les secteurs piliers du marché secondaire reposent principalement sur l'emploi de citoyens à des postes centraux, puis sur des expatriés pour occuper les postes non pourvus par des citoyens. Par conséquent, il existe un *« secteur indigène »* au sein du secteur privé qui ne fait concurrence qu'aux citoyens de l'État, et son espace géographique est essentiellement limité aux frontières de l'État et de ses citoyens.

Cette ségrégation dans le secteur privé est en effet le produit des politiques gouvernementales. Les dirigeants politiques du CCG ont déployé des efforts considérables pour promouvoir l'emploi des citoyens dans le secteur privé par rapport aux travailleurs migrants. À cette fin, ils ont favorisé l'emploi des citoyens par une série de mesures telles que les quotas d'emploi

[281] *https://lmra.bh/portal/en/page/show/89*
[282] *Saudi Aramco ou plus simplement Aramco, officiellement Saudi Arabian Oil Company, est la compagnie nationale saoudienne d'hydrocarbures. Elle possède la quasi-intégralité des ressources en hydrocarbures du royaume et est la première compagnie pétrolière mondiale en termes de production*

nationaux, la réservation de certaines professions exclusivement aux nationaux, la fixation d'un salaire minimum, les subventions salariales temporaires et les mécanismes de formation (ces réformes seront examinées en détail plus loin dans ce chapitre). Cependant, lorsqu'ils trouvent un emploi dans le secteur privé, les citoyens du Golfe sont souvent mécontents des mauvaises conditions de travail et des salaires. En fait, les salaires minimums ci-dessus ne permettent pas de supporter le coût de la vie plus élevé dans la région du Golfe pour les citoyens. En outre, comme le niveau d'éducation des jeunes natifs continue de progresser grâce au développement économique, les nouveaux diplômés s'attendent à des emplois encore plus prestigieux et bien rémunérés.

2.5. La segmentation selon les catégories professionnelles et les activités économiques

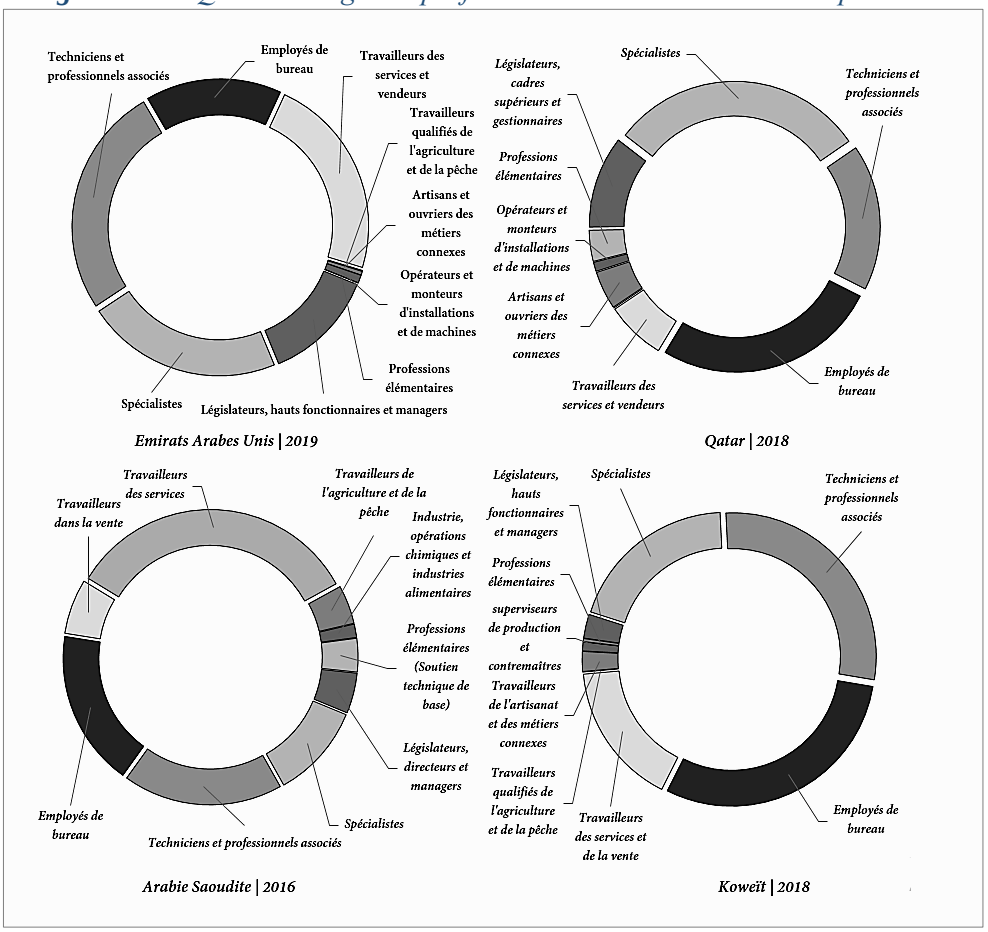
La dualité ancrée dans la structure du marché du travail du CCG a eu un impact direct sur la répartition de la main-d'œuvre au niveau des différentes catégories professionnelles ainsi qu'au niveau des activités économiques. Un examen des données disponibles à ce sujet montre une forte segmentation entre les nationaux et les non-nationaux. *Bonine (1997)* indique qu'il existe une répartition exceptionnelle des professions occupées par les nationaux et les non-nationaux dans les pays du CCG. Afin de mieux apprécier cette segmentation, nous présentons une analyse descriptive de la répartition des employés dans certains pays du CCG par catégories professionnelles et activités économiques.

2.5.1. Répartition inégale des travailleurs nationaux et non nationaux par catégorie professionnelle

La *figure 3.10* ci-dessous montre que les nationaux sont surreprésentés dans les catégories professionnelles qualifiées et hautement qualifiées. Ils occupent principalement des emplois gouvernementaux dans la direction et l'administration (*Kapiszewski, 2001* ; *Aartun, 2002*). Ils sont majoritairement employés en tant que cadres supérieurs, managers, spécialistes, techniciens, personnels de bureau et des travailleurs de service. Ils sont surtout employés comme cadres, managers, spécialistes, techniciens, employés de bureau et travailleurs des services. Cela reflète une politique gouvernementale qui favorise l'emploi des natifs dans des postes stratégiques de première ligne. À cette fin, les gouvernements ont investi massivement dans l'éducation de leurs citoyens afin de rattraper le niveau d'éducation autrefois plus élevé de la main-d'œuvre étrangère. En revanche, nous constatons une sous-représentation des nationaux dans les catégories de travail manuel et peu qualifié. Par exemple, au Koweït, aux Émirats

Arabes Unis et au Qatar, la part des nationaux dans les emplois élémentaires est très faible ou presque nulle, avec respectivement 3,6%, 0,02% et 0,01%. Cela peut s'expliquer par la nature du système éducatif de la région, qui est moins orienté vers la formation professionnelle et technique (*Winckler, 2000*). Ce système est plutôt orienté vers l'obtention de diplômes prestigieux et de haut niveau afin d'accéder plus tard à des postes gouvernementaux bien rémunérés. De plus, les autochtones se considèrent comme la classe d'élite de la société et n'accepteront que des emplois confortables de cols blancs (*Morris, 2005*). Pour les *« Golfiens »*, la profession d'une personne et le secteur dans lequel elle travaille déterminent son *« statut social »*. Cette notion est plus répandue dans le Golfe arabe qu'ailleurs (*Mellahi, 2007*).

Figure 3.10 : *Quelles catégories professionnelles les nationaux occupent-ils ?*

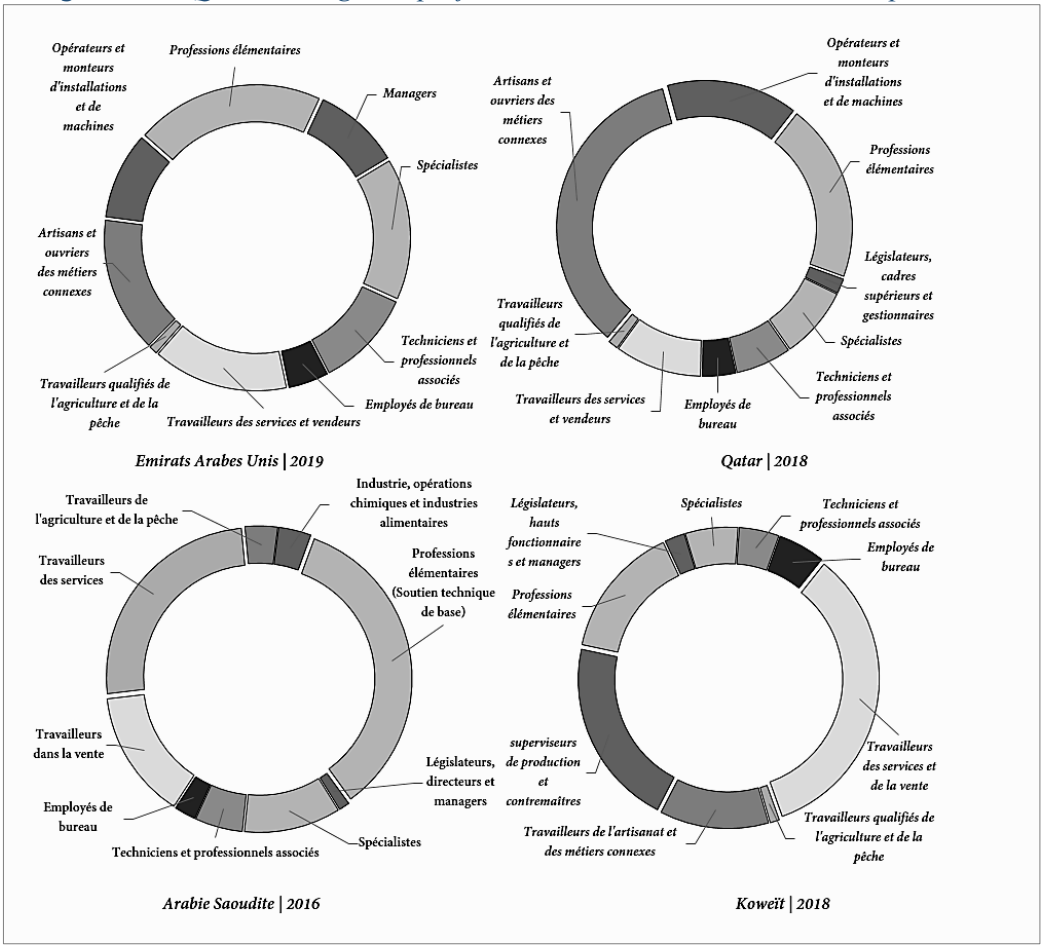


Source : *Travail d'auteur sur des données issues de « The Federal Competitiveness and Statistics Authority (FCSA) | Labour Force survey 2019 » & Planning and Statistics Authority of Qatar | Annual Bulletin of Labor Force Sample survey 2018 »*

Comme le montre la figure ci-dessous *(figure 3.11),* la main-d'œuvre migrante occupe toutes les catégories de qualifications, tant au bas de l'échelle en tant qu'ouvriers et manœuvres non qualifiés ou peu qualifiés qu'au haut de l'échelle en tant que cadres supérieurs, spécialistes et techniciens. Toutefois, la majorité des travailleurs migrants occupent des emplois qui ne

requièrent pas beaucoup de compétences. Par exemple, au Qatar, environ 70% de la main-d'œuvre migrante occupe des emplois non qualifiés ou peu qualifiés. Les données montrent clairement que certaines catégories professionnelles, telles que les artisans et les travailleurs des métiers connexes, les opérateurs et assembleurs d'usines et de machines, et les professions élémentaires, sont entièrement dominées par les travailleurs migrants. Dans l'ensemble, la main-d'œuvre totale du CCG en 2020 se compose de 21,7% de nationaux qualifiés, 16,3% de travailleurs migrants qualifiés, 14,3% de nationaux non qualifiés et 46,7% de travailleurs migrants non qualifiés[283]. En fait, plus d'un tiers (34,2%) de la main-d'œuvre migrante du CCG n'a pas de diplôme d'études secondaires, contre 5,8% pour les nationaux, tandis que 31,1% des nationaux ont au moins un diplôme d'études secondaires, contre 28,9% pour les non-nationaux.

Figure 3.11: *Quelles catégories professionnelles les non-nationaux occupent-ils ?*



Source: *Travail d'auteur sur des données issues de « The Federal Competitiveness and Statistics Authority (FCSA) | Labour Force survey 2019 » & Planning and Statistics Authority of Qatar | Annual Bulletin of Labor Force Sample survey 2018 »*

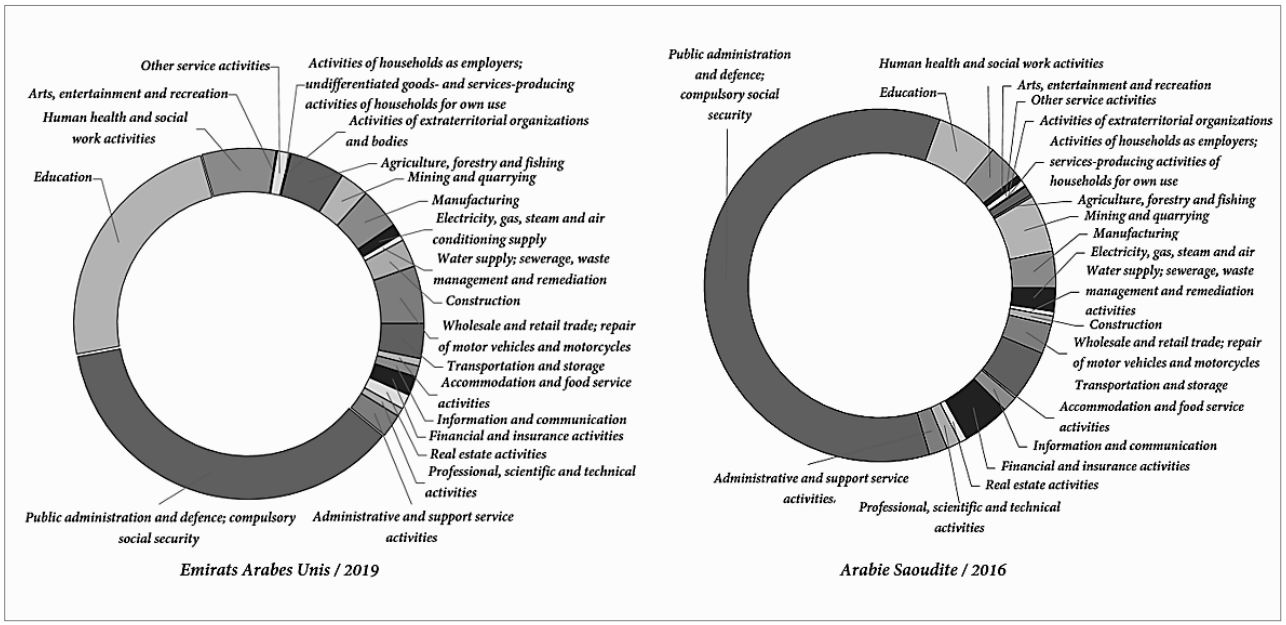
[283] *GCC-STAT, 2020 : https://gccstat.org/images/gccstat/docman/publications/labour_statistics2020B_1.pdf*

2.5.2. Répartition inégale des travailleurs nationaux et non nationaux par activité économique

La répartition inégale de la main-d'œuvre nationale et migrante est également évidente dans les différentes activités économiques et les types d'emploi. La figure ci-dessous montre la répartition de la main-d'œuvre dans le cas de l'Arabie Saoudite et des Émirats Arabes Unis par nationalité et par activité économique. Elle révèle qu'un grand nombre de nationaux travaillent dans le secteur des services. Ils travaillent dans des activités économiques appartenant au gouvernement. Par exemple, environ 60% des ressortissants des Émirats Arabes Unis sont employés dans l'administration publique dans les ministères, les services militaires et armés, et la sécurité sociale. Ils sont également concentrés dans les activités économiques d'importance stratégique pour le gouvernement, comme l'éducation, l'industrie pétrolière, l'électricité, les transports, la finance, les assurances, etc. La répartition des travailleurs nationaux par activité économique est pratiquement identique dans tous les pays du CCG. Au Koweït, environ 80% des nationaux travaillent dans l'administration publique, la défense et la sécurité sociale en 2018[284]. Au Qatar en 2020, la main-d'œuvre locale est principalement répartie entre le secteur de l'administration publique, de la défense et de la sécurité sociale avec 54%, 12% dans l'éducation et 7% dans la santé 5% dans les mines et carrières[285]. Cependant, les activités traditionnelles de nature artisanale et manuelle ont été abandonnées par les travailleurs nationaux. La part des nationaux dans des activités telles que l'agriculture et la pêche, la construction, l'hôtellerie et la restauration, les activités de dépollution, l'art et le spectacle, les activités domestiques est très faible et parfois presque nulle. Ces activités ont été délaissées et rejetées par les nationaux sous prétexte qu'elles ne correspondent pas à leurs attentes salariales et à leur statut social.

[284] *The Public Authority for Civil Information of Kuwait (PACI), Statistical Reports 2018.*
[285] *Planning and Statistics Authority of Qatar (PSA), census 2020.*

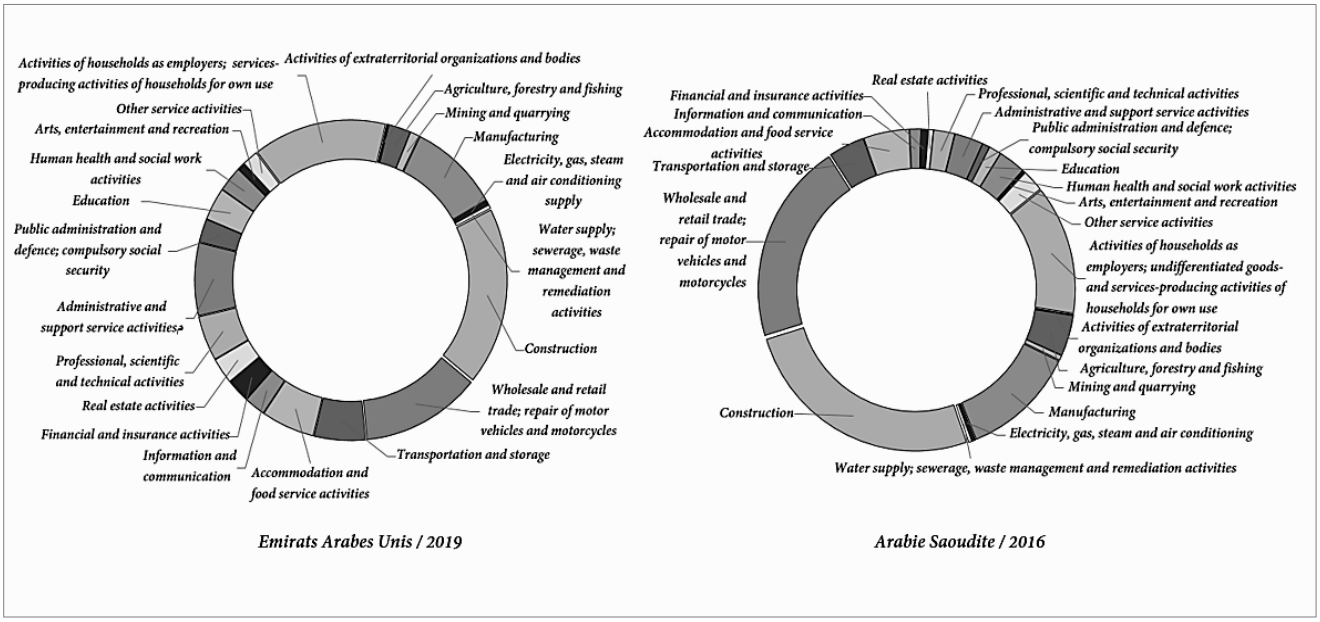
Figure 3.12 : *Dans quelles activités économiques les nationaux sont-ils employés*



Source : *Travail d'auteur sur des données issuées de « The Federal Competitiveness and Statistics Authority (FCSA) | Labour Force survey 2019 » &*

En fait, le développement économique vécu dans les pays du Golfe a poussé les nationaux à s'orienter davantage vers les activités économiques les mieux rémunérées, comme les emplois de cols blancs (*Kapiszewski, 2001*). *Abbas (1986)* a évoqué l'attitude de la population indigène du Golfe vis-à-vis du travail. L'auteur a révélé que la main-d'œuvre nationale était réticente à effectuer des travaux manuels après le boom pétrolier, car elle n'était attirée que par les emplois prestigieux dans les services et les administrations publiques. Ce phénomène a également été exposé par *Briks et Sinclar (2015)* qui ont abordé la faible motivation des travailleurs natifs en Arabie Saoudite pour effectuer du travail manuel. Les nationaux considèrent les emplois manuels moins qualifiés comme le domaine des étrangers (*Shaham, 2008*). Par conséquent, comme le montre la *figure 3.13,* les travailleurs migrants ont comblé le déficit de l'offre de main-d'œuvre dans ces activités faiblement rémunérées. La figure ci-dessous indique que les travailleurs expatriés dominent les activités économiques faiblement rémunérées qui exigent peu ou pas de compétences. Ils sont concentrés dans les domaines de la construction, des services domestiques, du commerce de gros et de détail, de la réparation de véhicules et de l'industrie manufacturière.

***Figure 3.13** : Dans quelles activités économiques les non-nationaux sont-ils employés ?*



***Source :** Travail d'auteur sur des données issuées de « The Federal Competitiveness and Statistics Authority (FCSA) | Labour Force survey 2019 »*

Cette répartition est pratiquement la même dans tous les pays du CCG. Au Koweït, par exemple, en 2018, 27% des travailleurs migrants étaient employés dans le secteur domestique, 18% dans la construction, 17% dans le commerce de gros et de détail et la réparation de véhicules, 7% dans l'immobilier et les activités commerciales, et 6% dans la fabrication[286]. Au Qatar, la répartition des travailleurs migrants en 2020 par activité économique était également similaire à celle des autres pays du CCG. Le taux d'emploi des expatriés dans la construction était de 37 %, contre 1,3 % chez les natifs. En d'autres termes, 99,8% des travailleurs dans ce domaine étaient des immigrants. Alors que dans les activités de l'administration publique, de l'armée et de la sécurité sociale, le taux d'emploi des expatriés était de 2,5%, contre 55% pour les nationaux[287]. Cela reflète la politique du gouvernement, évoquée précédemment, qui consiste à favoriser l'emploi de ressortissants nationaux dans les postes de première ligne et dans les domaines stratégiques.

Bien qu'ils soient principalement représentés dans les emplois peu qualifiés de la construction et des secteurs domestiques, les expatriés sont présents à tous les niveaux de qualification dans tous les secteurs d'activité. Par exemple, en 2018, la main-d'œuvre expatriée dans le domaine de l'éducation au Qatar était de 41189, dont 82% étaient qualifiés. De même, 67984 ressortissants non qataris travaillaient dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale,

[286] *Autorité publique de l'information civile au Koweït (PACI), 2018*
[287] *Labor force sample survey 2020, planning and statistics authority of Qatar*

dont 74% étaient qualifiés[288]. Cela reflète un changement dans la structure de la demande du marché du travail ainsi que dans l'activité économique. Aujourd'hui, l'économie *« Golfienne »* s'oriente de plus en plus vers une économie de services. Ce secteur est devenu le principal contributeur non pétrolier à l'économie de ces pays (*Kapiszewski, 2001*). En outre, les travailleurs migrants possèdent une multitude de compétences et de spécialités qui leur permettent d'être employés dans toutes les activités économiques et catégories professionnelles. De plus, l'emploi d'un grand nombre d'expatriés était et est toujours une nécessité structurelle dans ces pays. Le développement lié au pétrole dépendait et dépend toujours de l'importation de technologies et nécessitait des connaissances et des compétences étrangères que la population locale ne possédait pas. En conséquence, les travailleurs migrants du CCG sont devenus la main-d'œuvre dominante dans la plupart des secteurs de l'économie. Cela souligne leur contribution à l'activité économique du pays, tant dans le secteur public que privé, ainsi que la forte dépendance du marché du travail vis-à-vis de cette main-d'œuvre expatriée (*Bonine, 1997 ; Thiollet, 2019*).

Pour conclure, l'analyse de la répartition des travailleurs migrants et nationaux entre les différentes catégories professionnelles et activités économiques révèle une distinction claire. Ces deux groupes exercent dans des sphères d'emploi et des activités professionnelles distinctes au sein de l'économie nationale du CCG. Ainsi, les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants dans les pays du CCG sont difficilement substituables, voire complémentaires. La spécialisation de chaque groupe dans des domaines spécifiques du marché du travail est soulignée. Les travailleurs nationaux occupent généralement des emplois qualifiés, apportant une connaissance approfondie du contexte local et une intégration culturelle. En revanche, les travailleurs migrants apportent une expertise technique, une flexibilité et une disponibilité pour occuper des emplois souvent moins attrayants pour les nationaux. Cette complémentarité contribue à maintenir un équilibre sur le marché du travail du CCG en répondant aux besoins variés des secteurs économiques et en favorisant la croissance et le développement. Cependant, la difficulté de substituer ces deux groupes accentue également les déséquilibres et la segmentation sur le marché du travail. Il est important de reconnaître que cette complémentarité ne doit pas occulter les problèmes et les inégalités mentionnés précédemment auxquels les travailleurs migrants sont confrontés, tels que les conditions de travail précaires, les bas salaires et les restrictions liées au système de parrainage.

[288] *Planning and Statistics Authority of Qatar | Annual Bulletin of Labor Force Sample survey 2018*

2.5.3. Inégalités dans la population migrante par origine

L'analyse ci-dessus révèle clairement que la répartition des nationaux et des non-nationaux sur le marché du travail en fonction du niveau de qualification et de l'activité économique ne suit pas la même logique. Ceci est vrai même parmi les travailleurs migrants eux-mêmes, qui ne sont pas sur un pied d'égalité en termes d'emploi. Il existe une forte disparité dans leur répartition entre les catégories professionnelles et les activités économiques selon l'origine du migrant. Le tableau ci-dessus présente la répartition des travailleurs au Koweït selon les catégories professionnelles et l'origine. Il ressort clairement de ce tableau qu'il existe une forte disparité entre l'emploi des différents groupes de nationalité.

Tableau 3.6 : *Population active au Koweït par origine et catégorie professionnelle en 2018*

	Koweïtiens	Arabes	Asiatiques	Africains	Européens	Nord-Américains	Sud-Américains	Océaniens	Non-Koweïtiens
Législateurs, hauts fonctionnaires et managers	2,70%	4%	1,11%	0,55%	14,57%	12,19%	14,03%	18,98%	2,09%
Spécialistes	19,29%	14%	1,98%	1,30%	31,59%	24,77%	27,28%	44,46%	5,48%
Techniciens et professionnels associés	28,43%	5%	3,99%	0,56%	10,13%	17,48%	12,03%	5,54%	4,16%
Employés de soutien administratif	29,78%	10%	2,84%	1,32%	7,08%	4,42%	6,35%	5,82%	4,92%
Travailleurs des services et de la vente	16,16%	20%	35,85%	83,26%	13,02%	6,33%	15,59%	5,26%	31,97%
Travailleurs qualifiés de l'agriculture, et de la pêche	0,04%	1%	1,06%	0,38%	0,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,97%
Travailleurs de l'artisanat et des métiers connexes	2,24%	12%	11,39%	1,04%	5,74%	5,54%	7,35%	4,43%	11,36%
superviseurs de production et contremaîtres	1,02%	14%	22,35%	4,87%	6,32%	16,40%	8,02%	3,32%	19,61%
Professions élémentaires	0,02%	14%	14,45%	4,22%	1,24%	4,98%	1,34%	1,25%	13,89%
Non indiqué	0,33%	7%	4,99%	2,49%	10,27%	7,88%	8,02%	10,94%	5,54%

Source : *Calcul d'auteur sur des données issues de l'Autorité publique de l'information civile au Koweït (PACI), 2018.*

Le tableau fait apparaître que les travailleurs occidentaux d'Amérique du Nord, d'Europe et d'Océanie occupent principalement des postes hautement qualifiés. Ils sont employés comme législateurs, managers, spécialistes et techniciens. Les travailleurs asiatiques sont principalement employés dans les catégories les moins qualifiées, telles que les professions élémentaires et l'artisanat et les métiers connexes. Ils sont principalement employés dans le secteur domestique (37%), dans la construction et les travaux publics (16%), et dans le commerce de gros et de détail, et la réparation de véhicules et de motocycles (14%). La main-d'œuvre asiatique domine de nombreuses activités économiques. Par exemple, elle représente 54% du nombre total de travailleurs dans le commerce de gros et de détail, et la réparation de véhicules et de motocycles, 61,5% dans la construction, 65% dans le domaine des hôtels et des restaurants, 69% dans l'industrie manufacturière et 71% dans le domaine de l'agriculture, de la chasse et de la sylviculture et 94% dans le secteur domestique.

Quant aux travailleurs arabes, ils sont répartis dans toutes les catégories professionnelles. Ils occupent des emplois allant du bas de l'échelle en tant que travailleurs non qualifiés ou peu qualifiés dans des professions élémentaires jusqu'au haut de l'échelle professionnelle en tant que spécialistes par exemple. Ils sont principalement des travailleurs des services et de la vente. 26% des travailleurs arabes sont employés dans le commerce de gros et de détail, et la réparation de véhicules et de motocycles, 22% dans la construction et le bâtiment, 11% dans l'administration publique, la défense et la sécurité sociale, et 10% dans l'immobilier, la location et les activités commerciales. La main-d'œuvre arabe est surreprésentée dans certains secteurs tels que le transport, le stockage et la communication (41%), le commerce de gros et de détail, la réparation de véhicules et de motocycles (41%), les mines et carrières (50%) et l'éducation (52%). La main-d'œuvre originaire d'Afrique, hors pays arabes, est principalement non qualifiée ou peu qualifiée. Ils sont en grande partie employés dans le secteur domestique. Sur les 4 3963 personnes que compte le pays, environ 3 597 sont des travailleurs domestiques, soit environ 82%, dont 92% sont des femmes. Les travailleurs migrants d'un pays, d'une région ou d'une communauté particulière ont tendance à dominer certaines activités ou certains secteurs beaucoup plus que d'autres. Cela peut s'expliquer par l'effet de réseau dans l'installation des migrants. La répartition des migrants dans les pays voisins du CCG par activité économique est assez similaire. Aux Émirats Arabes Unis, par exemple, les commerçants et les ingénieurs viennent principalement d'Inde, d'Iran et du Pakistan, tandis que les enseignants viennent d'Égypte, de Jordanie, de Palestine ou du Liban. Les travailleurs domestiques viennent plus fréquemment du Sri Lanka et des Philippines ou de pays africains non arabes (*Lavergne, 2003*). Les travailleurs non qualifiés sont principalement originaires du Pakistan, du Bangladesh et du Yémen.

À la fin de cette sous-section, il est important de noter que les données sur l'emploi par catégorie professionnelle et par activité économique fournies par la plupart des pays du CCG sont incomplètes, non harmonisées et imparfaites. Au Bahreïn, par exemple, les données diffèrent selon les sources. Le Bahreïn omet l'emploi dans certains secteurs importants, notamment l'emploi public. D'autres pays regroupent plusieurs secteurs, ce qui rend leurs données non comparables et dissimule la présence importante de migrants dans des secteurs précis, comme dans le cas du Koweït. Le Koweït rapporte que 68715 Koweïtiens et 766593 non-Koweïtiens sont dans la catégorie professionnelle des services et de la vente dans les magasins et les marchés. Toutefois, ces chiffres cachent une grande disparité puisque 657098 migrants de cette catégorie sont employés comme travailleurs domestiques, contre 84 nationaux. De même, sur

les 36604 migrants africains qui sont déclarés comme travailleurs de services et vendeurs dans les magasins et les marchés, 35897 sont des travailleurs domestiques. Les Émirats Arabes Unis dissimulent également les données réelles sur l'emploi des migrants en ne fournissant qu'une ventilation en pourcentage de l'importance de chaque secteur dans l'emploi total et l'emploi des migrants. Il est nécessaire de fournir des chiffres exacts et transparents sur l'emploi pour calculer l'ampleur réelle des travailleurs migrants par secteur.

3. Les autres spécificités des marchés du travail dans les pays du CCG

3.1. Disparité entre les sexes : la « citoyenneté incomplète » des femmes

3.1.1. Aperçu de la disparité entre les sexes sur le marché du travail dans le Golfe

L'étude de la structure du marché du travail dans le CCG montre une grande disparité entre les sexes dans la population employée. Malgré toutes les réformes prises en faveur des femmes autochtones et la féminisation des flux migratoires résultant du développement du secteur domestique, la majorité des travailleurs du CCG sont des hommes. En effet, la contribution des femmes au marché du travail dans les pays de la région est encore très faible. Le taux d'emploi des femmes sur le marché du travail est parmi les plus bas du monde. Il y a une domination absolue des travailleurs masculins parmi les citoyens avec 74,5% et parmi les expatriés 87,5%[289]. Ces taux cachent des disparités entre les pays de la région. En Arabie Saoudite, par exemple, la répartition par sexe de l'emploi des non-nationaux est de 90,9% pour les hommes et de 9,1% pour les femmes, alors que pour les nationaux, le taux est de 77,6% pour les hommes et de 22,4% pour les femmes. Au Koweït, le taux était de 57,5% pour les femmes autochtones et de 42,5% pour les hommes autochtones, contre 22,4% pour les femmes migrantes et 77,6% pour les hommes migrants. Dans l'ensemble, les femmes ne représentaient que 16,7% de la population active totale du CCG en 2020.

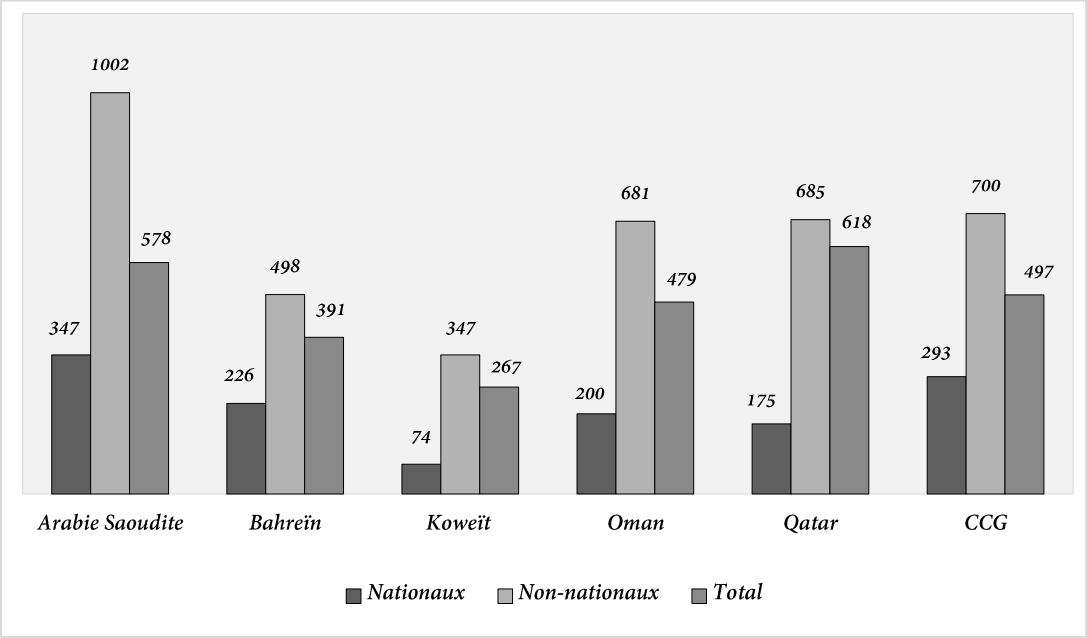
En conséquence, les pays du CCG affichent les ratios *« hommes-femmes » (sexe-ratio)* [290] les plus déséquilibrés au monde en matière d'emploi, notamment au sein de la population migrante. Le graphique ci-dessous montre que ce ratio est élevé dans le CCG avec environ cinq employés

[289] *GCC-STAT, 2020, Quarterly Report on labour Statistics in the GCC Countries- First Quarter of 2020, Muscat - Sultanate of Oman.*

[290] *Le ratio « emploi-sexe » ou « sexe-ratio », encore appelé rapport des sexes ou rapport de masculinité dans l'emploi, est calculé en divisant le nombre d'hommes employés par le nombre de femmes employées, multiplié par 100.*

masculins pour une employée féminine[291]. Autrement, il y a environ 497 employés masculins pour 100 employés féminins au premier trimestre de 2020. Ce ratio est relativement plus élevé pour les non-citoyens avec environ 1 employé féminin pour 7 hommes, contre 1 femme pour 3 hommes pour les nationaux. Le *« sexe-ratio »* le plus élevé a été enregistré chez les non-nationaux en Arabie Saoudite, avec environ 10 employés masculins pour 1 femme.

Figure 3.14 *Sexe-ratio « emploi-sexe » de l'emploi total (hommes pour 100 femmes) dans les pays du CCG selon la nationalité, 2020:*



Source : *Travail d'auteur sur des données issues de GCC-STAT, 2020*[292]

Il est vrai que les choses ont radicalement changé au cours des dernières décennies. Les pays du CCG ont parcouru un long chemin vers la pleine égalité des sexes. En outre, le processus de mondialisation dans cette région a entraîné une augmentation de la participation économique des femmes. Par exemple, entre 1980 et 2000, la participation des femmes au marché du travail a doublé en Arabie Saoudite, au Qatar, au Koweït et au Bahreïn, et presque triplé aux Émirats arabes unis et à Oman (*Seikaly et al., 2014*). Cependant, les disparités entre les sexes en matière de participation à la population active subsistent et continuent d'être à la traîne par rapport aux autres pays. Selon l'indice de participation et d'opportunités économiques entre les sexes publié dans le *« Global Gender Gap Report 2021 »* [293], les pays du CCG ont obtenu de mauvais résultats en termes d'égalité des sexes. Sur les 156 pays figurant dans le rapport, l'Arabie

[291] *À l'exclusion des Émirats Arabes Unis en raison d'indisponibilité des données.*
[292] *Quarterly Report on labour Statistics in the GCC Countries- First Quarter of 2020, Muscat - Sultanate of Oman.*
[293] *Ce rapport est publié par le Forum économique mondial (world economic forum) le 30 Mars 2021 : https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/*

Saoudite occupe la 149e place, Oman la 143e, le Koweït la 137e, le Qatar la 136e, les Émirats Arabes Unis la 135e et Bahreïn la 134e. De même, les pays du CCG ont obtenu de très mauvais scores en ce qui concerne l'écart entre les sexes en matière de participation au marché du travail.

Cette disparité entre les sexes ne se reflète pas dans d'autres indicateurs comme l'accès à l'éducation. Au contraire, les statistiques montrent que les femmes de la région ont fait des progrès considérables en matière de scolarisation (*Webb, 1997 ; Willoughby, 2008*). Après la découverte du pétrole et le développement rapide de la région, la population féminine a été encouragée à accéder à l'éducation. Aujourd'hui, la population féminine du CCG est très instruite. Par exemple, au Qatar, 67% des femmes ont au moins un diplôme secondaire, 46% au Koweït et 56% en Arabie Saoudite[294]. Dans certains pays, les femmes dépassent les hommes en matière d'éducation. En 2015, les Saoudiennes ont représenté 51,8% des étudiants universitaires du pays[295]. De même, aux Émirats Arabes Unis, 41% des femmes étaient inscrites dans l'enseignement supérieur, contre 22% des hommes, même si, seulement 30,9% des femmes étaient employées ou cherchaient activement un emploi, contre 64,1% des hommes en 2016. En effet, il existe un paradoxe dans la réussite des femmes dans les États arabes du Golfe. Malgré l'augmentation de leur niveau d'éducation, la participation des femmes au marché du travail est restée faible. L'environnement socio-économique de la région encourage les femmes à poursuivre leurs études mais les décourage d'entrer sur le marché du travail. Plusieurs facteurs, tant économiques que non économiques, peuvent expliquer cette disparité entre les sexes et la faible participation des femmes au marché du travail dans les pays du CCG.

3.1.2. Le développement économique désavantage-t-il la position des femmes dans le CCG ?

Le développement économique qu'ont connu les pays de la région après le boom pétrolier a entraîné une augmentation du revenu par habitant dans toute la région, mais il n'a pas nécessairement conduit à une amélioration de la position des femmes dans la société et sur le marché du travail en particulier. Au contraire, la production pétrolière a eu un impact négatif sur les perspectives d'emploi des citoyennes du CCG en les excluant du marché du travail. En effet, cette croissance économique a entraîné une augmentation des allocations et subventions accordées par l'État exclusivement aux citoyens dans le cadre d'une politique de redistribution des rentes du secteur pétrolier. Les nationaux bénéficient de services exclusifs tels que

[294] *Calcul d'auteur sur des données issues de GLMM (Gulf Labor Market and Migration) pour la population en âge de travail (âgées de 15 ans et plus) en 2016 : https://gulfmigration.grc.net/gcc-national-foreign-populations-aged-15-sex-educational-status-2016/*

[295] *https://english.alarabiya.net/perspective/features/2015/05/28/More-women-than-men-in-Saudi-universities-says-ministry*

l'éducation gratuite, les soins médicaux gratuits, les allocations de chômage et diverses pensions, les aides au logement et l'accès facile à la propriété et ont donc des rentes immobilières (*Vieille, 1977* ; *Izquierdo Brichs, 2007* ; *Kechichian, 1985*). Ces revenus non salariaux et cette assistance gouvernementale, sous forme de services sociaux, permettent ainsi au reste de la famille, en particulier aux femmes, de rester en dehors du marché du travail. Ces mesures gouvernementales ont encouragé les femmes à passer plus de temps à s'occuper de leurs enfants en l'absence de dispositions professionnelles appropriées telles que le congé de maternité, et les filles à poursuivre des études plus longues (*Talahite, 2013*). Il en résulte une baisse de la participation féminine sur le marché du travail. Ainsi, les revenus pétroliers ont réduit le rôle des femmes dans le CCG aux niveaux économique et politique, et ont par la suite restreint leur accès au marché du travail (*Ross, 2008*).

3.1.3. L'environnement socioculturel des femmes dans le CCG

La richesse en ressources ne semble pas être le seul obstacle à l'emploi des femmes. La question de la participation des femmes au marché du travail ne peut être examinée indépendamment de son environnement social, culturel et religieux. Les femmes du Golfe vivent dans un contexte culturel et social unique, différent du reste du monde. Des structures pyramidales leur sont imposées, telles que les normes patriarcales ou maritales, y compris en matière de ressources financières. Ces structures familiales patriarcales ont été directement ou indirectement impactées par les subventions à la rente pétrolière offertes par les Etats. En outre, dans ces pays conservateurs, le travail des femmes est encore considéré comme complémentaire, et non parallèle, au travail des hommes. Il existe une perception culturelle typique commune à tous les pays du CCG, selon laquelle les femmes sont plus émotives que les hommes et sont mieux adaptées aux responsabilités domestiques. Cela reste un obstacle sérieux pour les femmes ambitieuses qui cherchent à entrer dans la vie active. Cela montre également que le problème de l'emploi des femmes n'est en fait rien d'autre qu'un problème de la société dans son ensemble.

Dans certains pays, ces normes *"sexistes"* ont exclu les femmes de certains emplois. En Arabie Saoudite, au Bahreïn et au Qatar, le droit du travail interdit aux femmes de travailler dans certains secteurs, tels que l'industrie manufacturière et la construction, qui sont décrits comme dangereux. Il est également interdit aux femmes de travailler après certaines heures, ce qui les exclut de certains emplois de nuit. Certains emplois sont également interdits aux femmes dans le Golfe, comme dans les forces armées ou la police (*Willoughby, 2008*). En revanche, les femmes ont été encouragées à travailler dans le secteur public, à l'abri des regards. D'un point de vue sociétal, le secteur public offre des conditions de travail socialement respectables. Ces

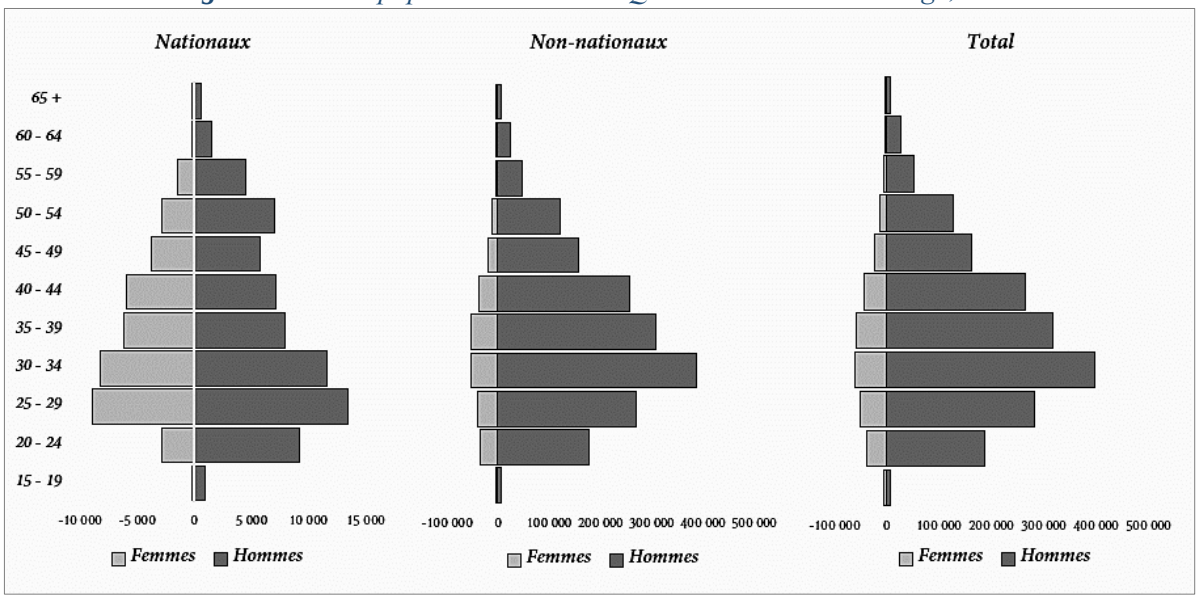
conditions sont mieux adaptées à l'emploi et au statut social des femmes, comme des horaires de travail plus courts, des congés de maternité, et la faible proportion d'hommes migrants et donc peu de contacts avec des hommes étrangers qui est culturellement inacceptable (*Salehi-Isfahani et al., 2011)*. Par conséquent, les femmes se retrouvent en concurrence avec les hommes autochtones pour les possibilités d'emploi déjà limitées dans ce secteur. Or, dans cette région patriarcale, les hommes jouissent toujours d'un statut privilégié pour entrer dans la fonction publique et être bien payés, malgré l'augmentation du niveau d'éducation des femmes par rapport aux hommes dans le Golfe (*Caraway, 2009 ; El-Swais, 2016*). Cette exclusion des femmes du monde professionnel a entraîné une diminution de leur taux d'emploi. Cela implique à son tour une forte perte de capital humain pour ces pays.

3.1.4. L'afflux de main d'œuvre émigrante masculine

L'afflux de travailleurs migrants majoritairement masculins a renforcé la prédominance de la population masculine sur le marché du travail. En effet, la grande majorité d'entre eux sont venus seuls pour travailler jusqu'à la fin de leur contrat afin de soutenir leur famille dans leur pays d'origine. De nombreux migrants n'étaient pas autorisés à faire venir leur famille dans les pays du CCG. Le regroupement familial était un processus long et compliqué pour les travailleurs masculins, et il l'est toujours. Ces derniers sont considérés comme célibataires même s'ils ont une famille dans leur pays d'origine[296]. Selon la même source, 11,1 millions de travailleurs migrants masculins étaient présents dans le secteur privé en Arabie Saoudite en 2017, alors que seulement 2,2 millions d'entre eux étaient accompagnés de leur famille. Ainsi, cela a contribué à l'augmentation de leur taux d'emploi et de participation à la vie active, et a entraîné un déséquilibre très marqué entre les sexes et les âges, comme le montre la figure ci-dessous pour le cas du Qatar.

[296] *« The Constant and the Changing 2020: Sustainability in the Gulf », edited by Omar Alshehabi, and Hamad Al-Rayes, 2020 : https://gulfpolicies.org/2019-05-18-07-30-16/2019-05-18-10-13-53/202020/2413-2-5*

Figure 3.15 : *La population active au Qatar selon le sexe et l'âge, 2020*



Source : *Travail d'auteur sur des données issues de « Planning and Statistics Authority of Qatar | Annual Bulletin of Labor Force Sample survey 2020 »*

Le graphique ci-dessus révèle la prédominance des hommes dans la population active du Qatar, en particulier chez les non-nationaux d'âge moyen. Le déséquilibre est plus prononcé au sein de la population migrante. Cela a fini par créer un déséquilibre de la participation des femmes dans la population totale. De surcroît, les données montrent que le taux d'activité des femmes autochtones chute après 30 ans, malgré leur niveau d'éducation élevé. Cela pourrait s'expliquer en partie par l'absence d'un système de travail adapté au statut social des femmes dans le Golfe. Ainsi, une fois mariées, les femmes du Golfe sont obligées de quitter leur emploi pour s'occuper de leur foyer et de leurs enfants. Il serait bénéfique pour les femmes éduquées de leurs faciliter l'accès à l'emploi en améliorant par exemple, l'accès aux services de garde d'enfants, en élargissant l'accès aux transports ou en offrant des modalités de travail plus flexibles telles que le télétravail [297].

3.1.5. Les réformes actuelles sont-elles efficaces ?

Il est vrai que les gouvernements du Golfe ont mis en œuvre plusieurs réformes pour encourager et protéger les femmes afin qu'elles entrent dans la vie active. En Arabie Saoudite par exemple, des changements ont été apportés au droit du travail ces dernières années, comme l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe, le licenciement des femmes enceintes ou encore l'égalité de l'âge de départ à la retraite. L'interdiction de la mixité sur le lieu de travail a été atténuée. Depuis juin 2018, les femmes ont également plus de liberté de mouvement grâce à l'autorisation

[297] *https://www.lesclesdumoyenorient.com/Entretien-avec-Fares-Al-Hussami-Le-marche-du-travail-dans-les-pays-du-Golfe.html*

du permis de conduire, chose qui leur était auparavant interdite. De même, de nouvelles opportunités ont vu le jour pour que les femmes puissent travailler dans des industries et des professions dites dangereuses pour elles, et traditionnellement dominées par les hommes[298]. Rien qu'en 2020, 7782 femmes sont entrées dans le secteur de la construction, où l'emploi des femmes était auparavant interdit par la loi, et 6662 ont assumé de nouveaux rôles dans l'industrie manufacturière. Dans le même temps, le gouvernement a débloqué plusieurs emplois du secteur public qui étaient auparavant réservés aux hommes, comme dans le service diplomatique, l'armée, la douane, etc. Ces mesures font partie d'un programme national à l'horizon de 2030.

Cependant, ces programmes et politiques visant à renforcer l'autonomie des femmes du Golfe se sont avérés inefficaces. Ils sont lents et ont un faible rendement. À ce niveau, il est important d'aborder la question de la participation des femmes dans une dimension purement économique, en dehors de la pensée et des coutumes sociétales patriarcales. Il est nécessaire de reconnaître que le manque de participation des femmes sur le marché du travail des pays du CCG signifie une marginalisation de leur capital humain. Cela implique à son tour que la moitié de la capacité de production de ces pays a été abandonnée, créant un déséquilibre entre les sexes tant dans la population active que dans la population employée sur le marché du travail. Ce déséquilibre est encore plus profond lorsque le pays connaît une poussée démographique favorable dans laquelle la proportion de personnes en âge de travailler est supérieure à celle des autres groupes d'âge. C'est le cas dans les pays du CCG. Cette situation brise certainement la compétitivité économique de ces pays. Ainsi, un processus d'émancipation complète des femmes est nécessaire pour les placer au cœur du processus économique. Pour y parvenir, les attitudes sociétales doivent changer afin que les résultats de ces programmes soient considérés comme étant plus qu'une simple augmentation statistique du nombre de femmes dans la population active. De même, il est important d'encourager la participation des femmes à la vie politique par l'accès et l'engagement auprès des institutions législatives. En effet, la libéralisation politique semble être un facteur important d'incitation économique des femmes *(Young, 2016)*. Par exemple, le Koweït a un taux de participation des femmes au marché du travail plus élevé que les autres pays de la région. Ce pays se caractérise par un système législatif plus actif, et les femmes sont en mesure d'y accéder et de s'y engager. En définitive, les femmes doivent être au centre des actions économiques et politiques et faire partie intégrante des plans de développement humain dans la région. Il faut agir davantage pour faire comprendre que l'égalité

[298] *https://www.worldbank.org/en/news/feature/2022/03/02/saudi-women-are-taking-on-new-jobs-with-a-twist*

des chances en matière d'emploi est un droit pour tous les citoyens et que les femmes sont des membres à part entière de la société du Golfe.

3.2. Évolution du chômage des nationaux dans les économies du CCG : *Un défi persistant à relever*

3.2.1. Jeunes diplômés sans emploi : *Aperçu du chômage dans le Golfe par nationalité, sexe, âge et niveau d'éducation*

Malgré leur importance cruciale pour l'élaboration des politiques économiques et fiscales, les données sur le chômage dans les pays du CCG sont difficiles à obtenir, notamment entre les nationaux et les non-nationaux, et sur de longues périodes. Les statistiques disponibles montrent des taux de chômage globaux faibles. Toutefois, ces chiffres cachent une grande disparité entre travailleurs autochtones et migrants. L'évaluation de la situation du marché du travail dans le CCG révèle une forte augmentation des taux de chômage parmi les citoyens (*Shayah et Sun, 2019*). Selon les données du *tableau 7*, le taux de chômage total des travailleurs nationaux est de 13,67% en Arabie Saoudite et de 11,8% aux Emirats Arabes Unis. Le Bahreïn, le Koweït et Oman ont des taux relativement plus faibles de 7,1, 6,4 et 2,9%, respectivement. Cela pourrait s'expliquer par le rôle majeur du secteur public dans l'emploi de la population autochtone, comme dans le cas du Koweït. Sans surprise, les taux de chômage des immigrants sont négligeables dans tous les pays. Le taux le plus élevé a été enregistré en Arabie Saoudite, avec 2,2%. Ces données ne sont pas disponibles pour Oman et Bahreïn. Toutefois, sur la base des indicateurs de leur marché du travail, les taux de chômage des non-nationaux devraient être légèrement inférieurs à ceux de l'Arabie Saoudite. Au Qatar, les taux de chômage sont extrêmement bas pour les deux groupes.

Tableau 3.7 : *Les taux de chômage dans les pays du CCG selon le sexe et la nationalité*

	Chômage nationaux			Chômage non nationaux			Total
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Arabie Saoudite (2020)[299]	7,17%	28,55%	13,67%	1,57%	7,42%	2,22%	7,65%
Bahreïn (2020)	3,8%	11,7%	7,1%				
EAU (2018)[300]	7,5%	19,9%	11,8%	1,1%	4,7%	1,6%	2,2%
Koweït (2017)	5,9%	7,3%	6,4%	0,5%	5,5%	1,7%	2,2%
Qatar (2020)[301]	0,3%	0,8%	0,4%	0,1%	0,5%	0,1%	0,1%
Oman (2020)	1,4%	9,7%	2,9%				

Source : *Données issues de différentes sources nationales*[302]

[299] *Estimated data from LFS - General Authority for Statistics (GASTAT) : moyenne de 4 trimestres*
[300] *Official data portal of the UAE government : https://bayanat.ae/en/Data*
[301] *Planning and Statistics Authority, Labor Force Sample Survey: Annual Report 2020 Doha – Qatar*
[302] *Les données pour le Bahreïn, le Koweït et l'Oman proviennent du rapport « GCCSTAT- 2020 », publié en 2022*

Un examen plus approfondi de ce tableau révèle une grande disparité entre les sexes, notamment au sein de la population indigène. Le taux de chômage des femmes autochtones est beaucoup plus élevé que celui des hommes autochtones et des autres groupes. Ce taux est de 28,5% en Arabie Saoudite et d'environ 20% dans les Émirats Arabes Unis. À l'exception du Qatar, la situation dans les autres pays est similaire à celle de leurs voisins, mais avec des taux légèrement inférieurs. Au total, le taux de chômage des hommes du CCG a été en moyenne de 8,5% entre 2007 et 2017, contre 20,6% pour les femmes. Cet écart entre les sexes en matière de chômage peut s'expliquer en partie par le généreux contrat social dont bénéficient les ressortissants du CCG *(voir section 2.3.3)*, ainsi que par la culture conservatrice de ces pays, qui considère que les femmes sont mieux adaptées aux responsabilités ménagères qu'au marché du travail *(voir section 3.1.3)*.

Outre le taux de chômage élevé des femmes, une autre caractéristique frappante de la population indigène sans emploi est le taux de chômage élevé des jeunes. En Arabie Saoudite, par exemple, 91% des chômeurs étaient âgés de 15 à 34 ans en 2018. Les données du recensement de la population au Qatar suggèrent que 84% des chômeurs ont moins de 35 ans. Au Koweït, les chômeurs âgés de 15 à 34 ans représentaient 95% du nombre total de chômeurs en 2017. Aux Émirats Arabes Unis, selon les dernières données disponibles, 60% des chômeurs avaient moins de 35 ans en 2005. Ainsi, le problème central du chômage dans les pays du CCG est que les nouveaux arrivants sur le marché du travail n'ont pas facilement accès à l'activité économique et restent en dehors du marché du travail. Cela augmente leur temps de recherche d'emploi et, par conséquent, le chômage total des jeunes.

Les données du *tableau 3.8* présentent les taux de chômage par groupe d'âge en Arabie saoudite et aux Émirats Arabes Unis.

Tableau 3.8 : *Taux de chômage des nationaux par sexe et groupe d'âge dans certains pays du CCG, 2018*

Groupe d'âge	Arabie Saoudite			Emirats Arabes Unis		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
15 - 19	34,7%	65,6%	40,5%	47,6%	75,5%	54,7%
20 - 24	25%	73%	36,6%	22,9%	43,8%	29,8%
25 - 29	12%	54,4%	24%	7,4%	26,1%	14,6%
30 - 34	5,3%	38,7%	14%	5,0%	18,8%	10,4%
35 - 39	1,5%%	12,2%	4,2%	5,3%	11,2%	7,6%
40 - 44	1%	4,2%	1,8%	1,1%	7,2%	3,1%
45-49	0,7%	1,6%	0,9%	1,0%	3,7%	1,8%
50-54	1,4%	0%	1,2%	2,1%	4,3%	2,6%

: https://gccstat.org/images/gccstat/docman/publications/labour_statistics2020B_1.pdf

55-59	*0,5%*	*0%*	*0,4%*	*2,3%*	*12,9%*	*3,4%*
60-64	*0%*	*0%*	*0%*	*1,2%*	*0,0%*	*1,1%*
65+	*0%*	*0%*	*0%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*

Source : *Données issues de « Gerneral Authority for Statistics of Saudi Arabia (GASTAT), Labour Market Bulletin for the fourth quarter of 2018 & the UAE government official Data Portal, Bayanat.ae*

Les données du tableau montrent que les jeunes autochtones ont des taux de chômage beaucoup plus élevés que les autres adultes qui ont des taux très bas. Un examen plus approfondi des chiffres du tableau révèle que la majorité des natifs économiquement actifs mais au chômage se trouvent dans les groupes d'âge 15-19, 20-24, et 25-29 ans, et dans une moindre mesure dans le groupe 30-34 ans. Le taux de chômage dans ces groupes est très élevé. Cette situation est similaire dans tous les pays du CCG. Dans certains pays du Golfe, le taux de chômage des jeunes peut être 8, voire 10 fois plus élevé que celui des adultes, alors que dans les pays de l'*OCDE*, le taux moyen est 2 à 3 fois plus élevé[303]. Bien que la région ait connu une forte croissance économique et une création d'emplois continue, la situation du sous-emploi des jeunes dans l'une des régions les plus prospères du monde est critique. Ce n'est qu'après l'âge de 30 ans que le taux de chômage commence à baisser à un niveau acceptable. Les chiffres du tableau témoignent également d'une grande disparité entre les jeunes hommes et les jeunes femmes autochtones. Par exemple, le taux de chômage total des Saoudiens âgés de 20 à 24 ans était de 36,6%. Ce taux présente une hétérogénéité considérable entre les sexes, avec un taux de 73 % pour les femmes et de 25% pour les jeunes hommes. Ce constat est similaire dans toutes les tranches d'âge et dans tous les pays du CCG. À Oman par exemple, le taux de chômage total des jeunes autochtones âgés de 25 à 29 ans était de 6,1% en 2020. Ce taux cachait une grande disparité entre les sexes, avec un taux de 24,1% pour les femmes et seulement 1,9% pour les hommes[304]. Au Koweït, un total de 26,6% des jeunes autochtones âgés de 15 à 24 ans étaient au chômage en 2017, alors que ce taux était de 37,1% pour les femmes et de 20,5% pour les hommes[305].

La figure 3.16 illustre la répartition du chômage par niveau d'éducation et par sexe en Arabie Saoudite, au Koweït et au Qatar. Une caractéristique typique du marché du travail dans ces pays a été l'augmentation notable des chômeurs ayant une formation secondaire et universitaire. En

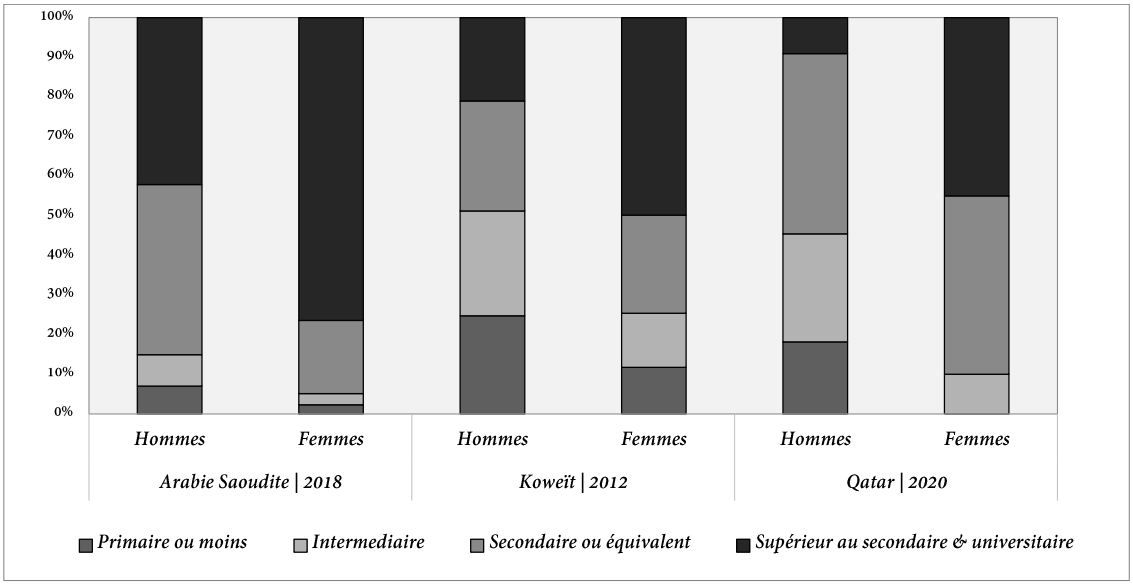
[303] *Hautemanière, Nicolas. "Les enjeux de l'investissement et de la redistribution de la rente pétrolière au Moyen-Orient." : https://www.lesclesdumoyenorient.com/Les-enjeux-de-l-investissement-et.html & https://www.lesclesdumoyenorient.com/Entretien-avec-Fares-Al-Hussami-Le-marche-du-travail-dans-les-pays-du-Golfe.html*

[304] *National Centre for Statistics and Information : https://data.gov.om/byvmwhe/labour-market*

[305] *Central Statistical Bureau of Kuwait , Labor Force Survey 2016/2017 : https://lmis.csb.gov.kw/LabourForceSurveyView_En*

Arabie Saoudite, par exemple, 63% des chômeurs avaient un diplôme postsecondaire en 2018, contre seulement 4,2% en 1980 et 29% en 2002[306]. De même, la proportion de Koweïtiens au chômage ayant un niveau d'études supérieur au secondaire n'était que de 7,5% en 1980, avant de passer à 24 % en 2000[307] et à 37 % en 2012. Ainsi, l'augmentation du niveau d'éducation des ressortissants du CCG est devenue au fil des ans un obstacle à l'emploi des jeunes dans le CCG. Cette situation mérite d'être étudiée en profondeur dans les prochains paragraphes. Par ailleurs, le pourcentage le plus élevé de chômage a été enregistré parmi les femmes diplômées dans les trois pays. En Arabie Saoudite, par exemple, 76% des femmes au chômage ont un diplôme d'études postsecondaires, la plupart ayant une licence. Au Koweït, environ 50% des femmes au chômage en 2012 avaient un diplôme postsecondaire, contre 21% des hommes. Près de 45% des femmes qataries au chômage ont un diplôme supérieur au secondaire, contre 9% des hommes. *Baldwin-Edwards (2011)* constate la même tendance au Bahreïn et aux Émirats Arabes Unis. Une tendance similaire est également observée à Oman. Le nombre de jeunes Omanais âgés de 25 à 34 ans à la recherche d'un emploi a augmenté d'une année sur l'autre depuis 2010, la plus forte augmentation a été observée chez les jeunes ayant fait des études postsecondaires, à 58,9%, en particulier chez les femmes (*Ansari et McGlade, 2018*).

Figure 3.16 : *Répartition en % des chômeurs autochtones par sexe et niveau d'éducation*



Source : *Travail d'auteur sur des données issues de sources nationales*

De ce qui précède, nous pouvons conclure que le chômage dans le CCG est caractérisé par une forte hétérogénéité selon la nationalité, le sexe, l'âge et le niveau d'éducation. Ce phénomène

[306] *CDS Labor Force Survey 1980 and Labor Force 2002.*
[307] *Kuwait MOP, Population Census 1980 and Family Expenditure Survey 2000*

est dû aux spécificités des pays du Golfe, mais aussi à celles de leurs marchés du travail.

3.2.2. Structure démographique dans les pays du CCG

Comme nous l'avons vu plus haut (voir la *figure 3.6)*, les pays du CCG sont de jeunes nations qui ont émergé au siècle dernier et qui se caractérisent par des populations très jeunes (*Kuntze et Hormann, 2006*). Environ la moitié de la population de la région était âgée de moins de 24 ans en 2015[308]. Les nouveaux arrivés natifs sur le marché du travail sont donc beaucoup plus nombreux aujourd'hui que par le passé. L'expérience et l'expertise nécessaires pour certains postes font défaut à ces jeunes. Par conséquent, les besoins en main-d'œuvre ont généralement été satisfaits par la main-d'œuvre étrangère du Sud. Peu d'efforts ont été consentis pour employer la main-d'œuvre locale, notamment les femmes (*Farguess, 1980*). Ainsi, face à cette structure démographique jeune, la région du Golfe est confrontée à deux choix : considérer cette jeune ressource comme un véritable atout pour la région, ou au contraire, la délaisser en la transformant en un lourd fardeau. Ce qui aura pour conséquence d'augmenter davantage leur taux de chômage. Tout dépendra de l'efficacité des réformes et des mesures qui seront entreprises dans un avenir très proche pour répondre aux attentes de la jeunesse du CCG et pour restructurer le marché du travail et le système éducatif.

3.2.3. Inadéquation entre le système éducatif et les besoins du marché du travail

Le phénomène du chômage des jeunes dans le CCG ne peut être analysée indépendamment de l'inadéquation entre le système d'éducation de la région et les besoins du marché du travail, notamment dans le secteur privé. En effet, l'un des principes les plus importants d'un marché du travail performant est l'alignement et la cohérence entre les politiques d'éducation et d'emploi (*Schomburg et Teichler, 2007 ; Malik et Venkatraman, 2017 ; Somers et al., 2019*). Malgré les preuves répétées dans la littérature économique de l'importance de l'éducation en termes de gains plus élevés au niveau individuel et de croissance économique au niveau globale (*Al-Qudsi, 2006*), de nombreux diplômés du CCG, en particulier des femmes, restent sans emploi. Cela indique que l'impact de l'éducation sur le chômage dans le CCG a été minime, et que le système éducatif de la région n'est pas aligné sur les besoins du marché du travail pour préparer une main-d'œuvre productive et employable, e qui a conduit à des taux élevés de chômage des jeunes. Dans une autre étude réalisée par *Gonzalez (2008)* portant sur certains pays arabes, dont les Émirats Arabes Unis, Oman et le Qatar confirme que les jeunes de ces pays reçoivent une

[308] *Calcul de l'auteur basé sur les données nationales. Ce taux n'inclut pas la population des Émirats arabes unis en raison du manque de données.e*

éducation de mauvaise qualité et ne sont pas suffisamment préparés pour entrer sur le marché du travail à l'ère de la technologie ou du potentiel de concurrence internationale du nouveau millénaire. Le phénomène d'inadéquation entre les qualifications des diplômés nationaux et les exigences du marché du travail dans les États du Golfe a été également démontré par *Thajeel et Naghmish (2015)* dans une étude théorique basée des recherches et des analyses statistiques. Seuls 29 % des employeurs de la région du Golfe estiment que le système éducatif fournit aux étudiants les compétences, la formation et les attitudes nécessaires pour entrer dans la vie active[309]. Par ailleurs, le fait que la plupart des chômeurs soient des femmes ayant un niveau d'éducation relativement élevé reflète non seulement l'inadéquation du système éducatif, mais encore une fois une société dans laquelle les femmes sont victimes de ségrégation. Cela confirme le paradoxe de l'emploi féminin existant dans le CCG, plus instruit et moins employé.

Les pays du CCG ont mis en œuvre plusieurs réformes de leurs systèmes d'éducation afin d'améliorer les compétences de la population. En plus de ces réformes, ces pays ont mis en place des mesures pour structurer le marché du travail afin de faciliter l'utilisation du capital humain national dans les différents secteurs de l'économie. Cependant, le fossé entre le niveau d'éducation et les besoins du marché du travail demeure. Le nombre de jeunes natifs au chômage dans la région reste aujourd'hui élevé. Les initiatives de réforme dans le CCG doivent se concentrer davantage sur l'alignement du système éducatif sur les besoins du marché du travail. Cela commence par la promotion de la formation professionnelle et de l'apprentissage pour garantir une main-d'œuvre nationale qualifiée et expérimentée. Ces éléments faciliteront l'accès des jeunes au marché du travail et permettront une meilleure insertion professionnelle (*Simonnet et Ulrich, 2000* ; *Agrawal et Agrawal, 2017*). Une étude réalisée en Suède, *Murray et Skardlind (2005)* montrent que les jeunes adultes ayant suivi une formation professionnelle étaient beaucoup plus facilement employés dans ce pays et avaient des revenus nettement supérieurs aux personnes sans formation. Par ailleurs, la mise en œuvre des réformes dans ces pays doit être systématiquement suivie d'une évaluation. En effet, l'évaluation des politiques fait partie intégrante des processus de réformes. (*Gonzalez et al., 2008)* constatent qu'il y a encore un décalage entre la mise en œuvre des réformes et leur évaluation dans certains pays du CCG pour déterminer si elles ont les effets escomptés. L'absence d'évaluation découle généralement des lacunes dans les données nécessaires au suivi des effets des changements introduits dans leurs politiques de réforme. Il est donc important que, dans les années à venir, les pays du CCG consacrent beaucoup plus d'efforts à la collecte des données permettant

[309] *Selon une étude d'EY publiée lors du Forum économique de Jeddah en mars 2015.*

d'évaluer l'efficacité des réformes de leurs systèmes éducatifs et de leurs marchés du travail.

3.2.4. Interaction entre l'offre et la demande de travail

L'interaction entre l'offre et la demande de main-d'œuvre autochtone est un autre facteur important derrière l'augmentation du nombre de jeunes chômeurs dans la région. Du côté de l'offre de main-d'œuvre, les jeunes nationaux instruits ont des attentes salariales élevées. La démographie de la région et les réformes éducatives en cours signifient qu'il y a de plus en plus de jeunes autochtones ayant des diplômes supérieurs et des exigences salariales élevées (*Noland et Pack, 2008 ; Chaaban, 2009 ; Doumato 2010*). Du côté de la demande de main-d'œuvre, les taux de salaire élevés des jeunes nationaux et leur faible productivité encouragent les employeurs à embaucher des travailleurs migrants moins chers. Selon le Fonds Monétaire International *(FMI)*, 4,3 millions d'emplois ont été créés dans le secteur privé du CCG entre 2006 et 2012 (hors Émirats Arabes Unis). 88% de ces emplois ont été occupés par des immigrants., alors que seulement 800 000 emplois ont été créés au cours de la même période dans le secteur public, principalement occupés par des nationaux. Ainsi, le modèle de création d'emplois dans l'économie du CCG et l'inégalité des coûts du travail entre les citoyens et les expatriés ont renforcé le choix de recourir à une main-d'œuvre expatriée à faible coût. En effet, les critères d'embauche des employeurs du secteur privé, moteur de la croissance économique dans le CCG, sont basés sur le recrutement d'une main-d'œuvre à bas salaire ; alors que cela ne correspond pas aux attentes salariales de la main-d'œuvre autochtone et ne favorise pas ses opportunités d'emploi.

3.2.5. Structure du marché du travail et le contrat social

Un autre défi majeur pour les décideurs politiques du Golfe est la structure du marché du travail, où la grande majorité des ressortissants recherchent désespérément un emploi bien rémunéré dans le secteur public et refusent les emplois à bas salaires dans le secteur privé. Cette préférence pour les emplois du secteur public est fortement liée au *« contrat social »* établi entre ces États-providence et leurs citoyens. Conformément à ce contrat social, les jeunes nationaux continuent de préférer le travail dans le secteur public à haut salaires, considérant que c'est un droit de naissance et une partie de leur statut social (*Al-Lamki 1998; Winckler 2006* ; *Al-Aali, 2006*). Cette situation a conduit à une augmentation de la durée de chômage parmi les jeunes nationaux. Une enquête menée le 9 février 2016 par *NCSI*[310] a révélé que les diplômés universitaires omanais attendent désormais en moyenne 3,5 ans pour trouver un emploi

[310] *National Centre for Statistics & Information, Sultanate of Oman.*

correspondant à leur formation et à leurs intérêts professionnels. Cette longue attente peut s'expliquer par le temps passé par ces diplômés universitaires à attendre une opportunité d'emploi publique plutôt que des entreprises privées. En outre, ce contrat permet aux natifs sans emploi de bénéficier de généreuses allocations de chômage et de diverses autres formes de revenus, comme les allocations familiales, en plus de multitudes de services sociaux gratuits (*Longuenesse, 1985 ; Marc, 2015*). Ces avantages réduisent donc la nécessité pour les citoyens de chercher immédiatement un emploi en l'absence d'une opportunité correspondant à leurs attentes dans le secteur public. Ceci, en retour, augmente à la fois leur niveau de chômage et la durée de leur recherche d'emploi.

Ainsi, ce contrat social généreux façonne désormais les attentes et les décisions des citoyens en matière de travail. Il a même contribué à la réticence des nationaux à chercher un emploi dans le secteur privé. Au Koweït, selon l'enquête de 2015, seuls 3% des citoyens au chômage concentrent leur recherche dans le secteur privé, tandis que 95% des hommes et 98% des femmes veulent travailler dans le secteur public. De même, au Qatar, selon l'enquête sur la main-d'œuvre de 2020[311], 68% des ressortissants au chômage refusent de travailler dans le secteur privé. Les principales raisons de ce refus sont les bas salaires et les longues heures de travail. Selon la même enquête, 86% des chômeurs nationaux sans diplôme d'études secondaires refusent de se former aux métiers manuels. Cela reflète l'attitude sociale des nationaux selon laquelle la profession d'une personne et le secteur dans lequel elle travaille déterminent son *« statut social »* et que les emplois manuels du secteur privé sont le domaine des immigrants. Cette situation a entraîné un sous-emploi et une augmentation du chômage parmi les citoyens des monarchies du Golfe à des taux alarmants, en particulier chez les jeunes et les femmes (*Muysken et Nour, 2006* ; *Forstenlechner, 2008*). En conclusion, le phénomène du chômage parmi les nationaux dans les économies du CCG est dû en grande partie au *« contrat social »* qui a créé une structure de marché du travail segmentée, dans laquelle les natifs préfèrent les emplois du secteur public tandis que les travailleurs étrangers se dirigent vers le secteur privé. Aujourd'hui, le secteur public n'est plus en mesure d'absorber les nouveaux jeunes qui entrent sur le marché du travail aujourd'hui. Par conséquent, nous estimons que le taux de chômage augmentera dans les années à venir sans une intervention urgente du gouvernement.

3.2.6. Chômage volontaire ou de *« luxe »*

Par ailleurs, de nombreux ressortissants choisissent stratégiquement de rester volontairement

[311] *Planning and Statistics Authority of Qatar, Labor Force Sample Survey, 2020.*

au chômage jusqu'à ce qu'un emploi s'ouvre dans le secteur public (*Bolbol, 2002* ; *Baldwin-Edwards, 2011*). La principale raison de ce chômage volontaire est le revenu non salarial élevé des ménages du Golfe, qui permet aux demandeurs d'emploi de subvenir aux besoins de leur famille. Ce chômage est qualifié de *« chômage de luxe »*, car les demandeurs d'emploi n'acceptent que les emplois qui correspondent à leurs attentes salariales et à leur niveau de compétences. Les citoyens du CCG choisissent de rester au chômage si on ne leur propose pas de salaires relativement élevés et si leurs exigences salariales ne sont pas satisfaites. Les nouveaux arrivants rejettent généralement les emplois mal rémunérés, difficiles et comportant de longues heures de travail dans le secteur privé, et considèrent que ces emplois sont propres aux immigrants (*Al-Qudsi et Abu-Dahesh, 2004 ; Shaham, 2008*). De plus, des preuves anecdotiques suggèrent qu'une grande partie du chômage dans les pays du CCG est cachée sous la forme d'un handicap. Autrement, il existe une forte proportion de personnes handicapées parmi la population autochtone des pays du CCG (*Teebi, 2010 ; Al-Qudsi, 2006*). Ces personnes rencontrent d'importantes difficultés pour trouver un emploi. Ainsi, le chômage dans les pays du CCG est hétérogène, largement involontaire et corrélé aux écarts de production (*Al-Qudsi, 2006*).

Compte tenu de ce qui précède, il convient d'interpréter avec prudence les chiffres relatifs au chômage dans les pays du Golfe. Malgré l'importance centrale du chômage pour l'élaboration des politiques économiques et fiscales, les statistiques gouvernementales publiées ne suivent pas réellement les mêmes les critères normalisés au niveau international pour mesurer le chômage. Ce qui explique le taux de chômage total extrêmement bas rapportés dans la majorité de ces pays. Les données sur le chômage, en particulier celui des nationaux, restent un sujet tabou dans la région. Pour des raisons de confidentialité, les instituts nationaux de statistique sont donc réticents à communiquer des données (principalement brutes) aux utilisateurs (*Mercy et King, 2003*). L'intérêt limité pour la collecte et la publication de données fiables sur le chômage peut également être dû au manque d'institutions de recherche spécialisées dans ce sujet. L'importance de ce facteur est soulignée par une vaste littérature qui suggère qu'il existe une corrélation directe entre la qualité d'un institut statistique national et son ouverture aux besoins et exigences de la recherche, y compris la recherche internationale (*Abowd et Lane, 2003*).

3.2.7. Défi du chômage et voies de réforme

Il est évident que le chômage des jeunes natifs des pays du Golfe est un problème structurel complexe et persistant. Il a augmenté de manière significative dans tous les pays du Golfe au

fil du temps depuis le milieu des années 1980 (*Al-Qudsi, 2006)*. Cette tendance à la hausse s'est poursuivie depuis le début du nouveau millénaire en raison de la fluctuation des prix du pétrole. Ce chômage persistant, en particulier chez les jeunes, peut limiter la croissance à long terme et réduire la stabilité économique, sociale et politique (*Mina, 2021*). La Banque Mondiale et le Fonds Monétaire International ont depuis longtemps identifié le chômage, en particulier chez les jeunes nationaux, comme un obstacle majeur au développement des pays du Golfe. Sans changement, le chômage des nationaux persistera et deviendra un problème encore plus grave, entraînant une baisse du *PIB* par habitant, une diminution du niveau de vie et une plus grande inégalité économique. Ainsi, il est important de mettre en évidence les facteurs fondamentaux qui causent le chômage des jeunes dans la région. Ensuite, il est urgent de prendre et de mettre en œuvre des solutions efficaces et solides. À la lumière de ce qui précède, ce phénomène est fortement lié à un comportement social et économique qui découle en partie du *« contrat social »*. Il est également façonné par les institutions, les règles et les normes qui régissent le marché du travail et le système éducatif dans le CCG. Par conséquent, les principales pistes de réforme concernent le système éducatif et le marché du travail. Cependant, la restructuration du marché du travail ne peut se faire sans renégocier le contrat légal et équilibrer les salaires entre les travailleurs migrants et nationaux et entre les secteurs privé et public. De même, le modèle de création d'opportunités d'emploi doit être approprié pour les nationaux. En définitive, les économies du CCG ne peuvent promettre des résultats durables que si elles s'attaquent aux causes réelles de la hausse du chômage évoquées ci-dessus. Si rien n'est fait, le taux de chômage pourrait continuer à grimper en flèche pour les jeunes, et encore plus pour les femmes.

3.3. Disparités salariales sur le marché du travail du CCG

3.3.1. Inégalités salariales entre les travailleurs nationaux et non nationaux

Indépendamment du secteur de l'emploi, les écarts salariaux entre les travailleurs citoyens et expatriés sont une autre disparité qui s'accumule sur le marché du travail du CCG. C'est le résultat d'une politique de hiérarchisation des salaires pratiquée par ces pays en fonction de l'origine du travailleur (*Longuenesse, 1985 ; Fargues, 2011 ; Longva, 2019*). Cette politique discriminatoire est répandue dans tous les pays de la région. Bien que certains d'entre eux l'interdisent, la distinction salariale est en fait pratiquée dans tous les secteurs économiques. Le tableau ci-dessous montre que les salaires des expatriés sont relativement beaucoup plus bas que ceux des citoyens. Dans le cas du Qatar et du Koweït, par exemple, le salaire moyen d'un expatrié représente moins d'un quart du salaire d'un citoyen. Cette différence de rémunération entre les nationaux et les non-nationaux est valable même pour le même emploi, et pour des

qualifications identiques ou même inférieures.

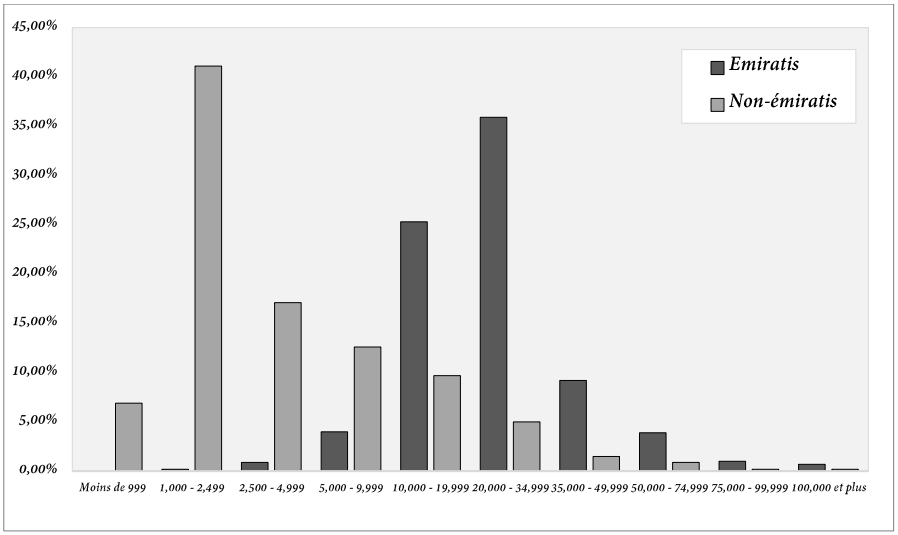
Tableau 3.9 : *La disparité salariale entre les nationaux et les non-nationaux en monnaie locale*

	Nationaux	Non-Nationaux
Arabie Saoudite (2017)	10238	3755
Koweït (2021)	1490	331
Bahreïn (2019)	740	245
Qatar (2019)	32750	6450
EAU (2008)	14674	10910 (approximatif)

Source : *données issues de sources nationales*

La figure ci-dessous illustre la répartition de la population active des Émirats Arabes Unis par nationalité et par groupes de salaires mensuels. Elle révèle, sans surprise, une répartition des revenus nettement inégale qui profite aux citoyens. Les travailleurs locaux occupent les tranches de salaire les plus élevées. Par exemple, environ 36% de la population locale employée perçoit un salaire compris entre 20 000 et 34 999 dirhams, contre 5% pour les expatriés. Les salaires offerts aux expatriés sont beaucoup plus bas dans les secteurs privé et public par rapport à la main-d'œuvre locale. En effet, il n'existe pas de salaire minimum imposé par la législation du travail des Émirats Arabes Unis. L'article 63 de la loi du travail stipule simplement que le salaire offert par les employeurs doit couvrir les besoins de base des employés. Le revenu mensuel moyen de référence pour couvrir les frais de subsistance dans le pays est de 15 000 dirhams[312]. Cependant, la plupart des travailleurs immigrés ont un revenu inférieur à ce salaire mensuel moyen. A titre indicatif, environ 40% des travailleurs migrants perçoivent un salaire

Figure 3.17:*Répartition de population employée (15 ans et plus) par nationalité et groupe de salaires mensuels en 2019*



Source : *Travail d'auteur sur des données issues de « The Federal Competitiveness and Statistics Authority (FCSA) | Labour Force survey 2019 ».*

[312] https://sayednafsak.com/invest/salaries-in-uae/

Comme montré précédemment, cette inégalité s'explique par les politiques gouvernementales de redistribution des revenus dans le secteur public dans le cadre du contrat social avec les citoyens. En outre, afin d'encourager la participation des autochtones au secteur privé, le gouvernement a incité les employeurs à leur offrir des salaires plus élevés que ceux des migrants par le biais de diverses politiques et subventions salariales. Dans tous les cas, les salaires et les transferts aux citoyens sont subventionnés et financés en grande partie par les revenus pétroliers. Cela a contribué à créer un écart important entre les rémunérations des citoyens et celles des travailleurs migrants. Malgré ces profondes inégalités, les conditions de vie de ces travailleurs temporaires restent meilleures que dans leur pays d'origine.

La vaste portée géographique de l'offre de main-d'œuvre étrangère et son cycle de reproduction expliquent également en partie la différence entre les salaires des nationaux et des non-nationaux. En effet, le marché du travail des expatriés a une portée géographique qui est le monde entier, contrairement au marché du travail des citoyens, qui est limité aux frontières des États et aux natifs. Les employeurs du secteur privé peuvent facilement embaucher un expatrié d'Asie, d'Afrique, des Amériques ou d'Europe. Ce processus d'embauche commence dans le pays d'origine du migrant par l'intermédiaire d'agences de recrutement. L'expatrié sera engagé pour une période donnée selon un contrat de travail prédéfini dans le cadre de la *« kafala »*. Cela implique que le travailleur migrant est formé dans son pays d'origine et qu'il y retournera à la fin de son contrat. Par conséquent, une grande partie de son salaire sera transférée pour soutenir sa famille dans son pays d'origine, en particulier sa femme et ses enfants, c'est-à-dire la future génération de la main-d'œuvre. Ainsi, le prix minimum de la main-d'œuvre expatriée est déterminé par le coût de la vie et ses besoins dans son pays d'origine, et non dans le pays d'accueil comme dans le cas des citoyens. Le cycle de reproduction de cette main-d'œuvre étrangère se déroule en grande partie dans le pays d'origine, et non dans les territoires du Golfe. En contrepartie, la reproduction de la main-d'œuvre nationale se fait entièrement à l'intérieur du pays. A la lumière de ce qui précède, nous distinguons ainsi deux marchés du travail dans chacun des pays du Golfe, le marché national et le marché des expatriés, qui sont largement distincts, tant en ce qui concerne le cycle de reproduction du travail que les modalités de fixation des salaires. Ces deux marchés ne se croisent et ne convergent que dans certaines zones étroites. En conclusion, les salaires de réserve des travailleurs étrangers, qui reflètent leurs revenus attendus dans leur pays d'origine, ajustés pour tenir compte de l'obligation de verser une pension alimentaire et d'épargner pour investir dans leur pays d'origine, sont beaucoup plus bas que les salaires de réserve des nationaux ayant des compétences comparables (*FMI, 2001* ; *Al-Qudsi,*

2006).

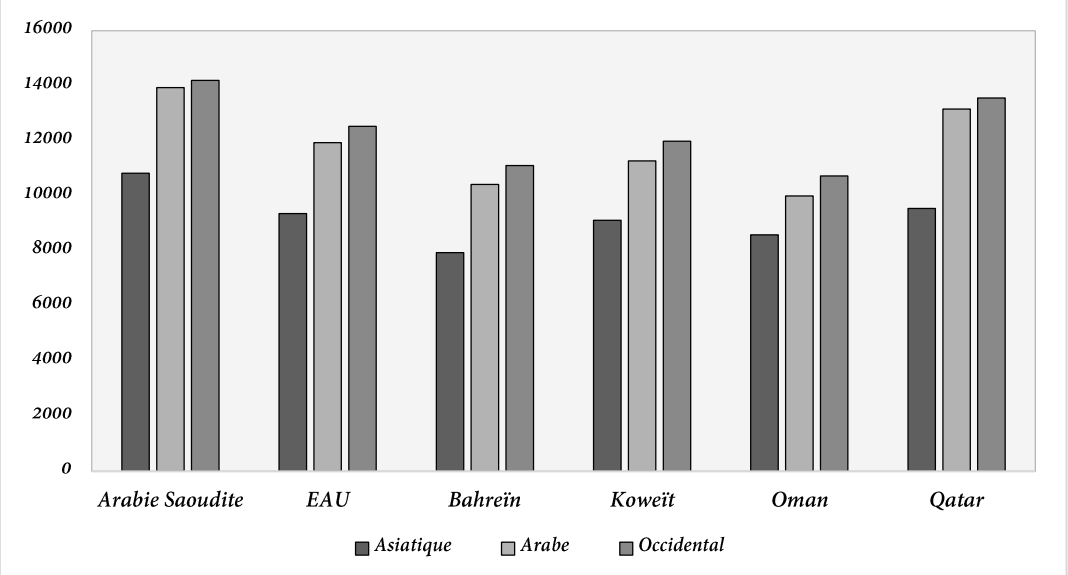
3.3.2. Inégalités salariales parmi les travailleurs migrants

L'inégalité salariale est également courante parmi les migrants eux-mêmes (*Portes et Zhou, 1993*). La détermination du salaire d'un travailleur migrant est liée non seulement à son niveau d'éducation, à son domaine de travail et à son expérience antérieure, mais également à sa nationalité. La nationalité est en effet un déterminant important des salaires des expatriés. Il existe des différences de salaire significatives entre les Arabes, les Asiatiques et les Occidentaux, et ces différences sont généralement importantes, même pour des travailleurs occupant le même poste (*Nagrai Aarti, 2013*; *Advani, 2019*). En général, les migrants occidentaux sont classés en haut de l'échelle salariale, suivis des immigrants arabes, tandis que les travailleurs originaires d'Asie sont classés en bas de l'échelle. Un expatrié occidental d'Amérique du Nord, d'Europe ou d'Australasie gagne 29,9% de plus qu'un expatrié asiatique et 4,67% de plus qu'un expatrié arabe (*Gulf Business, 2016*)[313]. En effet, les travailleurs occidentaux sont perçus comme ayant des compétences particulières non acquises par les autres expatriés. Par conséquent, de nombreuses entreprises ont des échelles de rémunération différentes en fonction de la nationalité pour les mêmes emplois (*Advani, 2019*).

Comme le montre la figure ci-dessous, l'ampleur de ces écarts de salaire entre les migrants diffère d'un État à l'autre. Au Bahreïn, par exemple, le salaire moyen d'un expatrié occidental peut atteindre 11 102 dollars par mois, tandis qu'un expatrié asiatique gagne environ 7940 dollars par mois, soit un écart de 29, 6% et qu'un expatrié arabe gagne en moyenne 9730 dollars. L'écart salarial entre les expatriés occidentaux et asiatiques est d'environ 23, % en Arabie Saoudite, tandis qu'à Oman, cet écart ne dépasse pas 20%.

[313] *Selon l'enquête 2016 de « Gulf Business Salary Survey » portant sur la rémunération moyenne pour 20 postes et secteurs, dont la finance, l'immobilier et les médias, dans les six pays du Golfe.*

Figure 3.18 : *Salaire moyen d'un expatrié dans le pays du CCG selon la nationalité en US$*



Source : *Travail d'auteur sur des données issues de « Gulf Business Salary Survey, 2016 »*

Ainsi, nous pouvons conclure que la nationalité est un facteur décisif dans la détermination des salaires des migrants, même pour des emplois égaux. Par exemple, aux Émirats Arabes Unis, où travaillent plus de 200 nationalités du monde entier, c'est votre origine qui détermine les échelles de salaires[314]. Par exemple, un président-directeur général ou un directeur général occidental d'une entreprise locale gagne un salaire mensuel moyen de 36 704 dollars, tandis qu'un expatrié asiatique gagne 192 78 dollars pour le même poste, soit 47,5% de moins. Le salaire mensuel moyen d'un expatrié arabe pour un poste identique est de 23 632 dollars, soit 18,4 % de plus qu'un expatrié asiatique et 35,6% de moins qu'un expatrié occidental[315]. Ces disparités salariales ont continué à se creuser au fil du temps. En 2017, un expatrié occidental dans le CCG gagnait en moyenne 32% de plus qu'un expatrié asiatique et 5% de plus qu'un expatrié arabe (*Gulf Business, 2017*).

Le secteur domestique est un autre exemple de disparités salariales entre les migrants. Les agences de recrutement de travailleurs domestiques fixent leurs salaires en fonction de la nationalité. Par exemple, le salaire perçu par un travailleur du Sri Lanka diffère de celui d'un travailleur originaire des Philippines et de celui d'un travailleur d'Éthiopie. Le coût du recrutement d'un travailleur domestique Philippin aux Emirats Arabes Unis, par exemple, varie de 8500 à 13 000 dirhams pour un salaire de 1500 dirhams, alors que le coût du recrutement d'un travailleur Ethiopien dans le même pays est de 5000 dirhams pour un salaire de 700 à 1000

[314] *https://www.linkedin.com/pulse/20140812043539-210035293-does-your-nationality-decide-your-pay-in-the-uae*
[315] *Selon l'enquête* sur les salaires de 2014

dirhams. Au Bahreïn, un travailleur Philippin dans le secteur domestique coûte 1000 dinars pour un salaire de 120 dinars, alors que le coût d'embauche d'un travailleur Éthiopien dans le même pays est de 650 dinars pour un salaire de 70 à 80 dinars[316]. Ces salaires reflètent principalement le coût de la vie pour le travailleur et sa famille dans son pays d'origine. Cela explique pourquoi il y a peu de travailleurs occidentaux dans ces professions dans le Golfe. Les coûts salariaux des travailleurs domestiques du Nord sont certes plus élevés que ceux du Sud. Cependant, il est indéniable que cette inégalité salariale représente avant tout une discrimination salariale selon l'origine.

En conclusion, le besoin économique en main-d'œuvre dans les pays du CCG est satisfait par différents flux migratoires sur une large zone géographique. Le migrant est formé en dehors des frontières de la région et vient travailler temporairement dans la région. Autrement dit, la plupart des étapes et des coûts du processus de production du travailleur migrant, de sa naissance à sa retraite, n'ont pas lieu dans les pays du Golfe, mais dans son pays d'origine. Ce besoin économique est donc satisfait indépendamment de son cycle de reproduction dans les pays d'origine. Par conséquent, le salaire du migrant sera le prix à payer pour l'inciter à quitter son pays et sa famille et à venir travailler dans le Golfe, reflétant principalement le coût de la vie dans son propre pays. Enfin, il est important de noter qu'il n'existe aucune loi officielle qui protège les salaires des travailleurs immigrés. Sur ce point, on peut citer notamment les circonstances de la crise sanitaire de 2020. Le ministère des Ressources Humaines et de l'Emiratisation *(MoHRE)* des Émirats Arabes Unis, par exemple, a demandé aux entreprises de ne pas réduire les salaires de leurs employés, et de ne prendre aucune mesure sans leur approbation. Cependant, de nombreuses grandes entreprises, telles que "*Etihad Aviation Group"*, *"Emirates Airlines"* et *"Emaar Properties"*, ont procédé à la réduction des salaires de leurs travailleurs migrants depuis avril 2020. Par exemple, *"Etihad Airways"* à Abu Dhabi a déclaré des réductions de salaire de 25 à 50 % jusqu'en septembre 2020[317]. Dans certaines autres entreprises, les salaires ont été réduits jusqu'à 75%[318].

4. Les politiques de *« nationalisation »* dans les pays du CCG : *une analyse des programmes de "Al-Taoutine" et de leurs enjeux*

Encourager l'emploi indigène dans les secteurs public et privé est devenu une préoccupation

[316] *Source en arabe : https://www.aleqt.com/2015/12/27/article_1016988.html*
[317] *https://fr.reuters.com/article/uk-health-coronavirus-emirates-airlines-idUKKBN23E0BB*
[318] *https://www.aljazeera.net , le 14 Mai 2020.*

majeure des gouvernements du Golfe au cours du siècle dernier. La *« nationalisation »* du secteur public est désormais largement achevée, bien que cela ait entraîné une baisse de la productivité du secteur. En revanche, les tentatives pour attirer les citoyens vers le marché du travail privé, bien qu'il s'agisse d'une politique officielle depuis au moins le début des années 1980, n'ont guère progressé. Aujourd'hui, tous les chiffres disponibles indiquent de faibles taux de participation des ressortissants dans le secteur privé. Malgré une croissance économique relativement rapide et le développement de nouvelles industries en dehors du pétrole, ces pays sont confrontés à un sous-emploi critique de leurs populations autochtones. Cette situation a été exacerbée par le fait que le secteur public, le plus grand employeur de nationaux, a atteint sa capacité d'absorption. En réponse, les pays du CCG se sont efforcés pendant des années de trouver des solutions efficaces pour promouvoir l'emploi de travailleurs nationaux sur leurs marchés du travail privés. Dans ce contexte, un projet de *« nationalisation »* de la main-d'œuvre appelé *« Al-Taoutine »* (en arabe) a été mis en œuvre pour restructurer leurs marchés du travail. Il s'agit d'une stratégie de *« Golfisation »*[319] axée sur une politique d'emploi favorisant le recrutement de travailleurs nationaux. Elle vise principalement à lutter contre le chômage des nationaux en remplaçant les travailleurs immigrés par des nationaux sur le marché du travail et à améliorer le développement économique de ces pays. L'objectif de ce projet est donc de parvenir à un plein emploi de la population locale, notamment dans le secteur privé (*Godwin, 2006*). Selon le pays, la *« bahreïnisation »*, l'*« émiratisation »*, la *« koweïtisation »*, l'*« omanisation »*, la *« qatarisation »* et la *« saoudisation »* sont les différentes stratégies adoptées afin d'améliorer la situation économique de la région ainsi que le marché du travail par le biais de la *« nationalisation »* (*Kapiszewski, 2017*). Plusieurs mesures ont été prises dans chaque pays pour mettre en œuvre leur projet de *« Taoutin »*. Certains des programmes de cette politique seront présentés ci-dessous.

4.1. Évolution des programmes de nationalisation dans les pays du CCG

4.1.1. La Bahreïnisation

Au Bahreïn, la politique de nationalisation a débuté dès les années 1980. Cette politique a débouché sur un programme de formation et d'emploi visant à promouvoir la jeunesse bahreïnie dans les emplois du secteur privé (*Abdulla, 2018*). Un exemple dans ce contexte est la loi sur les quotas votée en 1994, imposant une augmentation annuelle de 5% du nombre de Bahreïnis

[319] *« Gulfization » en anglais est définie comme les stratégies politiques que les pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG) ont poursuivies afin d'améliorer leur développement économique, d'atteindre leurs objectifs de lutte contre le chômage et de nationalisation du marché du travail (secteur privé en particulier).*

employés dans le secteur privé (*Randeree, 2012*). De même, le pays a fixé des taux cibles pour les travailleurs bahreïniens par activité économique, en fonction du nombre de travailleurs étrangers et de la taille de l'entreprise[320]. Dans le secteur du commerce des aliments et des boissons, par exemple, le taux était de 30 % pour les entreprises employant entre 20 et 99 travailleurs. Le gouvernement bahreïni a poursuivi son processus de nationalisation dans les années 2000 en se concentrant sur les questions d'immigration et en investissant davantage dans l'éducation et la formation. À cette fin, le pays a lancé en 2006 une initiative nationale appelée *« Tamkee »"* pour développer le secteur privé sur le marché du travail local. *« Tamkeen »* offre des programmes de soutien aux entreprises et aux citoyens pour un secteur privé dynamique et durable. Cette administration est considérée comme le principal moteur du développement économique du pays. Elle vise à promouvoir l'emploi des Bahreïnis dans des professions semi-qualifiées et qualifiées. À ce jour, les programmes de *« Tamkeen »* ont bénéficié à plus de 65 000 entreprises et à plus de 100 000 Bahreïnis[321]. De même, Bahreïn a introduit en 2006 une allocation de chômage pour la population autochtone afin de garantir que les chômeurs soient formés puis employés dans un délai court (*Hertog, 2014*).

4.1.2. L'Emiratisation

L'« *émiratisation »* est un concept qui a été introduit par le gouvernement des Émirats Arabes Unis dans les années 1990. Il s'agit d'un ensemble de politiques visant à développer les compétences des nationaux afin de combler l'écart entre le nombre de travailleurs invités et de travailleurs locaux dans le secteur privé (*Toledo, 2006*). L'engagement et le soutien du gouvernement envers les initiatives de *« nationalisation »* sont forts. À cet égard, un système de quotas a été utilisé dans les années 1990, associé à des initiatives visant à améliorer la qualité du système éducatif pour les nationaux et à des subventions salariales pour rendre l'emploi des nationaux plus attrayant pour les entreprises (*Mashood et al., 2009*). En ce sens, à la fin des années 1990, des efforts importants ont été déployés pour nationaliser le secteur bancaire en exigeant 4% d'Emiratis par an en vertu du décret ministériel 10/98. Puis, en 2002, les postes de direction dans les agences bancaires ont été accordés exclusivement aux nationaux (*Godwin, 2006*). En 1999, le gouvernement a créé une entité fédérale spécialisée dans l' *« émiratisation »,* appelée *"Tanmia"*[322]. Cette autorité nationale a été chargée de développer les ressources humaines nationales. À cette fin, plusieurs tâches lui ont été confiées, notamment la création

[320] *https://lmra.bh/portal/files/cms/downloads/english_attachment/bahrainisation_table_english.pdf*
[321] *https://www.tamkeen.bh/individuals-overview/*
[322] *Conformément à la loi fédérale n° 27 de novembre 1999, et a pris ses fonctions en novembre 2000.*

d'opportunités d'emploi pour les autochtones afin de réduire le chômage, la fourniture d'une formation appropriée aux travailleurs émiratis afin d'améliorer leurs compétences et leur productivité, la proposition de politiques appropriées au gouvernement fédéral pour favoriser le processus de *« nationalisation »* (*Al-Shaiba, 2014*).

Le processus d'« *émiratisation* » s'est accéléré depuis le début des années 2000. En 2006, plusieurs emplois ont été confiés exclusivement à des citoyens, comme les directeurs des ressources humaines, les responsables des relations publiques et les secrétaires (*Forstenlechner, 2008*). La même année, le ministère du Travail des EAU a publié un décret exigeant que toutes les entreprises du secteur privé comptant 50 employés ou plus doivent nommer un directeur des ressources humaines émirati. Cette loi partait du principe que les directeurs des ressources humaines émiratis encourageraient l'embauche de travailleurs émiratis, stimulant ainsi l'« *émiratisation* ». Le gouvernement a également développé des programmes nationaux pour promouvoir l'emploi des nationaux sur le marché du travail, comme le programme *« Tamheed »* ou le programme national de développement des capacités pour les Emiratis (*Forstenlechner, 2008 ; Randeree , 2009*). En 2012, le gouvernement a engagé 150 millions de dollars dans un programme national visant à former les futurs entrepreneurs émiriens (*Abdusheikh, 2012*). Les Émirats Arabes Unis ont récemment annoncé qu'ils allouaient environ 6,5 milliards de dollars pour créer 75 000 emplois dans le secteur privé pour les nationaux d'ici 2026, en particulier pour la main-d'œuvre qualifiée. Dans le même ordre d'idées, le gouvernement a annoncé un quota de 10% pour les Émiratis dans les entreprises privées[323]. Parallèlement, il a parlé d'allocations, de primes et d'autres incitations monétaires pour encourager les nationaux à entrer dans ce secteur.

4.1.3. Koweïtisation

La politique de *« koweïtisation »* remonte à la fin des années 1970, plus précisément à 1978. À cette époque, le profil démographique du pays montrait une population jeune en plein essor, avec près de la moitié de la population koweïtienne âgée de moins de 15 ans (*Hosni et al., 1985 ; Gulseven, 2015*). Cela a entraîné un niveau d'activité économique plus faible que dans les autres pays du Golfe. De même, la population indigène a représenté moins d'un quart de la main-d'œuvre totale en 1980, en raison d'une immigration accélérée et d'une dépendance extrême à l'égard des travailleurs étrangers. En réponse, le pays a adopté une politique de nationalisation pour réguler la composition du marché du travail. L'objectif était de limiter la

[323] *https://www.arabnews.fr/node/141171/%C3%A9conomie*

présence de la main-d'œuvre migrante en la remplaçant par des travailleurs nationaux (*Shah, 2008*). Ces politiques de nationalisation de la main-d'œuvre ont pris de l'ampleur au milieu des années 1990, lorsque les rentes pétrolières ont commencé à baisser et qu'un grand nombre de nouveaux demandeurs d'emploi sont entrés sur le marché du travail. Dans ce sens, des directives très rigides ont été annoncées, limitant la délivrance de permis de travail pour les nouveaux travailleurs migrants, interdisant le regroupement familial et limitant la durée de séjour à deux ans pour les permis de travail des non-citoyens (*Tzannatos, Zafiris, 2009*). Dans le même temps, le pays a essayé de diversifier les activités économiques et d'intervenir directement sur le marché du travail par le biais de quotas en désignant certaines professions qui ne peuvent être occupées que par des nationaux. Parallèlement, le pays a développé des programmes d'éducation et de formation pour les citoyens afin de leur permettre d'occuper des postes dans le secteur privé (*El-Shalakani, et al., 1996*).

La nationalisation au Koweït a atteint son apogée en 1997 lorsque le programme de restructuration de la main-d'œuvre et du gouvernement *(MGRP)*[324] a été mis en œuvre. Ce programme visait à redistribuer plus équitablement les employés koweïtiens entre les secteurs public et privé par le biais de quotas sectoriels dans les industries non gouvernementales. Cette politique de quotas a été suivie par la promulgation de la loi n° 19 de 2000 de l'assemblée nationale. Cette loi stipulait que des allocations supplémentaires seraient versées aux Koweïtiens travaillant dans le secteur privé et que de nouvelles subventions seraient offertes aux employeurs. Ces mesures visaient à encourager une plus grande participation des nationaux dans le secteur privé. Dans ce sens, nous pouvons mentionner *"dam-al -amala"* qui est une aide salariale pour les employés koweïtiens et les membres de leur famille. Cette allocation a presque doublé jusqu'au début de l'année 2013. Ces programmes et mesures ont réussi à réduire le déséquilibre entre les secteurs public et privé, mais à un rythme très lent.

Le système de quotas s'est poursuivi dans les années 2000 à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé. En avril 2006, la Commission de la fonction publique koweïtienne a fixé un nouvel objectif annuel de 15% pour le remplacement des expatriés dans le secteur public, contre 7% auparavant[325]. Dans le secteur privé, un projet de nationalisation de 16 professions a été mis en place, principalement dans les secteurs du secrétariat et de l'informatique, où les possibilités d'emploi devaient être réservées uniquement à la main-d'œuvre nationale (*Dito, 2008*). En 2008, une *« koweïtisation »* de 60% était exigée pour les banques, de 15% pour le

[324] *En anglais : the Manpower and Government Restructuring Program*
[325] *Kuwait Times, 4 mars 2006, p.2*

secteur immobilier et de 2% pour les industries manufacturières (*Randeree, 2012*). Dans l'ensemble, les entreprises du secteur privé qui n'avaient pas fixé de quota sectoriel étaient tenues de nationaliser au moins 25% de leur effectif (*Shah, 2008 ; Hertog, 2014*). De même, en février 2010, la législation du travail pour le secteur privé a été révisée et de nombreuses règles d'emploi ont été définies pour encourager l'emploi de travailleurs nationaux. Récemment, le Koweït s'est fixé comme objectif la nationalisation complète du secteur public d'ici 2028. Dans le cadre de cette décision, les contrats de nombreux travailleurs nationaux ont été résiliés afin d'accélérer le processus de nationalisation dans le secteur public. Le pays a également exigé la poursuite de la nationalisation de plusieurs secteurs privés tels que les banques, les télécommunications, les assurances et les produits pharmaceutiques.

4.1.4. L'Omanisation

L' *« omanisation »* est une politique mise en place par le gouvernement d'Oman en 1988 pour remplacer la main-d'œuvre étrangère par des ressortissants omanais grâce à la formation. Cette politique visait à réduire la dépendance du pays à l'égard de la main-d'œuvre expatriée. En reconnaissance de cet objectif national, le gouvernement a créé et habilité un certain nombre d'institutions publiques telles que le Haut Comité pour la formation professionnelle, le ministère des affaires sociales, du travail et de la formation professionnelle, la Chambre de commerce et d'industrie et le Comité de surveillance de l' *« omanisation »* pour superviser le processus de *« nationalisation »* dans le pays (*Al-Ghorfa, 1998*).

Plusieurs mesures ont été introduites pour réaliser cette politique. Le gouvernement a fixé des quotas pour différentes industries à respecter pour l'emploi d'Omanais. A cet effet, des mesures concrètes ont été prévues dans les différents plans quinquennaux qui définissent des pourcentages ambitieux à atteindre en fin de période, en mettant l'accent sur la question de la formation technique (*Winckler, 2000* ; *Al-Lakmi, 1998*). A titre d'exemple, dans le plan 1991-1995, le gouvernement a créé 120 000 emplois pour les nationaux, et en 1995, il a fixé une taxe de 5 % sur les salaires des expatriés pour financer la formation des nationaux. En outre, il a introduit la *"carte verte"* pour récompenser les entreprises du secteur privé qui atteignent les objectifs d' *« omanisation »* imposés par les autorités. Cela signifie que ces entreprises reçoivent l'attention de la presse et un traitement préférentiel dans leurs relations avec le gouvernement, comme la priorité dans l'attribution des marchés publics. Il s'agit d'un autre type d'incitation pour obtenir de meilleurs résultats de la nationalisation. De même, plusieurs programmes et projets ont été lancés pour promouvoir et former les jeunes entrepreneurs

omanais aux frais du gouvernement. Il s'agit notamment du programme *"Intilaqa"*[326], qui propose une formation à l'entrepreneuriat, et du programme de développement de l'entrepreneuriat pour les jeunes Omanais, connu sous le nom de *"Sanad"*[327].

Oman a intensifié ses politiques de *« nationalisation »* ces dernières années. En 2020, le gouvernement a augmenté les frais de permis de travail de 50 % pour tous les travailleurs expatriés. Cette politique a particulièrement ciblé les postes supérieurs et spécialisés. Comme la plupart des pays du CCG, Oman a également réservé certaines professions exclusivement aux citoyens, comme les avocats, les ingénieurs civils, les conseillers juridiques, les chefs de service, les enseignants, les infirmières, les mécaniciens automobiles généraux, les électriciens, etc. En 2021, le gouvernement a pris de nouvelles mesures, notamment l'initiative d'attribuer des emplois d'expatriés dans l'enseignement supérieur aux Omanais. Il a également prévu de poursuivre son processus d' *« omanisation »* dans les années à venir en remplaçant les étrangers par des ressortissants omanais à l'expiration des permis de travail actuels.

4.1.5. La Qatarisation

La nationalisation au Qatar, connue sous le nom de *« qatraïsation »,* a commencé dans les années 1980. La forte dépendance de ce petit pays à la main-d'œuvre étrangère a fait de la population indigène une extrême minorité. Par conséquent, la nationalisation de la main-d'œuvre est devenue une question économique et sociale urgente (*Forstenlechner et Rutledge, 2011*). Cette politique avait pour but d'encourager les ressortissants qataris à entrer dans le secteur privé afin de stimuler la participation des femmes nationales au marché du travail et de réduire le chômage (*Al-Horr, 2011*). Bien que la stratégie de nationalisation du Qatar existe depuis les années 1980, elle a reçu peu d'attention dans la littérature sur le travail. Le processus de *« qatarisation »* n'a été réellement consolidé dans le secteur privé que dans les années 1990. Cela s'est manifesté par un décret émis par l'émir Qatar en mai 1997, stipulant qu'au moins 20 % des employés des entreprises du secteur privé devaient être des citoyens qataris (*Al-Mansoori, 2018*). Cependant, le programme de nationalisation le plus complet et le plus stratégique est entré en vigueur en juin 2000, suite à un décret de l'émir du Qatar. Ce programme visait à atteindre une main-d'œuvre nationale de 50% dans les secteurs de l'énergie, du pétrole et du gaz en 2005. Ce cadre de nationalisation a façonné les politiques du pays en matière d'emploi des nationaux jusqu'à ce jour (*Brewer et al., 2007*). Ce cadre de nationalisation a

[326] *Ce programme a été créé en novembre 1995. Il signifie " essor " en français. Il a été parrainé par la société Shell et le Fonds de développement des projets pour la jeunesse créée en 1998 par le décret royal 76/98.*
[327] *Ce programme a été créé en 2001. Il signifie "Soutien" en français permettant la formation de citoyens aux frais de l'État.*

façonné les politiques nationales de l'emploi du pays jusqu'à ce jour. Depuis lors, des efforts considérables ont été déployés pour promouvoir la *« qatarisation »* à tous les niveaux, en mettant notamment l'accent sur la participation de 20% au moins de Qatariens dans toutes les entreprises privées et semi-privées. Les politiques de nationalisation au Qatar se sont poursuivies dans les années 2000 en mettant l'accent sur le développement de la qualité des ressources humaines, tant masculines que féminines, par le biais de l'éducation et de la formation. Cette stratégie visait à promouvoir le recrutement de nationaux à des postes permanents, avec un accent particulier sur le secteur privé *(Al-Horr, 2009*). Cependant, jusqu'à présent, le principal instrument de nationalisation dans le pays a toujours été la fixation de quotas.

Récemment, le Qatar a lancé une vision nationale, Qatar 2030[328]. Dans cette vision, le pays a prévu d'atteindre des taux de nationalisation élevés, notamment chez les jeunes. Le Secrétariat général du Qatar pour la planification du développement *(GSDP)*[329] a annoncé en 2011 qu'il visait à avoir une main-d'œuvre dans laquelle les Qataris seraient majoritaires. Le processus de nationalisation qatari vise désormais les postes qui font partie intégrante des plans d'affaires des entités des secteurs privé et public. L'objectif est de fournir à 50% ou plus des citoyens qatariens un emploi permanent significatif[330]. Cette stratégie combine plusieurs mesures basées sur la formation professionnelle, les bourses d'études, les possibilités de stage, etc. En 2022, Le ministère qatari du travail a lancé la première phase du programme de nationalisation du secteur privé[331]. Ce programme permet à tous les demandeurs d'emploi nationaux de postuler exclusivement dans diverses disciplines par le biais d'un portail national de recrutement en ligne appelé *"Kawader"*[332].

4.1.5. La Saoudisation

La nationalisation du marché du travail en Arabie Saoudite, connue sous le nom de *« saoudisation »*, remonte au quatrième plan de développement de 1985. Toutefois, cette stratégie nationale n'a pris de l'ampleur qu'au début des années 2000 en raison de la hausse du chômage parmi les ressortissants saoudiens et de la croissance rapide de la population. Plusieurs

[328] *https://qatarization.com.qa/en/About/Pages/Mission.aspx*
[329] *The General Secretariat for Development Planning (GSDP) : Un organisme gouvernemental de l'État du Qatar, créé par la décision n°39 de 2006 et modifié par la décision n°50 de 2009. Il coordonne les plans, les stratégies et les politiques à l'appui de la Vision nationale 2030 du Qatar.*
[330] *https://www.qf.org.qa/careers/qatarization*
[331] *https://www.qatar-tribune.com/article/8477/TopNews/Ministry-of-Labour-offers-444-jobs-in-private-sector-in-first-phase-of-Qatarization-programme*
[332] *https://hukoomi.gov.qa/en/service/apply-for-a-job-through-kawader-national-erecruitment-portal-for-qataris*

réformes ont été mises en œuvre dans ce cadre, notamment le programme de formation des nationaux en coopération avec le ministère du Travail en 1999, l'établissement d'un quota de 25% de nationaux dans le secteur privé en 2001, et la réduction du nombre d'expatriés de 20% en 2003 (*Al-Dosary et Rahman, 2005*). Le programme de nationalisation a été renforcé au cours des années 2000. Par exemple, en 2000, l'Arabie saoudite a adopté une loi exigeant que tout employeur ayant 20 travailleurs ou plus emploie un minimum de 25% de ressortissants saoudiens, contre 5% en 1995. Ce taux a été porté à 30% en 2002 et à 75% en 2005 (*Al-Kibsi et al., 2007*). Cette politique a ensuite pris une dimension culturelle, étant donné la nature conservatrice de la société saoudienne, qui n'apprécie pas le contact de leurs femmes avec des étrangers. En ce sens, une loi nationalisant le commerce de l'or et les taxis a été adoptée en janvier 2003, interdisant l'emploi d'étrangers (*Menoret, 2012*).

Ces politiques ont été renforcées au cours de la dernière décennie. Le programme de nationalisation est désormais officiellement connu sous le nom de *« Nitaqat »*, un programme parallèle et complémentaire à la *« saoudisation »*. Ce programme national a été introduit par le ministère du Travail et du Développement social en 2011. Il impose aux employeurs du secteur privé des quotas pour l'emploi de ressortissants saoudiens en fonction du secteur d'activité et du nombre d'employés de l'entreprise[333]. Ce même programme exige que certaines professions soient réservées exclusivement aux nationaux, comme le directeur du département du travail, les hauts responsables des ressources humaines, les agents de sécurité privée, etc. Grâce à cette politique, le ministère a réussi à nationaliser 12 secteurs du commerce de gros et de détail en 2018. Aujourd'hui, ces secteurs sont totalement fermés aux expatriés. De même, pour promouvoir l'emploi des nationaux, le gouvernement a créé le Fonds de Développement des Ressources Humaines *(HRDF)* sous l'égide du ministère saoudien du Travail. Cet organisme est chargé de former une main-d'œuvre nationale productive qui contribue au développement et au progrès du pays. Il fournit également un soutien financier aux organisations qui forment les Saoudiens pour qu'ils puissent entrer dans le secteur privé. Pour encourager la participation des femmes dans le secteur privé, le *HRDF* a lancé deux programmes, à savoir *"Qurrat"* et *"Wusool". "Qurrat"* est chargé de fournir aux mères qui travaillent des services de garde d'enfants, et *"Wusool"* fournit aux travailleuses saoudiennes les frais de transport nécessaires.

[333] *https://www.setupinsaudi.com/post/saudi-market-entry-series-episode-7-saudization-in-the-kingdom*

4.2. Défis de la *« nationalisation »* : *Une perspective critique sur les programmes existants*

Le projet de nationalisation du secteur privé a toujours été au sommet de l'agenda des gouvernements du CCG. Cependant, malgré de nombreuses tentatives pour remédier à la situation du marché du travail, les politiques de nationalisation n'ont connu qu'un succès partiel et limité. Les résultats de ces politiques ont été mitigés selon les pays. L'efficacité de ces politiques a été meilleure à Bahreïn et à Oman, dans une moindre mesure, que dans les autres pays du CCG (*Hertog, 2012*). Ces deux pays sont relativement plus avancés dans leurs politiques de *« nationalisation »* et de *« dé-segmentation »*. Ils ont la particularité d'avoir essayé de rendre l'emploi dans le secteur privé plus attractif en augmentant les salaires des travailleurs étrangers et en libéralisant davantage le marché du travail. De plus, ils ont privilégié une approche plus qualitative basée sur la formation ou l'éducation. Dans les autres pays, les politiques de nationalisation restent inopérantes. Par exemple, aux Émirats Arabes Unis, la politique d' *« émiratisation »* a été décrite jusqu'à présent comme un échec total (*Pech, 2009 ; Abdusheik, 2012*). Ces pays ont opté pour des mesures davantage axées sur le marché, par le biais de réglementations et de lois strictes reposant principalement sur des quotas, afin d'obtenir des résultats rapides. Dans tous les cas, ces différentes politiques sont loin de permettre la création d'emplois nécessaire pour accueillir les futurs demandeurs d'emploi dans le secteur privé (*Forstenlechner, 2008*). Aujourd'hui, un grand nombre de citoyens restent sans emploi ou sous-employés, et cela ne semble pas changer. Le chômage est devenu un problème grave, en particulier chez les jeunes et les femmes. Cette situation pourrait entraîner une baisse du *PIB* par habitant, une diminution du niveau de vie et une augmentation des inégalités économiques.

L'échec des politiques de nationalisation à ce jour reflète, entre autres, l'incapacité des mesures actuelles à répondre aux besoins du secteur privé et à parvenir à un marché du travail équilibré. L'aperçu des marchés du travail dans les pays du Golfe montre qu'ils souffrent de défis profonds et de problèmes fondamentaux largement similaires. Cela remet en question l'utilité de certaines des mesures de nationalisation à court terme mises en œuvre au cours des dernières décennies. Il est donc important d'introduire de nouvelles réformes et politiques qui s'attaquent aux mécanismes fondamentaux du marché. En général, ces politiques se sont heurtées à plusieurs obstacles, qui seront exposés ci-dessous.

4.2.1. Politique quantitative et interventionniste

Un examen des politiques de nationalisation à ce jour montre que la plupart des stratégies dans les pays du CCG adoptent une approche interventionniste quantitative plutôt qu'une approche

développementale. Ces pays ont longtemps opté pour une stratégie à court terme consistant à remplacer les expatriés par des nationaux par le biais d'un système de quotas. Ce système visait à fixer des objectifs de nationalisation obligatoires dans différents secteurs d'emploi afin de réduire la dépendance à l'égard des travailleurs étrangers et d'accroître la participation des nationaux au marché du travail (*Ruppert, 1999 ; Morris, 2005).* Ce système interventionniste visant à obtenir des résultats rapides et conjoncturels a montré son échec à long terme (*Mashood et al., 2009*). De plus, cette approche quantitative semble réduire la productivité du marché du travail plus que toute autre chose (*Marchona et Toledo, 2014*).

Pour réussir sur le long terme, les gouvernements du CCG doivent se concentrer sur des solutions structurelles Ils doivent adopter une approche plus axée sur les critères qualitatifs des mesures prises et moins sur les quotas. Cela commence par le développement professionnel des ressources humaines. Dans ce contexte, *Forstenlechner (2008)* recommande l'utilisation des critères d'évaluation comme l'ancienneté moyenne des travailleurs nationaux, le parcours promotionnel des ressortissants nationaux, la formation sur le lieu de travail dispensée aux natifs, etc. De même, les pays du CCG devraient introduire des réformes de leur système éducatif pour répondre aux besoins en compétences à moyen et long terme du secteur privé (*Fasano et al., 2003)*. Parallèlement, ils doivent se focaliser davantage sur la promotion de la formation professionnelle et de l'esprit d'entreprise afin de créer des emplois qui correspondent aux attentes des nationaux (*Harry, 2007*). Enfin, la nationalisation ne doit pas être perçue comme un simple remplacement d'un expatrié par un natif pour accélérer le processus. Une nationalisation efficace signifie qu'un national doit être capable d'occuper un poste de manière compétente pour répondre aux besoins de l'entreprise ou du marché du travail en général, et non une activité superficielle dans le seul but de donner un poste à un natif (*Potter, 1989*).

4.2.2. La population et les défis nationaux en matière de ressources humaines nationaux

La croissance de la population jeune est une dimension importante des problèmes auxquels est confrontée la région du CCG. Il s'agit d'un problème commun à tous les pays du CCG. Environ la moitié de la population de la région était âgée de moins de 24 ans en 2015[334]. Cette poussée démographique a été couplée à la participation croissante des femmes à la population active au fil des ans. Cela a conduit à une augmentation rapide de l'offre de citoyens à la recherche d'un emploi. Ce contexte a conduit à une augmentation du taux de chômage des jeunes et des

[334] *Calcul de l'auteur basé sur les données nationales. Ce taux n'inclut pas la population des Émirats arabes unis en raison du manque de données.*

femmes. La Banque mondiale et le Fonds monétaire international ont depuis longtemps identifié le chômage comme un obstacle majeur au développement des pays du Golfe. Ainsi, la création d'emplois pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail constitue une préoccupation majeure à gérer pour les gouvernements du CCG, d'autant plus que la majorité d'entre eux cherchent à rejoindre le secteur public et ont des attentes salariales élevées. En outre, ces jeunes manquent d'expérience et d'expertise pour occuper certains postes dans le secteur privé. Par conséquent, investir dans l'éducation et la formation des citoyens est devenu une priorité stratégique pour stimuler la qualité des ressources humaines nationales.

Pour réussir dans leurs politiques de nationalisation, les pays du CCG doivent utiliser pleinement leurs ressources humaines en encourageant la participation des femmes. Les femmes du CCG ont parcouru un long chemin vers la pleine égalité. Aujourd'hui, la population féminine autochtone est mieux éduquée. Cependant, les chiffres indiquent qu'elles sont toujours négligées et sous-utilisées sur le marché du travail, notamment dans le secteur privé, malgré les efforts déployés par les gouverneurs du CCG à ce sujet. En effet, les attitudes sociétales à l'égard du statut de la femme doivent changer pour obtenir des résultats plus significatifs. Les normes et pratiques culturelles traditionnelles ont entraîné l'exclusion des femmes des principales activités économiques. Ces normes doivent changer. La population féminine doit faire partie intégrante des politiques de nationalisation de la main-d'œuvre afin de combler le déficit de la population native sur le marché du travail. Pour ce faire, les politiques de nationalisation doivent adopter des approches plus axées sur le genre et l'égalité des sexes en matière d'emploi pour les hommes et les femmes autochtones (*Rutledge, 2011*).

4.2.3. Inadéquation entre le système éducatif et les besoins du marché du travail

L'amélioration de la qualité des ressources humaines nationales pour réduire la dépendance à l'égard des travailleurs migrants est au cœur du processus de nationalisation. Les pays du CCG ont investi massivement dans l'éducation et la formation de leurs citoyens, allouant un pourcentage important de leur budget à ce domaine. En 2010, l'Arabie Saoudite, par exemple, a consacré 25,6% de son budget à l'éducation et à la formation de ses citoyens. En ce sens, ces pays ont adopté des modèles internationaux au sein de leurs systèmes éducatifs et ont augmenté les investissements privés dans l'éducation. Cela s'est traduit par la création de nombreux établissements d'enseignement supérieur privés affiliés à des partenaires internationaux. Cependant, malgré l'investissement dans l'éducation et la formation des nationaux, les objectifs de la nationalisation n'ont pas encore atteint. L'investissement dans l'éducation a produit des

ressortissants plus instruits, mais il n'a pas amélioré de manière perceptible l'accès des ressortissants dans le secteur privé. Par exemple, au Bahreïn l'un des leaders dans l'investissement dans l'éducation dans la région, l'éducation ne semble pas inciter les employeurs du secteur privé à embaucher davantage de Bahreïnis (*Alseddiqi et al., 2009*).

En effet, il existe toujours une inadéquation entre la qualité du système éducatif du CCG et les besoins du marché du travail. Comme montré précédemment, les chiffres montrent que le chômage dans le CCG est encore plus élevé et plus persistant parmi les ressortissants les plus instruits. Plusieurs autres études ont montré que l'investissement dans l'éducation n'a pas eu d'effet positif sur les politiques de nationalisation et que le chômage dans le CCG est plus élevé parmi les citoyens ayant un diplôme de l'enseignement secondaire et supérieur (*Al-Qudsi, 2006 ; baqadir et al., 2011 ; Nair, 2017*). En outre, la satisfaction des employeurs du secteur privé à l'égard des programmes éducatifs des établissements d'enseignement est très faible. La plupart des employeurs estiment que les compétences acquises dans ces établissements ne répondent pas à leurs exigences et à leurs besoins (*Al_Ruwaihi, 2017)*.

Ainsi, le système éducatif de la région n'est toujours pas en mesure de fournir une main-d'œuvre nationale attrayante pour le secteur privé. Il est indispensable de se concentrer davantage sur la formation professionnelle par le biais de stages et d'alternance afin d'exposer les étudiants aux exigences et à l'environnement de travail du secteur privé. Il est important d'établir une coordination et une collaboration étroites entre les établissements d'enseignement nationaux et les acteurs du secteur privé afin d'aligner les programmes de formation sur les besoins réels et les exigences du marché du travail. Par ailleurs, il existe un phénomène dans le Golfe qui entrave le succès des programmes de nationalisation est le phénomène de *« wasta »*. Il s'agit d'un facteur culturel prédominant et similaire à tous les pays du CCG (*Karolak, 2016*). Ce phénomène repose sur l'utilisation de réseaux puissants afin d'obtenir un traitement avantageux pour accéder aux programmes éducatifs et obtenir de meilleurs résultats scolaires. Ce réseau est également utilisé pour faciliter l'accès au marché du travail. Par conséquent, le recrutement d'un citoyen ne se base pas sur ses compétences et son expérience mais sur son réseau. Ainsi, la *« wasta »*[335] un phénomène qui nuit au processus de nationalisation en affectant à la fois les

[335] *« En arabe, on parle de « wasta » pour désigner ces relations privilégiées avec des personnes haut placées par l'intermédiaire de membres de sa famille ou de ses amis. Cette pratique tenace existe depuis bien longtemps au Moyen-Orient et en Afrique du Nord (MENA) et son importance historique est profondément enracinée dans le mode de gouvernance prévalant dans la région : la pratique de la wasta va de la confiscation du pouvoir par les élites à de nombreux aspects de la vie quotidienne, comme l'administration et la fourniture des biens et services publics, les décisions de recrutement et l'attribution des contrats. » dans : https://blogs.worldbank.org/fr/arabvoices/wasta-hampering-arab-youth-chances-dignified-life#:~:text=En%20arabe%2C%20on%20parle%20de,famille%20ou%20de%20ses%20amis.*

résultats scolaires et l'employabilité des nationaux (*Abdulla, 2018*). Il est essentiel d'établir des moyens de contrôler les procédures d'admission dans les établissements d'enseignement ainsi que les procédures de recrutement. Il serait également important de mettre en place des mesures dissuasives pour les pratiquants de la *« wasta »,* comme la répression pénale.

4.2.4. Facteurs sociaux et culturels propres à la main-d'œuvre autochtone

Outre l'inadéquation du système éducatif, plusieurs facteurs comportementaux et culturels tels que l'inadaptation, le manque de motivation, de discipline et d'engagement rendent les citoyens du CCG peu attrayants pour les employeurs du secteur privé. Les travailleurs nationaux sont stéréotypés comme paresseux et ne veulent que les emplois peu stressants et peu exigeants du secteur public (*Al-Ariss, 2014*). Un autre facteur culturel et social est la perception des travailleurs nationaux à l'égard du travail manuel. Ils estiment que les emplois manuels ne sont pas leur profession et ne correspondent pas à leur statut social. Ils considèrent que ce type de travail est la "spécialité" des expatriés. Les emplois occupés par les non-nationaux sont généralement indésirables économiquement et socialement par les nationaux. Certaines professions sont devenues culturellement la spécialité des migrants. Par exemple, le taux de travailleurs indigènes dans le secteur domestique est quasiment nul dans tous les pays du CCG. Cette vision culturelle a exclu les travailleurs nationaux de plusieurs secteurs économiques (*Shaham, 2009*). Dans le Golfe arabe plus qu'ailleurs, il existe une vision répandue selon laquelle la profession d'une personne et le secteur dans lequel elle travaille déterminent son *« statut social »* (*Mellahi, 2007* ; Kapiszewski, 2017). Les natifs se considèrent comme la classe élite dans la société, et n'acceptent que des emplois confortables de cols blancs et ne sont pas attirés par les emplois manuels et techniques (*Wilkins, 2001* ; *Morris, 2005*). Cela explique leur intérêt pour l'enseignement supérieur et l'obtention de diplômes prestigieux et de haut niveau.

4.2.5. Résistance des employeurs à la *« nationalisation »*

Les études sur le rôle des employeurs du secteur privé dans le processus de nationalisation montrent que les obstacles à sa réussite peuvent être attribués en partie à leur attitude. Les employeurs nationaux ont souvent une forte réticence à embaucher des citoyens. Ils font généralement preuve de résistance aux différentes mesures de nationalisation (*Harry, 2007 ; Forstenlechner et al., 2012*). Ils considèrent que ce système pourrait potentiellement affecter négativement la productivité et la rentabilité de leurs entreprises (*Kapiszewski, 2017*). Les employeurs du secteur privé ont une perception sociale et culturelle négative des travailleurs

nationaux. Les nationaux sont stéréotypés comme étant sous-qualifiés, moins disciplinés, plus difficiles à contrôler, démotivés et donc moins productifs au travail que les travailleurs migrants (*Neslon, 2004 ; Randeree, 2012*). En Oman, par exemple, les employeurs se plaignent du manque de ponctualité des Omanais et de leur taux d'absentéisme plus élevé que celui des expatriés (Al-Aali, 2014).De plus, certains employeurs régionaux considèrent que de nombreux postes sont culturellement inadaptés aux citoyens (*Al Waqfi et Forstenlechner, 2010*). Cette perception sociale et culturelle négative de certains employeurs du secteur privé concernant le travail des nationaux est un obstacle à la nationalisation des emplois du secteur privé (*Al-Lamki, 1998 ; Swailes et al., 2012*). En outre, les attentes salariales des nationaux étaient nettement supérieures à celles du marché, et plus élevées que celles des expatriés. Par exemple, aux Émirats Arabes Unis, en plus des dispositions relatives au salaire minimum appliquées exclusivement aux nationaux, les employeurs doivent verser au gouvernement des cotisations de retraite obligatoires pour chacun de leurs employés émiriens (*Ballinger, 2007*). En conséquence, le coût du recrutement d'un autochtone est devenu nettement plus élevé que celui d'un expatrié. Cela pourrait avoir un impact négatif sur les résultats des employeurs. Ce qui a rendu les travailleurs migrants à bas salaire et facilement contrôlables plus attrayants pour les employeurs privés. Cette situation a conduit à des conflits sur le programme de nationalisation entre les entreprises privées et les gouvernements du CCG (*Al-Ali, 2013*).

Ainsi, il est important de disposer de structures politiques unifiées et d'une collaboration entre les entités gouvernementales en charge de la *« Golfisation »* et les entreprises du secteur privé pour une nationalisation réussie. À cette fin, les pays du CCG devraient former un système organisationnel composé de différentes parties prenantes des secteurs public et privé. Une bonne connexion entre ces différentes parties permettra d'examiner les besoins du marché du travail et ensuite de développer, par exemple, un plan de formation universitaire et un plan d'action en accord avec les exigences des employeurs. Les politiques de nationalisation peuvent réussir si les entreprises reçoivent un soutien gouvernemental en échange de l'embauche de nationaux (*Toledo, 2006*).

4.2.6. Répartition professionnelle des travailleurs autochtones et migrants

L'analyse de la répartition des travailleurs migrants et nationaux entre les différentes catégories professionnelles et activités économiques dans la *section 2.5* met en évidence une distinction nette entre ces deux groupes. Ces deux groupes interagissent généralement dans des sphères d'emploi distinctes et occupent des postes différents. Les données indiquent que les travailleurs nationaux sont généralement concentrés dans des activités qualifiées dans les services, le

gouvernement et les bureaux, tandis que la main-d'œuvre non nationale est répartie dans tous les secteurs, mais surtout dans des emplois manuels non qualifiés ou peu qualifiés. Par exemple, dans le cas des EAU, 60% des nationaux travaillent dans l'administration publique et 55% des non-nationaux travaillent dans des activités peu qualifiées telles que la construction, l'industrie manufacturière, le commerce de détail et de gros, et le travail domestique. Ainsi, les deux groupes exercent des professions très différentes sur le marché du travail, et les profils professionnels des travailleurs nationaux ne sont pas très diversifiés. Cette situation est similaire dans tous les marchés du travail du CCG. *Shah (2008)*, par exemple, illustre ce même phénomène par le cas du Koweït. Il en découle que les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants dans les pays du CCG sont difficilement substituables, voire complémentaires. Ainsi, il est irréaliste de simplement remplacer les travailleurs migrants par des travailleurs nationaux dans le secteur privé à travers des politiques de *« nationalisation »* pour réformer le marché du travail. De plus, même en mettant davantage l'accent sur la formation professionnelle, les pays du CCG ne disposent pas du nombre nécessaire de nationaux pour remplacer le grand volume de migrants dans certains secteurs.

4.2.7. Disparités entre les secteurs public et privé

En général, les travailleurs autochtones considèrent que les conditions de travail dans le secteur privé sont plus exigeantes et plus difficiles que dans le secteur public, et qu'elles sont incompatibles avec leurs habitudes culturelles et religieuses (*Al-Lamki, 1998 ; Kapiszewski, 2003 ; Al-Mansory, 2003*). Outre des conditions de travail indésirables, le secteur public se caractérise par des salaires bas, moins de sécurité d'emploi et des avantages sociaux quasi inexistants. En outre, les travailleurs nationaux ne sont souvent pas en mesure de s'intégrer dans l'environnement de travail multiculturel du secteur privé, car les expatriés viennent de différents pays, avec des origines et des cultures différentes *(Mellahi et Al-Hinai, 2000*). Cette situation peut entraver le transfert de connaissances des expatriés vers les citoyens, et par la suite le processus de nationalisation. De ce fait, la majorité des autochtones préfèrent travailler dans le secteur public en raison de son environnement et ses conditions moins exigeants, en plus des nombreux avantages salariaux et sociaux offerts par les États du CCG sur ce secteur (*Godwin, 2006 ; Abdalla et al., 2010*). En fait, les travailleurs nationaux considèrent le travail dans le secteur public comme un droit lié à leur statut social de *"citoyens"* (*Suliman, 2006 ; Al-Aali, 2006*). Cette conception a émergé dans le cadre du contrat social établi historiquement avec les gouvernements dans une politique de redistribution de la richesse pétrolière. Dans le cadre de ce contrat social, les ressortissants n'ont pas à s'inquiéter sérieusement d'être au chômage ou

hors du marché du travail car ils disposent d'un système de protection sociale généreux qui leur permet de satisfaire leurs besoins de base. Ce contrat social affecte donc fortement les politiques de nationalisation. Il influe sur les incitations au travail, l'éthique du travail et le sens des valeurs des nationaux. L'éducation et la formation de la main-d'œuvre autochtone semblent incapables de changer cette façon de concevoir le travail dans le secteur privé et le travail en général. Il est donc crucial de renégocier le contrat social entre les monarchies du Golfe et leurs citoyens. Cela commence par la création d'une conscience sociétale parmi les natifs afin de les encourager à travailler en complémentarité avec les immigrants pour le bénéfice de l'entreprise et de la nation. De même, il est nécessaire de réduire l'écart entre les salaires et les avantages des secteurs public et privé.

4.2.8. Déficience de la réglementation du marché du travail et du système de *« kafala »*

Les politiques de *« Golfisation »* passées n'ont pas abordé directement les contraintes structurelles et les problèmes fondamentaux du marché du travail du CCG. Il s'agit notamment de la segmentation chronique et multidimensionnelle du marché du travail, qui rend irréaliste la réalisation de ces stratégies nationales (*Hertog, 2012*). L'une des principales raisons de ce problème fondamental est que les écarts de coûts salariaux entre les natifs et les expatriés ayant la même expérience et les mêmes qualifications sont trop importants. C'est l'une des principales raisons citées dans la littérature pour expliquer pourquoi si peu de nationaux travaillent dans le secteur privé (*Fasano et Goyal, 2004 ; Al-Qudsi, 2006 ; Godwin, 2006 ; Shah 2006*). En outre, les travailleurs locaux bénéficient de la protection du gouvernement dans ce secteur. Ils jouissent de meilleurs droits du travail dans le secteur privé que les travailleurs étrangers, tels que la libre mobilité professionnelle et la protection contre le licenciement. Or, les employeurs du secteur privé sont à la recherche d'une main-d'œuvre moins coûteuse et plus docile. Ainsi, ce traitement préférentiel de la main-d'œuvre autochtone en termes de droits et d'avantages formels et informels par rapport aux immigrants la rend moins désirable pour les recruteurs (*Harry, 2007*).

En revanche, le secteur privé s'est construit sur des réglementations essentiellement adaptées aux expatriés, faisant de l'intégration des nationaux dans ce secteur un problème insoluble (*Al-Lamki, 2000*). Ce secteur est principalement géré par le système de la *« kafala »*. Ce système rend non seulement les travailleurs immigrés facilement exploitables par leurs employeurs, mais rend également la main-d'œuvre locale moins désirable pour les employeurs privés en raison de sa capacité à se déplacer librement dans le secteur privé et à négocier collectivement

(*Abdulla, 2018*). Le système de parrainage renforce également la croyance selon laquelle les nationaux sont moins productifs et ingérables par rapport aux travailleurs migrants (*Hertog, 2014*). Il représente donc un obstacle majeur à la réussite des objectifs de nationalisation. Il est donc important que les pays du CCG revoient leurs réglementations du marché du travail et leurs politiques migratoires. Il s'agit d'un aspect primordial et urgent pour les futures politiques de nationalisation. Si les facteurs socioculturels ne peuvent pas être modifiés et si le contrat social ne peut pas être renégocié, il est possible de modifier les lois du travail dans le secteur privé. La réforme *« kafala »* consiste à donner plus de mobilité et de liberté de mouvement aux travailleurs sur le marché du travail et plus de droits aux expatriés. Cela entraîne nécessairement une réduction des inégalités sur le marché du travail. L'amélioration de la mobilité professionnelle des expatriés pourrait accroître leur productivité, ce qui augmenterait leurs salaires et compenserait ainsi les salaires élevés des nationaux (*Toledo, 2006 ; Zimmermann et Kritikos, 2015*). Cela permettrait ensuite de réduire l'écart salarial entre les travailleurs nationaux et non nationaux. Si ces réformes sont mises en œuvre correctement, elles pourraient bien servir les objectifs de la nationalisation. En tout état de cause, il est important de créer un cadre juridique codifié et adapté à l'évolution du secteur privé par le biais de lois et de réglementations (*Mellahi, 2007 ; Forstenlechner et al., 2012*). Ces lois devraient être généralisées pour les nationaux et les non-nationaux. Cela lèvera l'ambiguïté entourant la différence entre les lois et réglementations sur l'emploi appliquées aux citoyens et aux migrants. Une moindre ambiguïté implique que les entités du secteur privé seront plus enclines à prendre en considération les travailleurs indigènes puisque l'incertitude sera éliminée. L'impact de la *« kafala »* sur le marché du travail et les réformes nécessaires pour ce système seront abordés dans la section suivante.

La nationalisation dans le CCG fait face à plusieurs contraintes en termes de structure économique des nationaux en termes de compétitivité, de compétences, d'éthique du travail des travailleurs nationaux ; et l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail. Pour que les politiques de nationalisation soient couronnées de succès, certaines questions fondamentales doivent être abordées de manière approfondie et claire, comme le déséquilibre démographique et les pénuries de main-d'œuvre locale, la segmentation du marché du travail, le chômage des nationaux et le développement des ressources humaines. Par ailleurs, le succès limité des méthodes interventionnistes de nationalisation du marché du travail a donné lieu à un débat sur les mécanismes alternatifs de réforme. L'idée était d'induire les mécanismes du marché. Pour ce faire, il fallait commencer par la régulation du marché du travail en général, afin d'obtenir

de meilleurs résultats en matière d'emploi au niveau national. Cette régulation ne pouvait se décréter sans abolir ou réviser le système de la *« kafala »,* tout en réduisant l'écart salarial entre locaux et étrangers, et en permettant la mobilité des étrangers sur le marché local. En outre, le libre jeu du marché du travail devrait être autorisé en permettant la concurrence entre les différents groupes sur le marché du travail afin d'améliorer la productivité des emplois.

Conclusion

Notre analyse des marchés du travail dans les pays du Golfe révèle des caractéristiques uniques et des défis spécifiques qui les distinguent des autres marchés mondiaux. Cette réalité crée une dualité structurelle *« multidimensionnelle »* ou *« pyramidale »*, comme nous l'avons qualifiée. Elle se caractérise par la coexistence de deux marchés distincts, avec un secteur public composé principalement de nationaux et un secteur privé dominé par les travailleurs migrants. Cependant, la segmentation va au-delà de cette dimension, avec des disparités entre les travailleurs nationaux du secteur privé *(les "outsiders")* et ceux du secteur public *(les "insiders")*. Des inégalités persistantes sont également observées entre les nationaux et les non-nationaux dans le secteur privé, ainsi qu'entre les travailleurs migrants eux-mêmes. Ces disparités se manifestent également en termes de qualifications, de genre, de salaires et de nationalités, soulignant l'absence d'un marché du travail intégré et unique dans la région. Ces déséquilibres représentent l'un des principaux défis auxquels les autorités du Golfe sont confrontées. À partir de notre analyse détaillée dans ce chapitre, nous parvenons clairement à la conclusion que les travailleurs nationaux et non-nationaux sont difficilement substituables, voire complémentaires. En effet, ces deux groupes occupent généralement des sphères d'emploi, des secteurs et des postes de travail distincts. Les emplois occupés par les non-nationaux sont souvent moins attrayants sur le plan économique et social pour les nationaux.

Notre analyse révèle également une augmentation significative du taux de chômage parmi les citoyens, en particulier chez les jeunes et les femmes. Ce phénomène complexe et persistant suscite une préoccupation majeure dans la région. Dans ce sens, les décideurs politiques du CCG considèrent désormais la présence de travailleurs migrants et les déséquilibres démographiques et sur le marché du travail qui en découlent comme une menace stratégique pour la stabilité sociale et les perspectives futures *(Suliman, 2006 ; Al-Aali, 2014).* Cela nous amène à la question centrale de notre recherche : les travailleurs migrants sont-ils réellement responsables de l'augmentation du chômage ? Pour répondre à cette question, nous réalisons une étude microéconomique dans le prochain chapitre de cette thèse (chapitre 4), afin d'étudier les conséquences économiques de l'immigration sur les pays du CCG, en examinant la relation entre l'immigration, le chômage et la croissance économique.

Pour remédier aux problèmes persistants de chômage et de segmentation du marché du travail, les autorités ont mis en place un programme de *« nationalisation »,* comprenant différentes politiques et mesures visant à favoriser l'emploi national et à diversifier l'économie. Toutefois, nos recherches et les données recueillies révèlent que ces politiques n'ont eu qu'un impact limité.

Elles font face à de nombreux obstacles pour la restructuration, le bon fonctionnement et l'équilibre du marché du travail. Malgré les incitations gouvernementales, le secteur privé éprouve encore des difficultés à absorber davantage de travailleurs nationaux. Par conséquent, un nombre considérable de citoyens demeure au chômage ou est sous-employé, sans grande amélioration au fil du temps. Nos recherches parviennent à la conclusion que ces politiques sont interventionnistes et quantitatives, privilégiant des résultats rapides. Or, le contexte des marchés du travail du CCG nécessite une approche développementale et qualitative pour obtenir des résultats durables. De plus, nous avons remarqué que ces politiques ignorent plusieurs problèmes fondamentaux de ces pays, tels que les écarts salariaux entre le secteur privé et public, les différences du coût d'emploi et des conditions de travail entre les nationaux et les non-nationaux, l'inefficacité des politiques migratoires et de travail sous la *« kafala »*, etc. De même, notre thèse met en évidence des problèmes contextuels qui entravent la réussite de ces programmes et la réforme du marché du travail. Ces problèmes sont principalement liés aux normes culturelles et sociales propres aux pays du CCG. *« Al-taoutine »* dans le CCG fait face à plusieurs contraintes en termes de structure économique, de faible participation des femmes dans la région en raison de son contexte environnemental particulier, de compétences et d'éthique du travail des travailleurs nationaux, d'inadéquation du système éducatif et de la domination du contrat social. Ces problèmes représentent de réels défis et enjeux pour la restructuration, le bon fonctionnement et l'équilibre du marché du travail. En définitive, nous qualifions la situation du marché du travail dans le CCG de *« toile à problèmes »* interconnectés qui se sont accumulés au fil du temps. Nous constatons ainsi que la segmentation du marché du travail et l'augmentation du chômage dans ces pays découlent en partie de règles institutionnelles et de problématiques contextuelles, telles que les normes culturelles et sociales, qui se sont progressivement combinées.

Le succès limité des méthodes interventionnistes de nationalisation du marché du travail a donné lieu à un débat sur les mécanismes alternatifs de réforme. En conséquence, plusieurs réformes du système de parrainage ont été mises en place ces dernières années pour améliorer le fonctionnement du marché du travail, établir l'équilibre et réduire la segmentation, tout en fournissant davantage de protection aux travailleurs migrants. Ainsi, la question cruciale à ce niveau est de savoir dans quelle mesure les réformes de la *« kafala »* ainsi que ses réglementations du travail ont été efficaces. La réponse à cette question sera développée dans le chapitre 5, qui évalue le système de la *« kafala »* ainsi que ses réformes dans l'ensemble des pays du CCG.

Chapitre 4 - Les conséquences économiques de l'immigration dans les pays du CCG : une exploration empirique au travers d'une revue de littérature et une étude macroéconomique en séries temporelles et sur données de panel

Introduction

Les études théoriques analysant les conséquences économiques de l'immigration sur la croissance économique et le marché du travail des pays d'accueil ont montré une certaine incertitude en termes de résultats. Ces études n'ont pas réellement répondu à cette question et leurs conclusions n'ont pas été prouvées ou réfutées. Cette incertitude théorique a entériné le besoin d'études empiriques. Par conséquent, depuis la fin du $XX^{ème}$ siècle, des études empiriques sur les conséquences économiques de l'immigration sur les pays d'accueil ont vu le jour. Ces études se sont appuyées sur plusieurs méthodes pour quantifier le phénomène migratoire et ses conséquences sur les variables macroéconomiques, notamment les corrélations spatiales, les expériences naturelles, les modèles d'équilibre général calculable, les tests de cointégration et de causalité. Ces méthodes seront détaillées dans la première section où les principaux résultats seront mis en évidence. Cependant, la quasi-totalité de ces études ont été menées dans des pays développés, notamment aux États-Unis, en Europe, au Canada et en Australie.

Aujourd'hui, un nombre considérable de pays récepteurs de migrants sont situés dans le Sud. Ces pays sont de plus en plus impliqués dans le phénomène de la migration internationale. Toutefois, les études empiriques portant sur ce sujet dans les pays du Sud sont plus rares, et quais-inexistants dans les pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG). Ainsi, dans le cadre de cette thèse, nous avons choisi d'utiliser les techniques de cointégration et de causalité de Granger pour analyser empiriquement l'impact de l'immigration sur le marché du travail et la croissance dans les pays du CCG. Cette approche empirique nous permettra d'évaluer de manière exhaustive les liens de causalité entre l'immigration et d'autres variables macroéconomiques, notamment le chômage et le développement économique. En effet, il est important de connaître la direction de la causalité entre les variables économiques (*Bourbonnais, 2009*). En outre, les limites et critiques des autres approches ont motivé notre choix. Cette méthode d'estimation est relativement solide. Elle est caractérisée par un cadre analytique complet fournissant un cadre théorique et des résultats empiriques robustes rappelant le cadre d'un modèle d'équilibre général (*Formentin, 2010*). De plus, elle permet de saisir l'impact de l'immigration non seulement à court terme, mais aussi à long terme grâce à l'estimation d'un modèle vectoriel à correction d'erreurs *(VECM)* dans le cas où une relation de cointégration existe. Comme le montre Gross dans ses travaux, il est important de distinguer les effets à court terme des effets à long terme.

Les marchés du travail de six pays du CCG sont décrits comme fortement dépendants des travailleurs étrangers. Ces marchés présentent des caractéristiques très spécifiques, notamment en termes de taux de chômage. Le taux de chômage des migrants est très faible, alors que celui des autochtones, en particulier des jeunes, est élevé. La question qui se pose ici est la suivante : L'immigration augmente-t-elle le taux de chômage des natifs ? Ainsi, les techniques de causalité et de cointégration nous permettront d'examiner l'impact de l'immigration sur le marché du travail du CCG dans un cadre global, à la fois à court et à long terme, en utilisant des séries chronologiques et des données de panel. À ma connaissance, mis à part l'étude de *El-Bahlawan et Al-Maadeed (2018)* qui examine spécifiquement le cas de l'Arabie Saoudite, aucune autre étude empirique n'a été réalisée sur les pays du Golfe arabe, et encore moins en utilisant les techniques de cointégration et de causalité. Par conséquent, cette étude serait la première à contribuer à la littérature en examinant l'impact de l'immigration sur le taux de chômage ainsi que sur la croissance économique dans les pays du CCG à un niveau macroéconomique dynamique.

L'objectif de ce chapitre est d'évaluer l'impact économique de l'immigration dans les pays du CCG - en tant que région d'accueil - d'un point de vue économétrique. Cette analyse empirique mettra en évidence les interactions entre l'immigration et les performances économiques, exprimées ici par le PIB par habitant et le chômage, à la fois à long et à court terme, en utilisant des séries temporelles et des données de panel. Elle s'appuiera sur des tests de stationnarité, des tests de causalité au sens de Granger, des techniques de cointégration et l'estimation de modèles vectoriels à correction d'erreurs. Notre cadre analytique s'inspire des travaux de *Withers et Pope (1985; 1993)*, *Marr et Siklos (1994; 1995)*, *Kónya (2000)*, *Gross (2002)*, *Islam (2007)*, *Feridum (2008)*, *Fromentin (2013)*, *D'Albis, Boubtane et Coulibaly (2013).* Ces techniques permettront donc de mieux apprécier le phénomène de la migration et ses conséquences économiques dans les pays du CCG, puis de tirer des conclusions et de déduire des implications sur la relation entre les variables étudiées. Les données utilisées et la méthodologie empirique employée sont discutées ci-dessous. Pour ce faire, nous présenterons d'abord le cadre théorique de notre étude, ainsi que l'approche méthodologique adoptée pour déterminer les variables explicatives et les estimations des différentes variables de l'étude. Ensuite, nous présenterons et interpréterons les résultats empiriques obtenus. Enfin, nous discuterons des différentes relations à court et long terme estimées.

1. Les conséquences économiques de l'immigration dans les pays d'accueil : *Revue de littérature*

1.1. Le caractère incomplet des études théoriques

Dans la littérature économique, l'analyse des conséquences de l'immigration sur les pays d'accueil n'a pas suscité un grand intérêt. Les économistes se sont intéressés à la question des migrations internationales, mais n'ont pas examiné les implications économiques qui peuvent en résulter (*Sjaastad, 1962*). Ce n'est qu'à la fin des années 1970 que la question a pris de l'ampleur avec l'augmentation spectaculaire des flux migratoires dans le monde. En effet, cet afflux de migrants dans certaines économies occidentales telles que les États-Unis, le Canada, la France et l'Australie a suscité des inquiétudes croissantes quant à la capacité de leurs marchés du travail à intégrer les nouveaux arrivants et quant à l'impact de l'immigration sur la croissance économique et les marchés du travail en général (*Appleyard, 1993*). En ce sens, plusieurs arguments ont été avancés, notamment le fait que les immigrants volent les emplois des natifs et que, n'étant pas qualifiés, ils drainent les fonds publics parce qu'ils ne trouvent pas de travail. Les nouveaux immigrants sont rendus responsables des niveaux élevés de chômage.

En conséquence, la littérature économique s'est intéressée de près à ce sujet dans une perspective purement scientifique. Les études théoriques se sont multipliées afin de comprendre les conséquences économiques de ce phénomène. Elles ont cherché à déterminer l'impact de l'immigration sur la croissance économique et le marché du travail, notamment le chômage et les salaires. Ainsi, les études menées par *Berry et Soligo (1969)*, *Lucas (1988)* et *Romer (1990)* ont évalué les répercussions économiques de la migration sur le bien-être des natifs ainsi que sur la croissance économiques des pays d'accueil. Un certain nombre de contributions ont cherché à étudier l'impact de l'immigration sur la production, l'emploi et le chômage (*Harris et Todaro (1970) ; Stiglitz (1974) ; Layard et al. (1991)*) ou encore sur les salaires et l'emploi des natifs d'un point de vue purement théorique via une modélisation de l'équilibre partiel (*Johnson (1980) ; Greenwood et McDowell (1986)*). Les conclusions tirées diffèrent d'une étude à l'autre. Elles aboutissent généralement à des résultats ambigus, mitigés et parfois contradictoires.

L'incertitude théorique a créé un besoin de résultats quantitatifs pour mesurer l'impact de l'immigration, et a ensuite favorisé l'émergence d'études empiriques. Par conséquent, les études empiriques traitant de la question des effets de l'immigration sur les variables

macroéconomiques, en particulier sur le marché du travail dans les pays d'accueil, se sont multipliées depuis la fin du siècle dernier afin de renforcer les conclusions théoriques précédentes *(Fromentin, 2013)*. Ces études sont très utiles non seulement pour mesurer l'impact économique de l'immigration mais aussi pour surmonter le caractère incomplet de l'analyse théorique. Pour ce faire, une série de facteurs a été introduit dans l'analyse tels que les caractéristiques des immigrants et du marché du travail du pays d'accueil, le degré de complémentarité et de substituabilité entre travailleurs, la demande globale, l'élasticité de l'offre et de la demande de travail, la mobilité des travailleurs, etc. La prise en compte de ces facteurs peut faciliter la mise en œuvre de politiques migratoires judicieuses et assurer la pérennité des pays d'accueil dans tous les aspects économiques, politiques, sociaux et même sécuritaires. Dans ce contexte, plusieurs approches empiriques ont été utilisées dans plusieurs pays et régions du monde et en particulier dans le Nord, pour mesurer l'impact économique de l'immigration depuis les années 1980. Les principales estimations économétriques auxquelles les économistes ont recours sont : les expériences naturelles, les corrélations spatiales, l'approche des fonctions de production et de coût, les simulations de proportion de facteurs, les modèles d'équilibre général calculable et les tests de cointégration et de causalité. Chacune de ces approches a ses limites et ses difficultés de mise en œuvre.

1.2. L'analyse des conséquences économiques de l'immigration sur le marché du travail à travers les estimations économétriques

Les techniques de corrélation spatiale, les expériences naturelles et l'approche en termes de fonction de production sont les méthodes économétriques les plus utilisées pour estimer les effets de l'immigration sur le marché du travail des pays d'accueil. Ces techniques conduisent généralement à des résultats similaires. Elles montrent que les flux migratoires ont des effets modestes et négligeables sur le marché du travail des pays d'accueil. Ces techniques économétriques seront présentées dans cette section en mettant l'accent sur la méthodologie et les résultats.

1.2.1. Les corrélations spatiales

La méthode de corrélation spatiale a été introduite par *King (1986)* pour évaluer l'impact économique de l'immigration sur les pays d'accueil. Cette méthode utilise un modèle de demande de main-d'œuvre avec des données de panel sur la population active du pays d'accueil. Elle saisit les conséquences de la migration sur les opportunités d'emploi dans les pays hôtes et évalue les liens entre le degré d'intégration des immigrants nouvellement arrivés sur le marché

du travail et les conditions d'emploi des natifs à une période donnée. Plusieurs études ont été menées en utilisant cette approche. En général, cette approche montre que l'immigration a peu d'impact sur les opportunités d'emploi et les conditions salariales des travailleurs natifs. Les analyses des corrélations entre les mouvements spatiaux de la main-d'œuvre montrent un impact négligeable sur les salaires et l'emploi.

.*Ménson et Espenshade (1985)* étudient l'impact des immigrants mexicains sur les noirs autochtones aux États-Unis entre 1970 et 1980. Ils concluent qu'il n'y a pas de relation significative entre la part de la population hispanique dans les zones urbaines et le chômage des noirs. *Altonji et Card (1989*) examinent les effets de l'immigration sur le marché du travail des natifs moins qualifiés à partir des données de recensement de 1970 à 1980. Les résultats reflètent peu de preuves que les flux migratoires ont des effets significatifs ou systématiques sur les taux d'emploi ou les taux de chômage des natifs les moins qualifiés. *Butcher et Card (1991)* analysent l'impact de l'immigration sur la croissance des salaires dans 24 villes américaines pour les années 1980. Les auteurs concluent que l'immigration a un effet non significatif sur les salaires les plus bas et un effet positif sur les salaires les plus élevés. *Friedberg et Hunt (1995)* examinent l'impact des immigrants sur l'emploi, les salaires et la croissance économique dans les pays de destination. Les résultats ne montrent aucune preuve empirique d'un impact négatif des immigrants sur l'emploi et les salaires de la population autochtone Les auteurs montrent qu'une augmentation de 10% des immigrants réduit les salaires des natifs de 0 à 1%. Ils démontrent également que l'impact sur la croissance du revenu par habitant dépend essentiellement du niveau du capital humain des immigrants. Dans le même sens, *Borjas, Freman et Katz (1997)* estiment l'impact des immigrants vers les marchés du travail régionaux sur les travailleurs natifs aux États-Unis. Ils concluent que l'immigration n'a pas un effet notable sur les résultats économiques régionaux. *Jayet, Ragot et Rajaonarison (2001)* analysent les conséquences économiques de l'immigration sur les salaires et l'emploi en France. Enn utilisant les données des enquêtes sur l'emploi entre 1990 et 1997, les auteurs montrent que l'immigration a un faible effet négatif statistiquement significatif, et que les effets les plus significatifs sont positifs. *Borjas (2003)* étudie l'impact de l'immigration sur le marché du travail, en supposant que les travailleurs ne sont pas de parfaits substituts. Il constate qu'une augmentation de 10 % de l'offre de travail entraîne une baisse des salaires de 3 à 4 %.

L'approche par corrélation spatiale souffre de plusieurs faiblesses qui remettent en cause la validité des résultats. Cette méthode ne tient pas compte de l'hétérogénéité de la population migrante notamment en termes de qualifications (ou compétences), de l'impact des chocs de la

demande locale qui pourraient biaiser les résultats et de la mobilité des travailleurs natifs. Pour surmonter ces limites, certains chercheurs ont utilisé des variables instrumentales ou une décomposition des travailleurs en termes de compétences

1.2.2. Les études d'expériences naturelles

L'approche des expériences naturelles vise à analyser l'impact économique de l'immigration sur la base de mouvements migratoires exceptionnels. Pour évaluer l'impact des flux migratoires sur les composantes du marché du travail, notamment l'emploi et les salaires, cette méthode s'appuie sur la corrélation spatiale, mais elle permet de surmonter les limites de cette dernière. Pour ce faire, l'approche des expériences naturelles intègre les changements dans les régions qui ont connu un afflux de migrants et dans les régions ayant des caractéristiques identiques avant la survenue du choc. Ici, les flux migratoires sont généralement le résultat d'un choc politique au niveau du pays ou de la région.

Card (1990) étudie le cas d'un groupe d'immigrants cubains qui sont arrivés dans la région de Miami en 1980. L'arrivée de ces migrants a considérablement augmenté l'offre de travailleurs dans cette région, principalement parmi les personnes peu qualifiées. Toutefois, Card conclut que l'arrivée massive de ces immigrants n'a pas eu d'influence significative sur les conditions du marché du travail à Miami, en particulier sur l'emploi des travailleurs noirs. *Lewis (2004)* confirme ce constat et montre que l'intégration des immigrants sur le marché du travail de Miami a été rapide en raison de sa structure de production technologique et ses besoins en main-d'œuvre peu qualifiée. *Hunt (1992)* étudie le rapatriement en France de près de 900000 ressortissants européens en 1962, au lendemain de l'indépendance de l'Algérie.. La majorité des nouveaux arrivants se sont installés dans le sud de la France, ce qui a largement augmenté l'offre de travail (ou de main d'œuvre). L'étude n'a trouvé aucun effet significatif sur le marché du travail dans cette région L'auteur montre qu'une augmentation de 1 % de la population active due à l'afflux de rapatriés a augmenté le chômage des non-rapatriés d'environ 0,2 % en 1968, et a diminué les salaires moyens de 1,3 % au plus. *Carrington et de Lima (1996)* étudient l'impact sur le marché du travail portugais de l'arrivée des *« retornados »* d'Angola et du Mozambique au milieu des années 1970. Les *« retornados »* ont augmenté la main-d'œuvre portugaise d'environ 10 % entre 1974 et 1976. Dans l'ensemble, les auteurs constatent que l'immigration n'a pas d'effet négatif significatif sur le marché du travail indigène au Portugal

D'autres études relativement récentes traitent le phénomène de l'immigration engendrée par la dissolution de l'Union des Républiques Socialistes Soviétiques. *Friedberg (2001)* étudie les

conséquences de l'afflux migratoire russe entre 1990 et 1994 sur le marché du travail israélien suite aux conflits politiques en Union soviétique. Friedberg montre que les professions accueillant un plus grand nombre d'immigrants ont connu une baisse de la croissance des salaires des natifs au cours de la période 1989-1994. L'estimation de la variable instrumentale, utilisant des informations sur les emplois antérieurs des immigrants à l'étranger, suggère qu'il n'y a pas d'impact négatif de l'immigration sur les résultats ou les performances du marché du travail des natifs. De même, à l'aide d'une étude par expérience naturelle, *Angrist et Kruger (2002)* analysent l'impact des mouvements migratoires dus aux guerres en Bosnie et au Kosovo sur les pays d'accueil européens pendant la période de 1983 à 1999. Les résultats indiquent qu'une augmentation de 10 % de la proportion d'immigrants ex-Yougoslaves entraîne une diminution de 0,2 % à 0,7 % du taux d'emploi des autochtones. *Glitz (2006)* examine les conséquences de l'entrée massive des Aussiedler[336] sur le marché du travail allemand au cours de la période allant de 1996 à 2001. Glitz conclut que l'impact de cette immigration sur l'emploi allemand est modeste. Il ne perçoit aucune preuve d'un impact négatif sur les salaires.

La littérature basée sur des expériences naturelles montre que l'impact de l'immigration sur le marché du travail indigène est limité. Cette approche empirique restreint l'impact de l'immigration aux zones géographiques qui accueillent le plus d'immigrants., alors qu'il est plus approprié d'évaluer l'impact de l'immigration au niveau national. En outre, elle ne permet pas de distinguer l'impact des flux migratoires à court et à long terme *(Gross, 2004 ; Borjas, 2009)*.

1.2.3. L'approche en termes de fonctions de production et de coût

Les études fondées sur l'approche de la fonction de production et de coût sont largement utilisées par les économistes. Cette méthode tente de fournir des informations sur le degré de substituabilité ou de complémentarité entre les travailleurs natifs et migrants dans la production afin de déterminer l'impact de l'immigration sur le marché du travail. Les études basées sur cette approche examinent les possibilités de substitution entre les facteurs de travail définis par le niveau de qualification ou d'éducation, l'âge et le sexe *(Hamermesh, 1986)*. Les estimations reposent principalement sur trois fonctions, à savoir la fonction Leontief, la fonction translogarithmique et la fonction de production CES[337]. Les études empiriques qui utilisent cette approche ont été principalement menées aux États-Unis. En général, ces études montrent un impact faible et souvent non significatif de l'immigration sur les travailleurs natifs.

---

[336] *Il s'agit de personnes d'origine allemande issues de l'émigration allemande vers les pays d'Europe de l'Est, notamment la Russie, et rapatriées à partir de 1950 en République fédérale d'Allemagne puis en Allemagne réunifiée : https://fr.wikipedia.org/wiki/Aussiedler/Sp%C3%A4taussiedler*

[337] *Constant Elasticity of Substitution*

L'une des premières études de ce type a été réalisée par *Grossman (1982)*, qui estime une fonction de production *« translog »*. L'auteur utilise les données des régions métropolitaines issues du recensement américain de 1970. Dans cette fonction de production, les travailleurs natifs et immigrés sont considérés comme des facteurs de production distincts. En général, l'effet de l'immigration sur les salaires et l'emploi est faible. Les résultats révèlent qu'une augmentation de 10% du nombre d'immigrants provoque une baisse des salaires des natifs de 0,2% et une baisse des salaires des travailleurs nés à l'étranger de 0,3%. De même, l'auteur constate une diminution de l'emploi des natifs de 1% et une diminution de l'emploi des étrangers de 0,4%. Dans le même contexte, plusieurs études similaires ont été menées par *Borjas (1983,1987)* qui utilise une autre fonction de production, de type Leontief généralisée. *Borjas (1983)* examine la concurrence sur le marché du travail entre les immigrants, les minorités et la population autochtone à partir des données du recensement américain de 1980. Les résultats montrent qu'une augmentation de 10 % des immigrants hispaniques conduit à une diminution de 0,03 % des salaires des blancs, de 0,07 % des salaires des noirs et de 10 % des salaires des hispaniques. L'auteur en déduit que les immigrants ont tendance à être des substituts pour certains groupes du marché du travail et des compléments pour d'autres. Dans une autre étude, *Borjas (1987)* analyse la concurrence sur le marché du travail entre les natifs blancs, les natifs noirs et les immigrants hispaniques. Il montre que les minorités noires et les Hispaniques, ainsi que les Hispaniques et les Blancs, sont complémentaires. La relation entre les travailleurs blancs et noirs est instable. Ces deux groupes ne sont pas complémentaires, mais ils peuvent être substituables (des substituts). Toujours aux Etats-Unis, *Greenwood, Hunt et Kohli (1996)* utilisent l'approche de la théorie de la production pour évaluer l'effet de l'immigration sur l'emploi et les salaires des Américains de naissance. Les auteurs utilisent les données de recensement transversales de 1980 provenant de 123 régions métropolitaines. Les résultats indiquent que les salaires des travailleurs natifs ne baissent que légèrement, tandis que ceux des immigrants nouveaux chutent de manière significative. Globalement, les résultats de toutes ces études montrent qu'aux États-Unis, dans les zones métropolitaines, la présence de travailleurs étrangers n'a pas d'effet sur le marché du travail indigène. Cependant, l'arrivée d'immigrants a un impact direct sur les immigrants déjà installés par un phénomène de substitution.

Les études empiriques basées sur l'approche de la théorie de la production sont rares en dehors des États-Unis. *Akbari et DeVoretz (1992)* évaluent l'impact de l'immigration sur l'emploi des travailleurs natifs sur des données canadiennes dans 125 industries en 1980. Les auteurs utilisent des tests de causalité de Granger entre l'immigration et le chômage en recourant à une

fonction de production translogarithmique. Ils en déduisent que les travailleurs immigrés ne sont ni substituables ni complémentaires aux travailleurs nés au pays. *Bauer (1997)* examine l'impact des travailleurs migrants sur les salaires des travailleurs natifs en Allemagne. L'auteur se base sur des statistiques sur l'emploi de 1990 afin d'estimer une fonction de production translog. Les résultats montrent des effets négligeables de l'immigration sur les salaires. Dans le cadre de cette approche, *Kohli (1999)* constate que l'immigration a peu d'impact négatif sur les salaires des travailleurs autochtones en Suisse.

Les études de l'approche de la fonction de production et de coût sont mitigées quant à la substituabilité ou la complémentarité entre la main-d'œuvre indigène et immigrée. En résumé, *Borjas (1983, 1986b)* suggère que les immigrants aux États-Unis et les travailleurs masculins nés dans le pays sont complémentaires. *Grossman (1982), Borjas (1987)* et *Kohli (1999)* trouvent de petits effets négatifs des immigrants sur les revenus des autochtones, bien que l'impact quantitatif de cette concurrence soit insignifiant. En revanche, *Akbari et Devoretz (1992)* montrent que les personnes nées à l'étranger ne sont ni des substituts ni des compléments aux autochtones. En général, les résultats aboutissent à un constat convergent, selon lequel l'impact économique de l'immigration sur le marché du travail des pays d'accueil est négligeable, et que l'arrivée des nouveaux immigrants impacte plus les immigrés eux-mêmes.

1.3. L'étude de l'impact de l'immigration à travers les méthodes de simulation

Les études basées sur des méthodes de simulation représentent une approche alternative pour analyser l'impact de l'immigration sur le marché du travail du pays d'accueil. Ces méthodes permettent de surmonter les limites des approches reposant sur les corrélations spatiales et les expériences naturelles. L'approche de simulation s'appuie sur des modèles économiques. Elle est généralement basée sur des estimations utilisant des séries chronologiques agrégées. Il convient de distinguer deux méthodes : l'approche en termes de proportions agrégées de facteurs, qui est une approche d'équilibre partiel, et l'approche d'équilibre général calculable.

1.3.1. Approche des proportions des facteurs

L'approche en termes de proportion agrégée de facteurs détermine la contribution des travailleurs immigrés à l'écart salarial entre les travailleurs. Cette méthode tient compte des différences de compétences des travailleurs en utilisant des séries chronologiques nationales agrégées. En ce sens, elle se fonde sur les élasticités de substitution du marché du travail du d'accueil et sur une appréciation des revenus initiaux.

Dans le contexte de cette approche, nous pouvons mentionner l'étude de *Borjas et al. (1992)*, qui examine la contribution des immigrants à l'augmentation de l'écart salarial aux États-Unis sur la période 1980-1988. Les auteurs concluent que les immigrants réduisent de 4,8% le salaire relatif des personnes ayant abandonné leurs études secondaires. Autrement, ils constatent que l'immigration est responsable d'environ 44% de l'écart salarial croissant entre les décrocheurs et les diplômés du secondaire. *Borjas et al. (1997)* ont mené une étude similaire, couvrant cette fois la période 1980 et 1995. Ils concluent que l'écart salarial entre les natifs qualifiés et non qualifiés est passé de 30,1% à 41%. Les auteurs considèrent que les flux d'immigrants pourraient expliquer entre 44% et 58% de la baisse des salaires relatifs des travailleurs ayant moins de 12 ans d'études. *Jaeger (1995)* applique une approche identique au marché du travail américain en utilisant une fonction de production CES pour les années 1980. Jaeger conclut que l'immigration est à l'origine d'environ un tiers de la baisse des salaires réels des personnes ayant abandonné leurs études secondaires (travailleurs peu qualifiés) dans les années 1980. Toujours dans le même cadre, *Borjas (2003)* calcule l'impact de l'afflux d'immigrants sur les salaires aux États-Unis entre 1980 et 2000. Pour ce faire, il utilise une fonction CES. Les résultats témoignent d'une baisse de 3,2% des salaires pour le travailleur né aux États-Unis. De même, *D'Amuri, Ottaviano et Peri (2008)* évaluent l'impact de l'immigration sur les salaires et l'emploi en Allemagne de l'Ouest pour la période 1987-2001. Les auteurs montrent que l'immigration a peu d'impact négatif sur les salaires et l'emploi des natifs. Toutefois, ils constatent un impact négatif significatif sur l'emploi des immigrants déjà installés, et un petit effet négatif sur leurs salaires.

Cette approche a fait l'objet de plusieurs critiques. L'une de ces critiques est que cette approche repose trop sur des modèles théoriques qui peuvent fausser les résultats (*DiNardo, 1997*). En d'autres termes, cette approche ne permet pas d'évaluer l'impact de l'immigration sur la structure des salaires, mais plutôt de simuler cet impact pour des élasticités de substitution données.

1.3.2. Les modèles d'équilibre générale calculable

Les modèles d'équilibre général calculable évaluent l'impact global de l'immigration sur le marché du travail du pays d'accueil. Les fondements de ce modèle reposent aux travaux de *Johansen (1960)* et *Schubert (1993)*. Ces modèles décrivent une économie en équilibre avec des prix relatifs et des quantités déterminées de manière endogène *(Bergman, 1990)*. Ces modèles ont été appliqués précédemment dans des études d'économie du développement (*Dervis et al .,1982)* ou sur des questions de commerce et de finances publiques (*Shoven et Whalley, 1984)*. Ils ont ensuite été adaptés pour évaluer les effets de l'immigration sur

différentes variables économiques. Ces modèles prennent en compte les interactions entre les différents marchés, y compris le marché du travail. Ainsi, ils permettent de saisir l'impact de l'immigration non seulement sur l'emploi et les salaires, mais aussi sur d'autres variables macroéconomiques telles que le PIB par habitant et le PIB réel.

Plusieurs travaux ont été développés dans ce sens, notamment en Europe. *Müler (1997)* étudie les effets de l'immigration sur le bien-être des résidents en Suisse en utilisant un modèle d'équilibre général calculable. L'auteur montre que le flux d'immigrants a un effet positif mais faible sur le bien-être des natifs. Toujours en Europe, *Weyerbrock (1995)* analyse le marché du travail et les effets macroéconomiques de l'immigration de l'Europe de l'Est et de l'ancienne Union soviétique vers l'Union européenne. Weyerbrock utilise un modèle d'équilibre général calculable dans six régions. Les résultats montrent que l'immigration a un très faible impact économique négatif sur le marché du travail. À court terme, l'immigration exacerbe le chômage et le rendement des facteurs. Elle a aussi un impact négatif mais très faible, notamment sur les salaires et le revenu par habitant. À long terme, en revanche, les immigrants réduisent les salaires urbains de 0,5 à 1%. Ils réduisent également le chômage par l'effet de l'augmentation de la demande de travail.

D'autres études ont été menées en Europe après l'élargissement de l'Union européenne en utilisant des modèles d'équilibre général calculable pour analyser les effets de l'immigration. Ces études aboutissent aux mêmes conclusions que celles mentionnées ci-dessus. En général, une augmentation du volume de l'immigration de 1% dans la population active entraîne une diminution des salaires d'environ 0,5%. Cette augmentation des flux migratoires a un impact positif sur le PIB du pays d'accueil. Dans ce contexte, *Keuschnigg et Kohler (2002)* évaluent l'impact de l'élargissement de l'UE (à l'Est) sur les emplois et les salaires en Autriche. Ils montrent que cela réduit l'écart salarial entre la main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée. Dans l'ensemble, les auteurs affirment que les gains de l'intégration emportent clairement sur les coûts budgétaires. Cela signifie que le processus d'élargissement de l'UE constitue un remarquable gain de bien-être pour l'Autriche. *Heijdra et al. (2002)* étudient également l'impact de l'immigration sur les emplois et les salaires en Allemagne suite à l'élargissement de l'UE. En utilisant un modèle dynamique d'équilibre général calculable, les auteurs simulent l'impact sur le chômage des travailleurs hautement et faiblement qualifiés en Allemagne. Les résultats montrent de faibles effets sur le commerce, mais des effets plus prononcés sur le marché du travail. L'étude de *Boeri et Brücker (2005)* confirme les conclusions tirées précédemment sur l'élargissement de l'Union européenne à l'Est. Dans cette étude, les deux auteurs évaluent la

libre mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE. Les estimations basées sur un modèle d'équilibre général révèlent qu'une augmentation de l'immigration de 1% de la population active entraîne une augmentation du PIB de l'UE de 0,2 à 0,3%. Dans le cas de salaires rigides, les auteurs concluent que les flux migratoires peuvent être bénéfiques aux pays de l'UE.

De même, *Brücker et Kohlhaas (2004)* analysent l'impact de la migration sur le revenu des facteurs et l'emploi en utilisant un modèle d'équilibre général calculable pour l'Allemagne et 15 pays de l'UE. Les auteurs étudient différents scénarios en fonction de l'ampleur de la migration et la qualification des migrants. Les auteurs constatent que l'afflux de travailleurs migrants n'affecte pas la capacité du marché du travail allemand à absorber ces nouveaux flux. *Barrett et al, (2005)* réalisent une étude dans laquelle ils évaluent l'impact de l'immigration sur le marché du travail irlandais entre 1993 et 2003. Les auteurs simulent un modèle qui fait la distinction entre la main-d'œuvre peu qualifiée et celle hautement qualifiée. Ils estiment ensuite l'impact de l'immigration en proposant deux scénarios. Le premier dans lequel les immigrants sont employés dans des emplois correspondant à leur niveau d'éducation, et le second dans lequel ils sont employés dans des emplois inférieurs à leur niveau d'éducation. Ils concluent que dans le premier scénario, les immigrants augmentent le PIB de 3,5 à 3,7%, mais réduisent les salaires qualifiés d'environ 6%. Dans le second scénario, l'évolution du PIB se réduit à 3% car l'impact sur les salaires des qualifiés est plus faible. En revanche, dans le cas où l'immigration est principalement non qualifiée, l'impact sur l'inégalité en termes de distribution des salaires s'inverse pour les deux scénarios. L'approche de l'équilibre général a été appliquée au marché du travail américain par *Ottaviano et Peri (2006)* en utilisant des données de 1990 à 2004. Ils montrent que l'immigration a un effet positif sur les salaires et la productivité. Cette conclusion est confirmée lorsque les interactions capital-travail sur le marché du travail entre travailleurs hétérogènes sont prises en compte.

Les modèles d'équilibre général calculable mesurent les conséquences de l'immigration dans les pays d'accueil dans un cadre plus complet, en évaluant l'interaction de plusieurs variables macroéconomiques en même temps. Autrement, ces modèles intègrent non seulement le marché du travail, mais aussi d'autres marchés comme celui des biens et services et du commerce extérieur. Ils permettent donc de mieux apprécier les effets de l'immigration sur les salaires, t l'emploi, le PIB par habitant et d'autres indicateurs macroéconomiques tels que le PIB réel, le taux de change réel et les exportations et importations réelles. Les résultats de cette approche obtenus sur le marché du travail sont généralement convergents. Ils montrent un effet limité de l'immigration sur les marchés du travail des pays d'accueil.

1.4. Les méthodes de séries chronologiques agrégées : *le recours aux tests de cointégration et aux tests de Granger*

Pour étudier les conséquences économiques de l'immigration sur le marché du travail et sur la croissance économique, plusieurs études ont recouru aux méthodes de séries chronologiques agrégées. Le recours à ces méthodes est très fréquent. Les études basées sur l'utilisation de ces séries s'appuient sur deux approches. La première utilise des techniques d'estimation non structurelles basées sur les données, et la seconde estime des modèles structurels conventionnels basés sur la théorie. L'utilisation de ces méthodes permet à la fois d'estimer la relation à long terme entre les variables et d'identifier les paramètres structurels à court terme. Dans ce sens, les économistes se sont appuyés sur les tests de cointégration et les tests de causalité de Granger pour analyser l'impact de l'immigration sur des variables macroéconomiques telles que le chômage, les salaires et la croissance économique. La causalité permet d'étudier la relation causale entre deux variables, et donc de déterminer le sens de la causalité (relation unidirectionnelle ou bidirectionnelle). Le test classique a été développé par *Granger (1969).* La notion de cointégration permet de comprendre et d'analyser les relations d'équilibre à long terme entre deux séries théoriquement liées. Les fondements de la cointégration ont été posés par *Granger (1981)*, *Granger et Weiss (1983)* et *Engle et Granger (1987).* Les tests de causalité et de cointégration permettent ainsi de mieux apprécier les phénomènes économiques en évaluant les différentes directions d'interaction entre les variables macroéconomiques. De nombreuses études ont cherché à examiner la relation entre l'immigration et le marché du travail des pays d'accueil en utilisant les techniques de cointégration et de causalité sur des données et un intervalle de temps variables. Dans ce qui suit, nous présentons un aperçu général de la littérature empirique sur cette question.

Plusieurs études ont abordé la question de l'immigration au Canada en utilisant des séries chronologiques. *Marr (1973)* analyse la relation entre les flux d'immigration et le taux de chômage sur des données annuelles couvrant la période 1950-1967. L'auteur montre qu'un taux de chômage élevé entraîne une diminution des flux migratoires. En revanche, lorsque les flux totaux sont ventilés par zone d'origine, il constate qu'un taux de chômage élevé entraîne une diminution de l'immigration, à l'exception des flux d'immigration en provenance d'Asie, d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud. *Marr et Siklos (1994)* étudient la même question en utilisant des données trimestrielles de 1962 à 1990 à partir de tests de causalité de Granger. Les auteurs montrent que la variation du chômage provoque une baisse des taux d'immigration futurs, alors que la variation de l'immigration n'affecte pas le taux de chômage canadien avant

1978. Cependant, l'immigration passée a un impact positif sur le taux de chômage actuel après 1978. Les auteurs soulignent la sensibilité des résultats à l'échantillon choisi. Un an plus tard, *Marr et Siklos (1995)* réalisent une étude similaire, en utilisant cette fois des données annuelles de 1962 à 1992. Ils utilisent des tests de causalité de Granger et une approche VAR non restreinte sur les séries chronologiques de l'immigration, du chômage, des salaires (estimés par le revenu total du travail par habitant) et du PIB réel. Les auteurs constatent que l'immigration passée provoque le chômage, mais que l'immigration n'est pas le résultat du chômage antérieur. *Islam (2007)* examine la relation entre le chômage et l'immigration sur des données canadiennes de 1961 à 2002 en utilisant les tests de causalité et de cointégration. Le test de causalité ne montre aucune preuve d'un effet significatif de l'immigration sur le chômage. Les tests de cointégration ne trouvent aucune preuve d'une augmentation du chômage agrégé due à l'immigration à long terme. Toutefois, les résultats du test de causalité basé sur un modèle vectoriel de correction des erreurs confirment qu'à court terme, le chômage antérieur provoque une baisse de l'immigration, mais pas l'inverse. Islam montre également que la relation entre le PIB par habitant, l'immigration et les salaires réels est positive. *Latif (2015)* analyse l'impact de l'immigration sur les taux de chômage au Canada en utilisant des données de panel provinciales. L'auteur tire deux conclusions principales de cette étude. D'une part, un lien de causalité unidirectionnel positif et significatif de l'immigration au taux de chômage est observé à court terme. D'autre part, un impact négatif mais non significatif de l'immigration sur le taux de chômage est constaté à long terme. L'auteur conclut que le marché du travail canadien absorbe les effets négatifs de l'immigration sur le taux de chômage au fil du temps.

Comme dans le cas du Canada, l'impact de l'immigration sur le marché du travail australien a été largement étudié à l'aide de tests de cointégration et de causalité. *Withers et Pope (1985)* examinent la relation entre le chômage et l'immigration en Australie en utilisant des données trimestrielles sur la période 1948-1982. Ils utilisent à la fois des techniques de causalité et des modèles structurels classiques. Les tests de causalité au sens de Granger montrent qu'il n'y a aucune preuve de causalité de l'immigration sur le chômage, bien qu'il y ait de fortes preuves d'un effet significatif du chômage sur l'immigration (le chômage influence l'immigration ultérieure). Plus tard, *Withers et Pope (1993)* ont étudié le lien entre l'immigration et le chômage en recourant à des données annuelles de 1861 à 1991. Les auteurs concluent que le chômage provoque l'immigration. Cependant, les résultats montrent que l'effet de l'immigration sur le chômage de longue durée sont négligeables. Par ailleurs, leurs études présentent certains défis. L'endogènité potentielle de l'immigration et la non-stationnarité des

données peuvent remettre en question les résultats obtenus par ces méthodes d'estimation traditionnelles. *Shan (1999)* examine la causalité entre l'immigration et le chômage en Australie et en Nouvelle-Zélande au moyen du test de non-causalité de Granger. Il ne montre aucune preuve de causalité de Granger entre l'immigration et le chômage. *Gang Tian et Shan (2002)* rejoignent la conclusion de Shan. Les deux auteurs ne trouvent aucun lien de causalité au sens de Granger entre l'immigration et le chômage dans leur étude évaluant l'impact de l'immigration sur le chômage en Australie. Cependant, ils montrent que l'afflux d'immigrants et la croissance du PIB se renforcent mutuellement au cours du développement économique en Australie. *Konya (2000)* examine les données trimestrielles australiennes de 1983 à 1998 entre l'immigration et le chômage en utilisant les tests de causalité de Granger. Cette étude révèle une causalité unidirectionnelle négative qui va de l'immigration au chômage. Cela signifie que plus de migrants impliquent moins de chômeurs de longue durée à l'avenir. *AboElsoud, ALQudah et Elish (2020)* évaluent la relation de causalité entre les flux migratoires, le chômage, les salaires et le PIB par habitant en Australie en utilisant un modèle VECM avec des données de 1980 à 2016. Leurs résultats suggèrent une relation négative et significative entre le taux de chômage et l'immigration.

D'autres études ont également été réalisées en Europe. Dans ce contexte, *Gross (2002),* cherche à étudier l'impact de l'immigration sur le niveau du chômage en France à travers des données annuelles sur la période 1975-1995. Dans cette étude, Gross fonde son analyse sur de test de cointégration et un système d'équations simultanées où figurent le taux d'immigration, le taux de chômage, le salaire réel et la participation au marché du travail. L'auteur conclut que le flux de travailleurs immigrés a un impact négatif sur le taux de chômage à long terme. Cependant, cet impact est positif à court terme, dans le sens où l'arrivée d'immigrants augmente légèrement le chômage. *D'Albis, Boubtane et Coulibaly (2013)* examinent les interactions entre l'immigration, le PIB par habitant et le taux de chômage en France métropolitaine sur la période 1994-2008 en utilisant des modèles vectoriels autorégressifs *(VAR)*. Dans cette étude, l'immigration est mesurée par les titres de séjour de plus d'un an accordé aux étrangers et est décomposée selon les motifs d'admission. Les résultats indiquent que le taux d'immigration, et en particulier l'immigration familiale, a un effet positif et significatif sur le PIB par habitant, tandis que les effets de l'immigration sur le chômage ne sont pas significatifs. De plus, le PIB par habitant a un impact positif et significatif sur le taux d'immigration et le taux de chômage a un impact négatif et significatif sur le taux d'immigration de travail. Dans une autre étude menée en France par *Fromentin (2013),* il examine la relation entre l'immigration, le chômage,

les salaires et le développement économique en France. L'auteur s'appuie sur une analyse économétrique d'un système d'équation englobant ces variables macroéconomiques. Les tests de cointégration montrent que les variations de l'immigration a un faible impact positif sur le taux de chômage à long terme. Cependant, à court terme, l'estimation d'un modèle vectoriel à correction d'erreurs indique que les flux nets d'immigration influencent négativement le chômage, et que l'immigration antérieure a un impact moindre sur la croissance des salaires à court terme.

Feridun étudie dans ses travaux l'immigration dans les pays nordiques. *Feridun (2004)* examine la nature de la relation causale entre l'immigration et deux indicateurs macroéconomiques, le PIB par habitant et le chômage, en Finlande. À cette fin, il utilise des tests de causalité de Granger sur des données allant de 1981 à 2001. Les résultats révèlent que l'immigration affecte le PIB par habitant, et que l'immigration provoque le chômage. Cependant, les résultats ne montrent aucune preuve de causalité inverse. Dans une deuxième étude similaire portant sur la Norvège, *Feridun (2005)* analyse la relation causale entre l'immigration, le chômage et la croissance économique à partir de données annuelles allant de 1983 à 2003. L'auteur en déduit que lorsque le niveau d'immigration augmente, le PIB par habitant augmente à son tour. Il constate également que l'immigration n'a aucun impact sur le chômage, et vice versa. Deux ans plus tard, *Feridum (2007)* examine la relation entre les mêmes variables pour la Suède entre 1980 et 2004. Il conclut qu'il existe une causalité bidirectionnelle à long terme entre l'immigration et le PIB par habitant. Il note également que l'immigration ne provoque pas le chômage, mais plutôt le contraire.

Le cas de la Grèce a attiré l'attention de plusieurs chercheurs. *Chletsos et Roupakias (2012)* étudient la relation entre l'immigration le PIB par habitant et le taux de chômage sur des données annuelles couvrant la période 1980-2011. Dans cette étude, les auteurs se basent sur des tests de cointégration et de causalité au sens de Granger pour identifier la direction de la causalité. Les résultats révèlent que les taux de croissance du PIB et le chômage causent les flux d'immigration. La causalité inverse n'est pas vérifiée. *Tzougas (2013)* examine également la relation causale entre l'immigration et, le PIB par habitant et le chômage pour la Grèce. Tzougas conclut qu'il existe une causalité bidirectionnelle au sens de Granger entre l'immigration et le PIB par habitant à long terme, et une causalité unidirectionnelle de l'immigration au PIB par habitant à court terme. Les résultats montrent aucune preuve que l'immigration cause le chômage, mais plutôt que le chômage cause l'immigration. Pour le cas de l'Espagne, *Espionsa et Diaz-Emparanza (2021)* analysent la relation entre le taux

d'immigration et le taux de chômage pour la période 1981-2016. Les auteurs montrent que le chômage et l'immigration sont cointégrés. Ils trouvent une relation de causalité positive entre les deux variables, à savoir que les flux d'immigration provoquent le chômage. Les résultats révèlent également une relation positive entre l'immigration et la croissance du PIB par habitant à long terme. *Ghatak (2007)* évalue la relation entre l'immigration et le marché du travail de l'Union européenne (UE) à l'aide de tests de causalité de Granger sur des données de panel. Les résultats suggèrent une relation négative entre le chômage et l'immigration. Les flux d'immigration semblent avoir un effet négatif peu significatif sur le marché du travail. En revanche, il n'y a pas de relation entre les salaires réels et l'immigration.

De nombreuses études ont également tété menées aux États-Unis. *Islam, Khan et Rashid (2012)* examinent la relation de causalité entre l'immigration et le PIB réel aux États-Unis en utilisant des données annuelles. Les auteurs montrent l'existence d'un lien de causalité unidirectionnel à court terme, qui va de la croissance économique à l'immigration, l'inverse n'est pas vérifié. Cependant, il existe un feedback bidirectionnel à long terme en utilisant le modèle vectoriel à correction d'erreur *(VECM)*. De même, *Islam et Khan (2015)* analysent la relation entre le taux d'immigration, le taux de salaire réel et le PIB par habitant aux États-Unis en utilisant la technique de cointégration ainsi que des tests de causalité de Granger. Les auteurs concluent que la croissance économique attire les immigrants puisqu'ils observent un lien causal entre le PIB par habitant et l'immigration à long terme. Ils constatent également que le flux d'immigrants déprime le salaire hebdomadaire moyen des natifs à long terme. *Jensen (2018)* étudie la relation entre les flux d'immigrants, le PIB et les niveaux de chômage pour la période 1870 à 2015. Les résultats indiquent l'existence d'une relation à long terme entre le PIB, le chômage et les flux d'immigrants (une causalité bidirectionnelle entre le PIB et l'immigration et une causalité unidirectionnelle de l'immigration au chômage). L'auteur observe une augmentation du PIB et une diminution du niveau de chômage en réponse aux innovations ponctuelles de Cholesky en matière d'immigration (chocs).

Un certain nombre de contributions ont cherché à examiner les conséquences économiques de l'immigration sur les pays de l'OCDE. *Fromentin (2010)* cherche à étudier les interrelations entre l'immigration, le marché du travail et la croissance économique dans certains pays de l'OCDE, dont six pays européens (Belgique, France, Allemagne, Italie, Suède et Royaume-Uni) et deux pays d'Amérique du Nord (États-Unis et Canada). En utilisant des tests de causalité et de cointégration sur des séries temporelles, l'auteur montre qu'à court terme, l'impact de l'immigration sur le chômage peut être différent selon le pays considéré, notamment en raison

du temps d'ajustement des variables macroéconomiques[338]. Ainsi, l'auteur conclut généralement que les variations de l'immigration ont un impact négatif sur le taux de chômage à long terme (baisse du chômage) et un impact positif à court terme (hausse du chômage). Pour une analyse complémentaire, Fromentin utilise une étude basée sur des tests de cointégration sur données de panel. Il conclut que les flux migratoires ont un impact légèrement négatif sur l'emploi et le niveau des salaires à court terme. En revanche, à long terme, les répercussions économiques de l'immigration sur le marché du travail sont positives. *Boubtane, Coulibaly et Rault (2013)* examinent la relation de causalité entre l'immigration, le chômage et la croissance économique pour 22 pays d'accueil de l'OCDE en utilisant des données annuelles sur la période 1980-2005 . Pour cela, ils appliquent des tests de causalité de Granger sur des données de panel. Les auteurs indiquent que les flux d'immigrants ne sont pas responsables du chômage et de la croissance économique. Ils constatent également que la croissance économique affecte positivement les flux d'immigrants en France, au Royaume-Uni, en Islande et en Norvège, tandis que le chômage affecte négativement l'immigration au Portugal. *Boubtane et al (2013)* testent empiriquement l'interaction entre l'immigration et les conditions économiques des pays d'accueil, notamment le PIB par habitant, le taux de chômage et le taux d'emploi. Les auteurs se basent sur un modèle vectoriel autorégressif *(VAR)* sur des données de panel de 22 pays de l'OCDE couvrant la période 1987-2009. Les résultats révèlent que l'immigration contribue à la prospérité économique des pays d'accueil par le biais d'un effet positif de l'immigration sur le PIB par habitant, et d'un impact négatif sur le chômage total (des natifs et des immigrants). *Damette et Fromentin (2013)* évaluent l'interaction entre les flux d'immigration et le marché du travail dans 14 pays d'accueil de l'OCDE en utilisant un modèle *VECM* et des tests de causalité sur données de panel. Les auteurs parviennent à la conclusion que l'immigration n'a aucun impact sur le chômage à court et à long terme, sauf dans les pays anglo-saxons à court terme. A l'aide de données de panel, *Sengupta et Mihalache (2021)* étudient l'impact de l'immigration sur le chômage et la prospérité économique pour 33 pays de l'OCDE pour la période 1990-2017. Les auteurs montrent que les flux migratoires réduisent le chômage à la fois à court et à long terme.

Les études empiriques sur les conséquences économiques de l'immigration dans les pays d'accueil du Sud, et notamment dans les pays du Golfe, sont rares (quasi inexistantes). Les

[338] *En Allemagne, au Royaume-Uni et au Canada, les flux d'immigration ont un impact positif sur le chômage. En revanche, les flux migratoires ont un impact négatif sur le taux de chômage à court terme en Belgique, en Italie, en Suède et aux États-Unis. À long terme, les tests indiquent que l'immigration n'a pas d'impact négatif sur le marché du travail.*

études existantes sont généralement théoriques et se concentrent sur l'impact des travailleurs étrangers sur un seul sous-secteur de l'économie. *Chang (2014)* étudie l'impact des travailleurs invités sur l'emploi à Macao, une région autonome de la Chine continentale, en utilisant un modèle d'équilibre général intertemporel. Les résultats suggèrent que les travailleurs invités n'ont aucun impact sur l'emploi dans la région. Au contraire, ils créent des emplois supplémentaires pour les travailleurs locaux. De plus, ils contribuent positivement à la croissance économique de Macao. *Chamunorwa et Mlambo (2014)* analysent l'impact de l'immigration sur le chômage en Afrique du Sud en couvrant la période 1980-2010. Les auteurs constatent que la main-d'œuvre immigrée a un impact positif sur le chômage en Afrique du Sud. De même, *Fakih et Ibrahim (2016)* examinent l'impact de l'afflux de réfugiés syriens sur le marché du travail jordanien. Les auteurs évaluant l'impact de ce flux migratoire sur le taux de chômage, le taux d'emploi, la participation à la population active et l'activité économique au niveau des gouvernorats. À cette fin, ils utilisent des tests de causalité de Granger et des fonctions de réponse impulsionnelle. Les résultats empiriques montrent qu'il n'y a pas de relation statistique entre l'afflux de réfugiés syriens et le marché du travail jordanien. *El-Bahlawan et Al-Maadeed (2018)* évaluent l'impact de l'immigration sur la croissance économique et le chômage en Arabie saoudite entre 1990 et 2010. Les auteurs démontrent via les tests de causalité de Granger que l'immigration a un impact positif sur le PIB par habitant. Ils constatent également que l'immigration n'a pas d'impact significatif sur le taux de chômage, et vice versa. Enfin, *Serttas et Uluöz (2021)* estiment l'impact de l'afflux de réfugiés syriens sur le marché du travail en Turquie. Les auteurs utilisent des tests de cointégration d'Engle-Granger et de Johansen dans un modèle autorégressif à retards échelonnés *(ARDL)*. Ils constatent que la relation entre le nombre de réfugiés syriens et le taux de chômage en Turquie est négative et significative à long terme. Les auteurs concluent que les réfugiés syriens agissent comme une main-d'œuvre complémentaire à la main-d'œuvre turque existante.

Les méthodes empiriques basées sur les tests de cointégration et les tests de causalité au sens de Granger permettent de déterminer les interactions entre les différentes variables macroéconomiques. Elles permettent également d'évaluer les conséquences économiques globales de l'immigration dans les pays d'accueil dans un cadre analytique complet en fournissant un cadre théorique et des résultats empiriques robustes. En outre, ces techniques saisissent l'impact de l'immigration non seulement à court terme, mais aussi à long terme grâce à l'estimation d'un modèle vectoriel à correction d'erreurs *(VECM)* dans le cas où une relation de cointégration existe. De plus, ces méthodes d'analyse peuvent être menées dans un cadre

d'équilibre général *(Fromentin, 2010)*. Les études décrites ci-dessus aboutissent généralement à des conclusions homogènes concernant l'impact de l'immigration sur le marché du travail, selon lesquelles les flux d'immigrants ont un effet limité sur le marché du travail des pays d'accueil, malgré la divergence des résultats selon les pays ou les régions.

1.5. Synthèse des résultats empiriques

La revue de la littérature présentée dans ce chapitre n'est pas exhaustive. Néanmoins, elle nous permet de constater que les résultats sont relativement homogènes. En général, de nombreuses études empiriques montrent que l'immigration a un impact négligeable et limité sur le marché du travail du pays d'accueil en termes de salaires et d'emploi. Ce résultat a été confirmé par la méta-analyse de *Longhi et al. (2008* ; *2009*). Cette analyse reprend les différents travaux quantitatifs utilisant différentes méthodes qui ont déjà été publiées. Elle les agrège, les résume et les analyse afin de parvenir à une conclusion générale sur cette question prolifique des conséquences de l'immigration. De même, plusieurs études empiriques sur l'impact de l'immigration sur les pays d'accueil montrent des effets positifs mais plutôt limités sur le niveau de vie, souvent estimé par le PIB par habitant ou le PIB réel.

Ainsi, l'immigration n'affecte que légèrement le marché du travail autochtone. La probabilité que les immigrants augmentent le chômage est faible à court terme et nulle à long terme. Ces résultats ont été confirmés par *Okkerse (2008)*. L'immigration semble ainsi avoir un impact plus négatif sur le marché du travail à court terme qu'à long terme. En effet, les immigrants augmentent faiblement le chômage à court terme. Cela pourrait s'expliquer par le temps d'ajustement du marché du travail après l'arrivée de nouveaux migrants (une augmentation du temps de recherche d'emploi). Toutefois, cet effet défavorable est temporaire. Il finit par disparaître à long terme. L'autre raison est que les autochtones sont plus sur des emplois complémentaires que substituables à ceux des migrants. Ceux qui peuvent être impactés à court terme sont les anciennes vagues de migrants. Les immigrants créent plus d'emplois qu'ils n'en prennent, et le chômage diminue de façon permanente à long terme (*Gross, 2002*). En ce sens, il est important de faire la distinction entre les effets à court et à long terme, comme le montre Gross dans son travail.

En général, les conclusions ci-dessus ont été prouvées dans des études portant sur de grands pays d'accueil comme les États-Unis, les pays européens et le Canada, où la majorité des résultats empiriques montrent un impact économique faible et statistiquement non significatif de l'immigration sur le marché du travail. Les résultats convergent généralement, quelles que

soient les méthodes de travail utilisées (notamment les corrélations spatiales, les expériences naturelles, l'approche des proportions de facteurs, les simulations, les tests de cointégration et de causalité), les périodes et les données d'étude (*Mouhoud et Oudinet, 2010*). Cependant, l'ampleur de l'impact économique de l'immigration diverge selon le cadre géographique, temporel et méthodologique d'analyse. D'après *Borjas (1994),* l'impact économique de l'immigration varie en fonction du temps, du lieu et du contexte général. Il affirme que « *la leçon la plus importante est que l'impact économique de l'immigration varie en fonction du temps et du lieu et peut être avantageux ou nuisible* ». Cela implique que nous ne pouvons pas généraliser l'expérience d'un pays pour aborder la question de l'immigration dans un autre.

2. Les répercussions économiques de l'immigration dans les pays du CCG : *recours aux tests de cointégration et de causalité sur données temporelles*

2.1. Données, cadre empirique et méthodologie

La base de données utilisée dans l'analyse quantitative est composée de séries chronologiques annuelles provenant de six pays du CCG. Ces séries ont été extraites des indicateurs de la Banque mondiale, des Nations Unis (Division des Nations Unies pour la population, Perspectives pour la Population mondiale) et de l'Organisation internationale du travail *(ILOSTAT)*. Les amplitudes des séries temporelles sont limitées à la période entre 1990 et 2020 en raison de l'indisponibilité des données. Dans ce contexte, un cadre théorique du modèle macroéconomique agrégé est proposé en référence aux travaux de *Marr et Siklos (1994), Gross (2004), Feridun (2005), Islam (2007), Formentin (2013) et Boubtane et al. (2013).* Ce modèle tient compte de l'interdépendance entre l'immigration, le taux de chômage et la croissance économique.

L'immigration *(MIGR)*[339] est mesurée par le taux de migration net. Sa présence est tout à fait ultime dans le modèle pour capturer son impact sur les différentes variables macroéconomiques étudiées dans ce chapitre. La croissance économique est représentée par le produit intérieur brut par habitant (PIBH)[340]. Cette variable est largement utilisée par les économistes pour étudier la croissance économique. Elle permet de proposer des recommandations économiques par la suite. Pour tenir compte du chômage, nous utilisons le taux de chômage total *(CHOM)*[341] qui

[339] *Taux de migration nette - United Nations (World Population Prospects)*
[340] *PIB par habitant, ($ PPA internationaux courants) - Base de données du programme international de comparaison de la Banque mondiale*
[341] *Chômage, total (% de la population) (estimation modélisée OIT) - Organisation internationale du travail,*

représente le pourcentage de chômeurs dans la population active. Cette variable est importante dans notre estimation économétrique pour évaluer l'impact de l'immigration sur le marché du travail dans la région du Golfe. Le choix de ces variables a été guidé par la littérature théorique et empirique sur l'impact de l'immigration sur le marché du travail et la croissance économique.

Comme indiqué ci-dessus, l'étude utilise un modèle macroéconomique général pour déterminer les interrelations dynamiques entre les variables examinées. Pour une application empirique, les variables peuvent être modélisées en fonction les unes des autres comme suit :

$$CHOM_t = f(CHOM_{t-i}, MIGR_{t-i}, PIBH_{t-i})$$
$$MIGR_t = f(MIGR_{t-i}, CHOM_{t-i}, PIBH_{t-i})$$
$$PIBH_t = f(PIBH_{t-i}, CHOM_{t-i}, MIGR_{t-i})$$

$CHOM_t$, $MIGR_t$ et $PIBH_t$: représentent respectivement le taux de chômage total, le taux de migration nette et le PIB par habitant. Les indices t et i indiquent respectivement le temps et la longueur du décalage.

Ce modèle d'équilibre général composé de trois équations déterminées simultanément est censé s'équilibrer sur le long terme, mais pas nécessairement à court terme.

$$\begin{bmatrix} CHOM_t \\ CPIB_t \\ MIGR_t \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} CHOM_{t-i} \\ CPIB_{t-i} \\ MIGR_{t-i} \end{bmatrix} + [X_{t-i}] + \begin{bmatrix} e_t \\ e_t \\ e_t \end{bmatrix}$$

2.2. Analyse empirique

L'analyse économétrique proprement dite s'appuiera sur différents tests de stationnarité, de cointégration, et de causalité au sens de Granger, afin d'étudier l'impact de l'immigration à long terme et à court terme sur les différentes variables macroéconomiques de notre étude. Nous commençons cette analyse par l'étude des caractéristiques descriptives qui montrent les propriétés de distribution des variables individuelles.

2.2.1. Statistiques descriptives *(sommaires)*

Le tableau ci-dessous présente les statistiques descriptives des données utilisées pour chaque pays de notre échantillon. Il montre les indicateurs de position, à savoir la moyenne, la médiane, le minimum et le maximum. Ce tableau montre également les indicateurs de forme à savoir les mesures d'asymétrie *(skewness)*, d'aplatissement *(kurtosis)*, et les probabilités du test statistique

ILOSTAT

de Jarque-Berra pour vérifier la normalité ou non des variables retenues. A quelques exceptions près, le *« skewness »* est relativement proche de 0 et le *« kurtosis »* est relativement proche de 3. Ceci indique que nous sommes en présence d'une approximation proche d'une distribution normale réduite centrée pour la majorité des données. De plus, pour la plupart des variables, la probabilité associée au Jarque-Bera est supérieure à 5%, ce qui renforce l'argument de la proximité d'une distribution normale. Enfin, nous pouvons noter que nos variables *CHOM, MIGR* et *PIBH* produisent généralement des données acceptables pour notre étude empirique.

Tableau 4.1: *Statistiques descriptives des séries CHOM, MIGR et PIBH*

Pays	*Arabie Saoudite*			*Bahreïn*			*Emirats Arabes Unis*		
Variables	*MIGR*	*CHOMT*	*PIBH*	*MIGR*	*CHOMT*	*PIBH*	*MIGR*	*CHOMT*	*PIBH*
Mean	4.528903	5.735600	45139.02	22.90658	1.140700	46365.98	41.57013	2.311700	83512.98
Median	5.356000	5.661500	46122.05	22.02700	1.105500	47157.22	35.43600	2.240000	90894.90
Max.	11.65300	7.450000	57364.99	51.07900	1.781000	49406.29	109.3740	3.188000	111454.1
Min.	-3.562000	4.350000	36902.03	2.069000	1.008000	38601.03	2.679000	1.640000	54921.80
Std. Dev.	4.666680	0.742546	6670.577	15.37396	0.133201	2427.311	30.58108	0.441914	19137.92
Skewness	-0.307579	0.438551	0.276161	0.292233	3.807904	-1.493527	0.515848	0.357088	-0.180360
Kurtosis	1.835171	3.138537	1.783659	1.852827	19.14081	4.959706	2.446924	1.991223	1.343038
Jaque-Bera	2.241359	0.985626	2.230680	2.141073	398.1578	16.48546	1.769957	1.909598	3.714372
Probability	0.326058	0.610906	0.327804	0.342825	0.000000	0.000263	0.412723	0.384889	0.156111
Nb. of. obs.	31	30	30	31	30	31	31	30	31
Pays	*Koweït*			*Oman*			*Qatar*		
Variables	*MIGR*	*CHOMT*	*PIBH*	*MIGR*	*CHOMT*	*PIBH*	*MIGR*	*CHOMT*	*PIBH*
Mean	7.001161	1.514230	60301.64	12.72732	3.762867	35371.71	44.36168	0.586806	91049.95
Median	14.59700	1.495000	60887.68	10.42700	4.080000	36412.44	30.69800	0.807000	89966.45
Max.	36.44900	3.539000	75580.93	48.47800	4.231000	40212.00	134.4140	0.870000	99147.29
Min.	-70.78700	0.699000	44847.05	-17.295	1.800000	29502.06	-4.0950	0.100000	85290.45
Std. Dev.	28.98964	0.771141	7462.648	17.76185	0.662146	3015.955	41.00417	0.297475	3800.394
Skewness	_1.240042	0.667300	0.321942	0.289439	-1.93957	-0.231721	0.726923	-0.50001	0.249495
Kurtosis	3.599211	2.696594	2.836907	2.221006	5.802909	1.979634	2.286906	1.514255	1.918544
Jaque-Bera	8.408582	2.419568	0.569864	1.216663	28.63019	1.622237	3.386968	4.143010	1.832279
Probability	0.014931	0.298262	0.752065	0.544258	0.000001	0.444361	0.183878	0.125996	0.400060
Nb. of. obs.	31	31	31	31	30	31	31	31	31

2.2.2. Stationnarité des séries

Avant de procéder à l'estimation économétrique, les caractéristiques stochastiques ou la stationnarité de la série doivent être étudiées afin d'éviter les relations fallacieuses (*Granger et Newbold, 1974*). Si ces caractéristiques, c'est-à-dire l'espérance et la variance, changent au cours du temps, la série temporelle est considérée comme non stationnaire, alors que dans le cas d'un processus stochastique invariant, la série temporelle est stationnaire. La stationnarité des variables est en effet une condition nécessaire puisque leur degré d'intégration détermine la procédure d'estimation. De plus, les tests de causalité et de cointégration sont très sensibles à la

stationnarité des séries (*Stock et Watson, 1989*). La littérature économétrique fournit plusieurs tests de stationnarité pour vérifier l'existence de racines unitaires (*Phillips et Xiao, 1998*), tels que *le test simple de Dickey-Fuller (1979)*, *le test augmenté de Dickey-Fuller (1981*) *(DFA), Phillips et Perron (1988) (PP)* et *KPSS (Kwiatkowski et al, 1992)*. Ces tests permettent non seulement de déterminer le caractère stationnaire ou non-stationnaire d'une série chronologique mais aussi de déterminer la bonne manière de la rendre stationnaire. Dans notre étude, nous utiliserons les tests ADF qui valident ou non la présence d'une racine unitaire et qui prennent en compte l'hypothèse que les erreurs sont sériellement corrélées.

Les tests de Dickey-Fuller augmentés sont basés sur trois modèles :

- Le modèle (1) sans constante ni tendance déterministe :

$$X_t = \rho X_{t-1} + \sum_{j=1}^{p} \psi_j \, \Delta X_{t-j} + u_t \quad \text{ou encore} \quad \Delta X_t = \varphi \, X_{t-1} + \sum_{j=1}^{p} \psi_j \, \Delta X_{t-j} + u_t$$

- Le modèle (2) avec constante, mais sans tendance déterministe :

$$X_t = b + \rho X_{t-1} + \sum_{j=1}^{p} \psi_j \, \Delta X_{t-j} + u_t \quad \text{ou encore} \quad \Delta X_t = b + \varphi \, X_{t-1} + \sum_{j=1}^{p} \psi_j \, \Delta X_{t-j} + u_t$$

- Le modèle (3) avec constante et tendance déterministe :

$$X_t = mt + b + \rho X_{t-1} + \sum_{j=1}^{p} \psi_j \, \Delta X_{t-j} + u_t \text{ Ou encore } \Delta X_t = mt + b + \varphi \, X_{t-1} + \sum_{j=1}^{p} \psi_j \, \Delta X_{t-j} + u_t$$

Nous testons alors l'hypothèse $H_0 : \varphi = 0$ (présence d'une racine unitaire) contre l'hypothèse $H_1 : \varphi < 0$ (absence de racine unitaire donc stationnarité). Si le coefficient est significativement différent de zéro, alors l'hypothèse selon laquelle X contient une racine unitaire est rejetée. Le rejet de l'hypothèse nulle implique que la série est stationnaire. L'hypothèse nulle est rejetée lorsque la valeur statistique calculée est inférieure à la valeur tabulée de McKinnon (*Mackinnon, 1991*) ou lorsque la probabilité associée est inférieure à 5%. Si l'hypothèse nulle est retenue dans l'un de ces trois modèles par la méthode des moindres carrés ordinaires, alors le processus est non stationnaire. Cette procédure sera à nouveau appliquée après avoir transformé les séries considérées en différences premières. Si l'hypothèse nulle de non-stationnarité est rejetée, il est possible de conclure que la série est intégrée d'ordre 1. Il faut la différencier une fois pour la rendre stationnaire.

Pour compenser le fait qu'aucun test de racine unitaire n'est actuellement vraiment satisfaisant, nous effectuons également les tests de Philipps et Perron (PP) en parallèle avec les tests ADF. Par ailleurs, il est important de choisir le nombre optimal de retards pour que ces tests soient performants. Pour ce faire, la sélection des retards optimaux se fera automatiquement en fonction du critère d'information SIC *« Schwartz Info Criteriun »* et du *« Bartlett Kernel »*. Le retard sélectionné est celui qui minimise la valeur du critère. Dans le cadre de notre étude, certaines transformations des données sont effectuées. La variable PIBH sera exprimée dorénavant en logarithme. Les résultats de ces deux tests de stationnarité, en niveaux et en différences premières, sont présentés dans le tableau ci-dessous :

Tableau 4.2 *:Tests de stationnarité ADF et PP en niveau et en différences premières*

		Modèle 1 avec constante				Modèle 2 avec tendance, constante				Modèle 3 sans constante ni tendance				*Décision*
		Niveau		Différence première		Niveau		Différence première		Niveau		Différence première		
		ADF	PP	ADF	PP	ADF	PP	ADF	PP	ADF	PP	ADF	PP	
Arabie Saoudite	*MIGR*	_2.457	_1.356	_2.077	_2.101	_2.239	_1.759	_2.226	_2.082	_1.443	_1.099	_2.128**	_2.154**	*I(1)*
	CHOMT	_1.514	_1.719	_2.749*	_2.818*	_1.171	_1.171	_3.491*	_3.494*	_0.023	_0.066	_2.865 ***	_2.940**	*I(1)*
	LPIBH	_1.349	_1.391	-4.073***	-4.073***	_0.919	_1.144	-4.097**	-4.118**	0.876	0.876	-4.100***	-4.100***	*I(1)*
Bahreïn	*MIGR*	_2.564	_1.642	_2.041	_2.152	_2.286	_1.402	_3.782**	_2.279	_1.209	_0.599	_2.083**	_2.188**	*I(1)*
	CHOMT	0.983	1.452	_2.271	_2.310	_1.062	_1.062	_2.221	_2.171	1.341	1.341	_1.936*	_1.936*	*I(1)*
	LPIBH	_1.885	-3.398**	_3.236**	-3.077**	_2.097	-3.034	_3.873**	_3.855**	_0.443	0.294	-3.427***	_3.313***	*I(1)*
Emirats Arabes Unis	*MIGR*	_2.202	_1.223	_1.984	_2.133	_2.357	_1.313	_2.035	_2.203	_1.394	_0.974	_2.004 **	_2.148**	*I(1)*
	CHOMT	_3.114**	_1.496	_0.964	_4.423***	_3.934 **	_1.700	_0.801	_4.317**	0.364	0.543	_0.860	_4.426***	*I(1)*
	LPIBH	_0.961	_1.079	_2.651*	-2.670*	-2.613	_1.184	_2.539	_2.555	_0.947	_1.326	_2.493**	_2.565**	*I(1)*
Koweït	*MIGR*	_1.354	_1.509	_0.992	_2.811*	_0.114	_1.499	_2.124	_2.949	_1.342	_1.410	_1.540	_2.801***	*I(1)*
	CHOMT	_1.191	0.515	_4.342***	_2.969**	_2.810	_2.051	_3.501*	_3.038	3.421	1.853	_2.983***	_3.002***	*I(1)*
	LPIBH	-1.066	-0.820	_3.220**	_3.246**	_1.440	_1.364	_3.343*	_3.343*	_0.828	_0.891	_3.152***	_3.172***	*I(1)*
Oman	*MIGR*	_2.055	_1.344	_1.795	_1.932	_2.838	_1.547	_1.778	_1.916	_1.753 *	_0.972	_1.844**	_1.980**	*I(1)*
	CHOMT	1.067	0.485	1.189	0.456	3.395	_1.759	_6.012***	_0.037	_1.616*	_0.896	0.648	0.348	*I(1)*
	LPIBH	_1.084	_1.239	_2.644*	_2.709*	_0.179	0.596	_4.390***	_4.026**	_0.390	_0.123	_2.701***	_2.771***	*I(1)*
Qatar	*MIGR*	_2.492	_1.299	_1.708	_1.808	_2.162	_0.804	_1.982	_2.028	_1.445	_0.889	_1.739*	_1.838*	*I(1)*
	CHOMT	_0.449	_0.526	_4.745***	_2.639*	_3.179	_1.757	_4.654***	_2.226	_1.299	_1.285	_4.554***	_2.708***	*I(1)*
	LPIBH	_2.749*	_2.702*	-8.017***	_8.478***	_2.670	_2.768	_8.292***	_8.577***	0.051	_0.109	_8.167***	_8.647***	*I(1)*

Note :*, ** et * représentent la significativité au seuil de 1%, 5% et 10%*

Les tests de stationnarité ADF et PP indiquent que le processus est non stationnaire en niveau pour tous les pays pour les séries CHOM, MIGR et PIBH. En d'autres termes, les résultats des tests ADF et PP vérifient l'acceptation de l'hypothèse nulle de présence d'une racine unitaire pour chacune des trois variables. Par conséquent, nous avons transformé ces séries en différence première pour les rendre stationnaires. L'application de ce processus montre que nos séries sont stationnaires en différence première. Ainsi, toutes les séries sont intégrées d'ordre 1 : *I(1)*. L'observation de la stationnarité en différence première des séries nous permet d'entreprendre des tests de causalité au sens de Granger pour mettre en évidence les relations causales entre

deux variables économiques.

2.2.3. Tests de cointégration de Johansen

Les résultats des tests de stationnarité montrent que les variables *MIGR, CHOMT* et *PIBH* sont intégrées d'ordre 1 pour les six pays de notre étude. Par conséquent, il est possible que ces variables soient cointégrées. Ainsi, l'étape suivante consiste à effectuer le test de cointégration de Johansen pour détecter une éventuelle relation à long terme entre elles. Si une ou plusieurs relations de cointégration sont présentes, nous estimerons un modèle vectoriel de correction d'erreurs *(VECM)* qui nous permettra de spécifier la dynamique à court terme des variables afin d'atteindre l'équilibre stable à long terme. Si aucune relation de cointégration n'est détectée, nous procédons à l'estimation d'un modèle *VAR*.

Avant d'effectuer les tests de cointégration, une première étape est nécessaire. Elle consiste à déterminer le nombre optimal de retards dans le modèle *VAR(p)* pour chaque pays. Pour ce faire, nous estimons un certain nombre de processus autorégressifs. Le retard sélectionné est celui qui minimise conjointement les critères d'information d'*Akaike (AIC)* et de *Schwartz (SC)*. Le tableau ci-dessous montre l'ensemble des résultats sélectionnés pour les six pays du CCG.

Tableau 4.3 : *Test de cointégration de Johansen*

	H_0	H_1	Statistique de la trace	Valeur critique 5%	H_0	H_1	Valeur propre maximale	Valeur critique 5%
Arabie Saoudite	r=0	r=1	25.08616	29.79707	r=0	r>0	13.26033	21.13162
	r=1	r=2	11.82583	15.49471	r<1	r>1	9.103949	14.26460
	r=2	r=3	2.721882	3.841465	r<2	r>2	2.721882	3.841465
Bahreïn	r=0	r=1	23.59357	29.79707	r=0	r>0	15.73626	21.13162
	r=1	r=2	7.857306	15.49471	r<1	r>1	7.751133	14.26460
	r=2	r=3	0.106173	3.841465	r<2	r>2	0.106173	3.841465
EAU	r=0	r=1	24.69985	29.79707	r=0	r>0	17.34951	21.13162
	r=1	r=2	7.350340	15.49471	r<1	r>1	7.075137	14.26460
	r=2	r=3	0.275203	3.841465	r<2	r>2	0.275203	3.841465
Koweït	r=0	r=1	23.93381	29.79707	r=0	r>0	18.15840	21.13162
	r=1	r=2	5.775414	15.49471	r<1	r>1	5.416473	14.26460
	r=2	r=3	0.358942	3.841465	r<2	r>2	0.358942	3.841465
Oman	r=0	r=1	36.03706**	35.01090	r=0	r=1	22.17936	24.25202
	r=1	r=2	13.85770	18.39771	r=1	r=2	11.76685	17.14769
	r=2	r=3	2.090858	3.841465	r=2	r=3	2.090858	3.841465
Qatar	r=0	r=1	26.18605**	24.27596	r=0	r>0	17.00777	17.79730
	r=1	r=2	9.178281	12.32090	r<1	r>1	6.541039	11.22480
	r=2	r=3	2.637243	4.129906	r<2	r>2	2.637243	4.129906

Note : *** représentent les degrés de significativité à hauteur de 5%*

Les résultats du tableau ci-dessus montrent que l'hypothèse nulle d'absence de cointégration est

acceptée pour tous les pays pour la statistique de la trace et pour la statistique de la valeur propre maximale, sauf dans le cas d'Oman et du Qatar (pour la statistique de la trace). Ainsi, nous concluons qu'il n'y a pas de relation de cointégration ou de long terme entre les différentes variables de notre étude. Par conséquent, les conclusions du test de stationnarité et du test de cointégration de Johansen montrent qu'il est judiciaire d'utiliser un modèle VAR pour tous les pays afin d'évaluer les relations à court terme entre les variables.

2.3. Estimation du modèle *VAR*

Nous avons opté dans notre étude pour l'estimation d'un modèle VAR. Ce modèle statistique a été initialement développé par *Sims (1980)*. Il permet d'identifier les interdépendances entres plusieurs variables temporelles. L'estimation d'un modèle VAR récursif se base sur les résultats du test de causalité Granger, les fonctions de réponse impulsionnelle et les décompositions de la variance des erreurs de prévision.

2.3.1. Tests de causalité au sens de Granger

Après avoir analysé la stationnarité des trois séries de notre étude pour les six pays, un test de causalité au sens de Granger sera effectué pour mettre en évidence les relations causales entre elles (*Granger, 1969*). Ce concept statistique permet des fournir des éléments supplémentaires sur l'antériorité et les mouvements des variables entre elles. Ainsi, l'analyse des relations de causalité entre les variables économiques permet de mieux apprécier les phénomènes économiques, d'élaborer des politiques économiques optimisées et d'effectuer des prévisions. Elle fournit des éléments supplémentaires. Le principe de ce test est simple. Le test de causalité au sens de Granger devrait être appliqué sur des séries stationnaires ou stationnarisées. Considérons un modèle VAR(p) pour lequel les variables Y_t et X_t sont stationnaires et ε_{1t}, ε_{2t} des bruits blancs :

$$Y_t = \alpha_1 + \sum_{i=1}^{p} \beta_{1i}\ Y_{t-i} + \sum_{i=1}^{P} \gamma_{1i}\ X_{t-i} + \varepsilon_{1t}$$

$$X_t = \alpha_2 + \sum_{i=1}^{p} \beta_{2i}\ Y_{t-i} + \sum_{i=1}^{P} \gamma_{2i}\ X_{t-i} + \varepsilon_{2t}$$

La procédure consiste simplement de déterminer si une variable *X* cause selon Granger une variable Y. Il s'agit de vérifier dans quelle mesure les valeurs retardées de *X* arrivent à expliquer la valeur actuelle de *Y.* La variable *X* est déterminante dans l'estimation de la variable *Y,* seulement-si ses valeurs retardées sont significativement différents de zéro. Nous parlons de causalité unidirectionnelle si l'une des variables cause l'autre mais pas l'inverse. Alors, nous parlons d'une double causalité et d'un *« feedback effect»*, si un double sens de causalité est

constaté. Autrement dit, *Y* cause *X* et que *X* cause *Y*. Dans le cas où les deux variables n'ont pas d'impact l'une sur l'autre, nous disons que ces deux variables sont statistiquement indépendantes.

Les hypothèses du test sont :

$$H_0 : X_1 \text{ Ne cause pas} Y_t,\ \gamma_{1i} = 0 \text{ (pour tout i)}$$

$$H_0 : Y_t \text{ Ne cause pas} X_t,\ \beta_{2i} = 0 \text{ (pour tout i)}$$

Pour mener le test de causalité au sens de Granger, il est nécessaire de déterminer le nombre de retards p optimal du modèle *VAR(mlag)*. Le nombre de retard p doit être défini avec précision étant donné que peu de retards entraînent une erreur de spécification et trop de retards font un gaspillage des observations et diminue les degrés de liberté (*Konya, 2000*). Le choix du nombre de retards se basera sur le critère d'Akaiké *(AIC)*, sur celui de Schwarz *(SC)*, du Likelihood Ration (*LR)* et enfin sur celui de Hannan-Quinn *(HQ).* Nous limitons le nombre de retards à 6 dans notre analyse en référence à l'approche de *Lütkepohl (1993)*. Les résultats du test de causalité au sens de Granger entre les variables sont donnés dans le tableau ci-dessous :

Tableau 4.4 : *Tests de causalité au sens de Granger*

		H_0: MIGR ne cause pas CHOM		H_0: *CHOM ne cause pas MIGR*		H_0: *MIGR ne cause pas LPIBH*		H_0: *LPIBH ne cause pas MIGR*	
	Lag	*F-Statistique*	*Probabilité*	*F-Statistique*	*Probabilité*	*F-Statistique*	*Probabilité*	*F-Statistique*	*Probabilité*
Arabie Saoudite	*1****	*1.85096*	*0.1858*	*1.53316*	*0.2271*	*3.96652*	***0.0574***	*0.02659*	*0.8718*
Bahreïn	*1****	*1.94196*	*0.1757*	*2.57203*	*0.1213*	*0.75877*	*0.3917*	*5.13178*	***0.0321***
	*2****	*3.08200*	***0.0661***	*1.47950*	*0.2495*	*1.46095*	*0.2528*	*2.63717*	***0.0931***
Emirats Arabes Unis	*1****	*1.93786*	*0.1762*	*1.06531*	*0.3119*	*6.49888*	***0.0170***	*2.87518*	*0.1019*
	*4**	*1.92756*	*0.1549*	*2.16456*	*0.1197*	*1.77970*	*0.1795*	*2.52682*	***0.0790***
	*6****	*2.79006*	***0.0732***	*2.68681*	***0.0806***	*1.11280*	*0.4143*	*3.64452*	***0.0305***
Koweït	*1****	*0.07105*	*0.7919*	*0.7837*	*0.7817*	*0.05625*	*0.8144*	*1.95029*	*0.1744*
	*6****	*0.64821*	*0.6917*	*0.75468*	*0.6192*	*3.58029*	***0.0323***	*1.05378*	*0.4434*
Oman	*1***	*0.02981*	*0.8643*	*0.00674*	*0.9352*	*0.16917*	*0.6842*	*0.85717*	*0.3630*
	*2**	*0.13029*	*0.8785*	*0.09397*	*0.9107*	*0.06953*	*0.9330*	*0.30418*	*0.7406*
	*5**	*1.06655*	*0.4222*	*0.61124*	*0.6933*	*0.28503*	*0.9135*	*0.62792*	*0.6815*
Qatar	*1***	*0.38054*	*0.5427*	*1.55842*	*0.2230*	*0.09900*	*0.7555*	*0.00096*	*0.9755*
	*2**	*0.13752*	*0.8722*	*7.61141*	***0.0029***	*1.75198*	*0.1958*	*0.01700*	*0.9832*
	*3***	*0.04999*	*0.9848*	*5.10870*	***0.0087***	*1.67202*	*0.2050*	*0.60683*	*0.6183*
	*4**	*0.04695*	*0.9954*	*14.9350*	***2.E-05***	*1.14972*	*0.3671*	*0.74100*	*0.5770*
	*5**	*0.19634*	*0.9588*	*16.4606*	***2.E-05***	*1.02937*	*0.4379*	*0.8991*	*0.5079*

Note : ** représente le(s) retard(s) retenu(s) pour le test de causalité entre "migr" et "chomt" selon les différents critères d'information, ** représente le(s) retard(s) retenu(s) pour le test de causalité entre "migr" et "pibh" selon les différents critères d'information,*** représente le(s) retard(s) retenu(s) pour le test de causalité entre "migr" & "chomt" & "migr" et "pibh" selon les différents critères d'information*

Le recours aux tests de causalité montre que les flux migratoires vers les pays du *CCG* ne provoquent le chômage total dans aucun de ces pays. Au contraire, dans le cas des Emirats

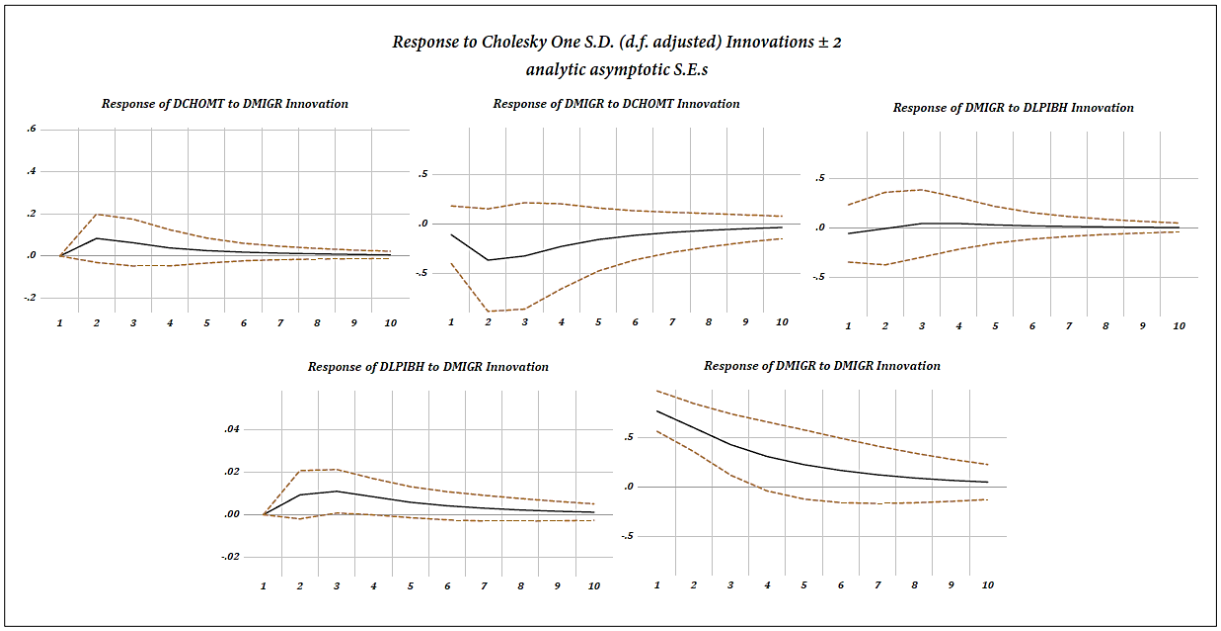
Arabes Unis *(lag 6)* et de Bahreïn *(lag 2)*, un lien de causalité de la série *MIGR* à la série *CHOMT* est identifié, et la détermination du signe de causalité en calculant la somme des coefficients associés aux retards de *MIGR* dans l'équation du système *VAR*, conduit au constat d'une relation négative de l'immigration au taux de chômage. En d'autres termes, l'immigration réduit le chômage dans ces deux pays. Nous constatons également qu'il n'y a pas de lien de causalité allant du chômage à l'immigration pour la majorité des pays. Dans le cas des Emirats Arabes Unis et du Qatar, le chômage entraîne l'immigration et une relation positive est observée entre ces séries *(CHOMT et MIGR*).

Au sens de Granger, aucune causalité entre *MIGR* et *PIB* et vice versa n'est observée pour les cas d'Oman et du Qatar. En revanche, les résultats montrent l'existence d'une causalité unidirectionnelle de l'immigration vers *PIBH* dans le cas de l'Arabie Saoudite, des Emirats Arabes Unis et du Koweït. Par conséquent, il est préférable de prédire la croissance économique en tenant compte de l'immigration. Pour le cas de l'Arabie Saoudite (*lag 1*) et du Koweït (*lag 6*), le signe de causalité obtenu en additionnant les coefficients associés à ces décalages montre que l'immigration a un impact positif sur la croissance économique. En d'autres termes, l'immigration favorise la croissance économique dans ces deux pays. Par contre, aucune causalité significative au sens de Granger de la série *PIBH* vers la série *MIGR* n'est observée pour ces deux pays. Tandis que pour le cas des Emirats Arabes Unis, il apparaît que l'immigration a un impact négatif sur la croissance économique pour le *lag 1*. La détermination du coefficient de causalité montre cependant que cet impact est quasiment nul. Les résultats montrent également un lien de causalité positif entre le PIBH et l'immigration dans ce pays pour les retards 4 et 6. Ainsi, la croissance économique favorise les flux migratoires vers ce pays. Le même résultat est obtenu pour le cas de Bahreïn *(lag 1*). Par ailleurs, nous ne trouvons pas non plus de relation significative pour ce pays entre l'immigration et la croissance économique *(PIBH)*.

2.3.2. Application des fonctions de réponse impulsionnelle

La modélisation VAR nous permet d'étudier les fluctuations économiques des variables macroéconomiques et d'analyser les effets des chocs et innovations aléatoires à l'aide des fonctions de réponse impulsionnelle de Cholesky. Ces fonctions nous permettent d'identifier l'impact d'un choc d'immigration sur le chômage et la croissance économique, et vice versa.

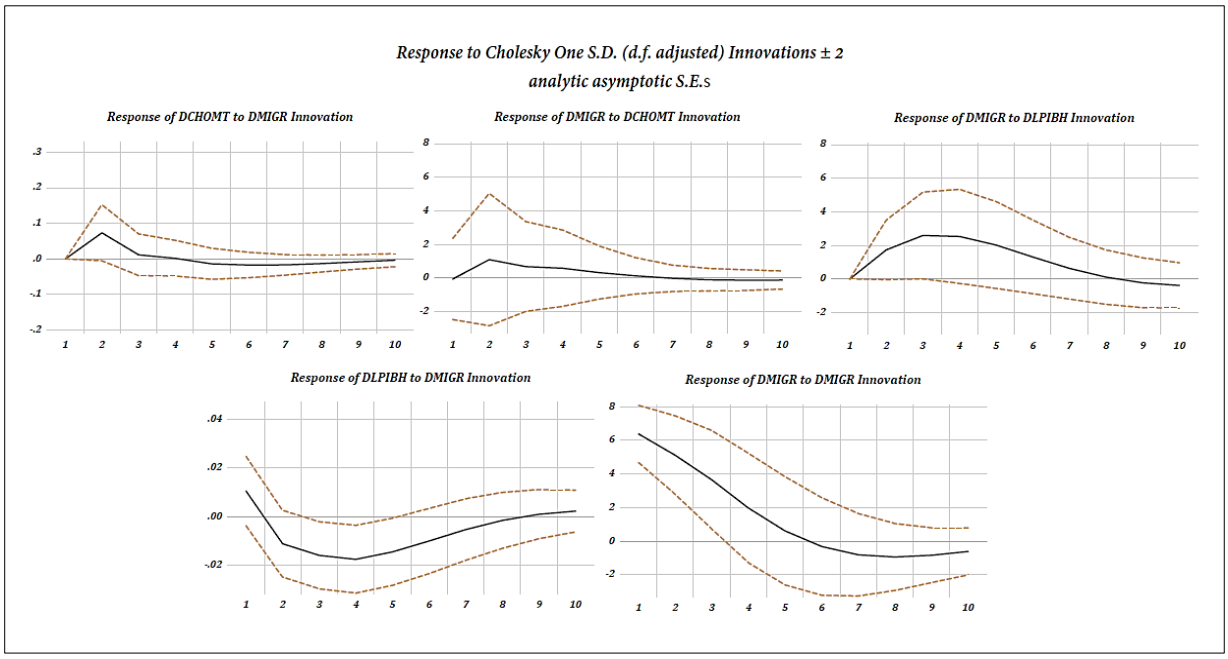
Figure 4.1 : *Fonctions de réponses impulsionnelles pour l'Arabie Saoudite*



La figure ci-dessus représente les fonctions de réponse impulsionnelle pour le cas de l'Arabie Saoudite. La ligne noire représente l'intervalle de confiance à 95% pour un horizon de 10 périodes. Il s'agit du nombre d'années nécessaires pour que les variables reviennent à leurs niveaux de long terme. Le premier graphique de cette figure montre la réponse du taux de chômage à un choc sur le taux de migration net *(MIGR)*. Ce graphique montre que l'impact du choc est faiblement positif et statistiquement non significatif, et qu'il devient nul à partir de la sixième année. Le deuxième graphique de cette figure montre la réponse de l'immigration à un choc sur la variable chômage. Nous observons que l'impact est négatif et statistiquement non significatif et devient nul en fin de période. Le troisième graphique illustre la réponse de la variable *MIGR* suite à un choc de la variable *PIBH*. Ce choc, statistiquement non significatif, est négatif pendant les deux premières années, puis devient légèrement positif entre la 3ème et la 5ème période, pour ensuite revenir à son niveau d'équilibre de long terme. Le quatrième graphique présente la réponse du *PIBH* à un choc de la variable *MIGR*. Suite à ce choc, nous constatons un impact positif à la hausse à court terme jusqu'à la 3ème période. Cet impact, toujours positif et statistiquement significatif entre la 3ème et la 4ème période, diminue au fil des années et s'annule à long terme. Ainsi, un choc d'immigration a un faible impact positif sur la croissance économique à court terme. Ce résultat a été prouvé précédemment par des tests de causalité au sens de Granger. Enfin, le dernier graphique de cette figure montre la réponse de la variable *MIGR* à un choc sur elle-même. L'impact est positif et statistiquement significatif jusqu'à la période 3. Cependant, ce choc conduit à une réduction des flux migratoires vers

l'Arabie Saoudite au fil des années, et devient quasiment nul dans les deux dernières périodes.

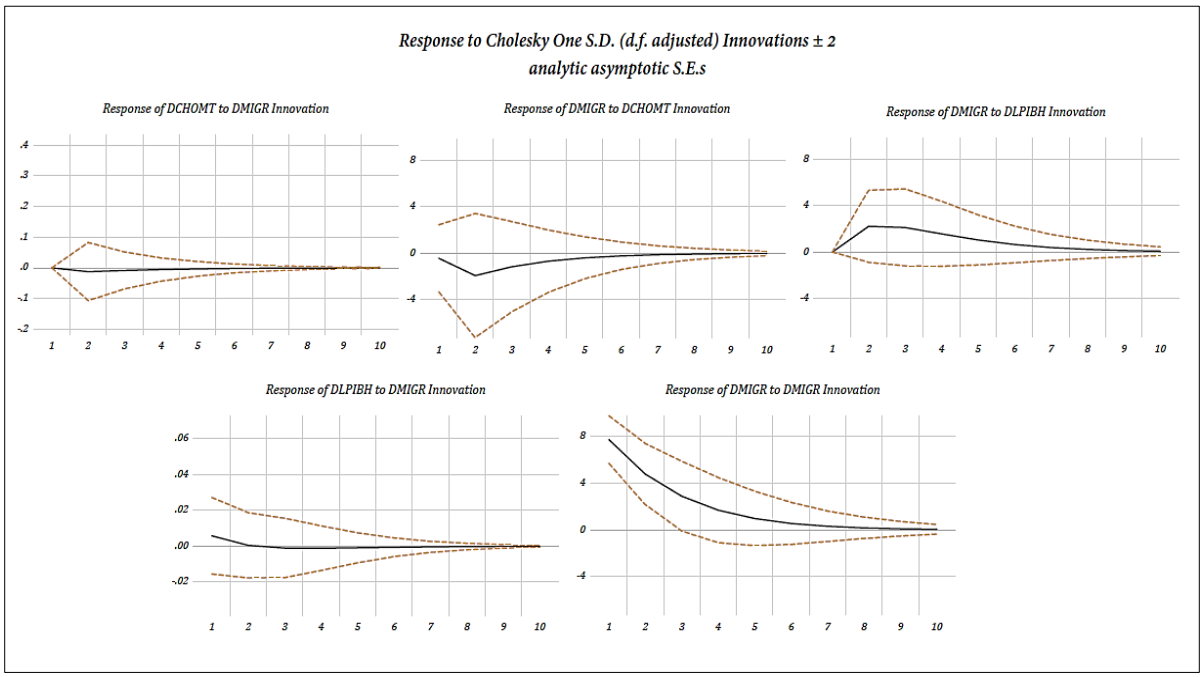
Figure 4.2 : *Fonctions de réponses impulsionnelles pour les Emirats Arabes Unis*



La figure ci-dessus illustre les fonctions de réponse impulsionnelle pour le cas des Émirats Arabes Unis. Le premier graphique montre une légère variation positive et statistiquement non significative, entre la 1ère et la 3ème période, du taux de chômage suite à un choc du taux de migration net *(MIGR)*. Cet effet, toujours non significatif, devient négatif à partir de la 5ème année, et se stabilise autour de zéro en fin de période. Le deuxième graphique de cette figure montre la réponse de l'immigration à un choc de la variable chômage. Nous constatons que l'impact est positif et statistiquement non significatif jusqu'à la période 5, et devient nul à partir de la période 6. Le troisième graphique indique la réponse de la variable *MIGR* suite à un choc de la variable *PIBH*. Ce choc est positif et statistiquement non significatif tout au long des huit premières années. Ce choc provoque une augmentation des flux migratoires entre la 1ère et le début de la 3ème période, pour se stabiliser entre la fin de la 3ème et le début de la 4ème période, et enfin pour diminuer entre la fin de la 4ème et la 8ème période. Cet effet devient faiblement négatif dans les deux dernières périodes. Ainsi, un choc de croissance économique a un impact positif sur les flux migratoires à court terme, et finit par être faiblement négatif à long terme. Le quatrième graphique montre que la réponse du *PIBH* à un choc de la *MIGR* est faiblement négative jusqu'à la période 8. Cet effet est non significatif sauf pour la période de 3 à 5. Il devient faiblement positif et non significatif dans les deux dernières périodes. Enfin, le dernier graphique de cette figure expose la réponse de la variable *MIGR* à un choc provenant d'elle-même. L'impact est positif et statistiquement significatif jusqu'à la période 3, positif et non

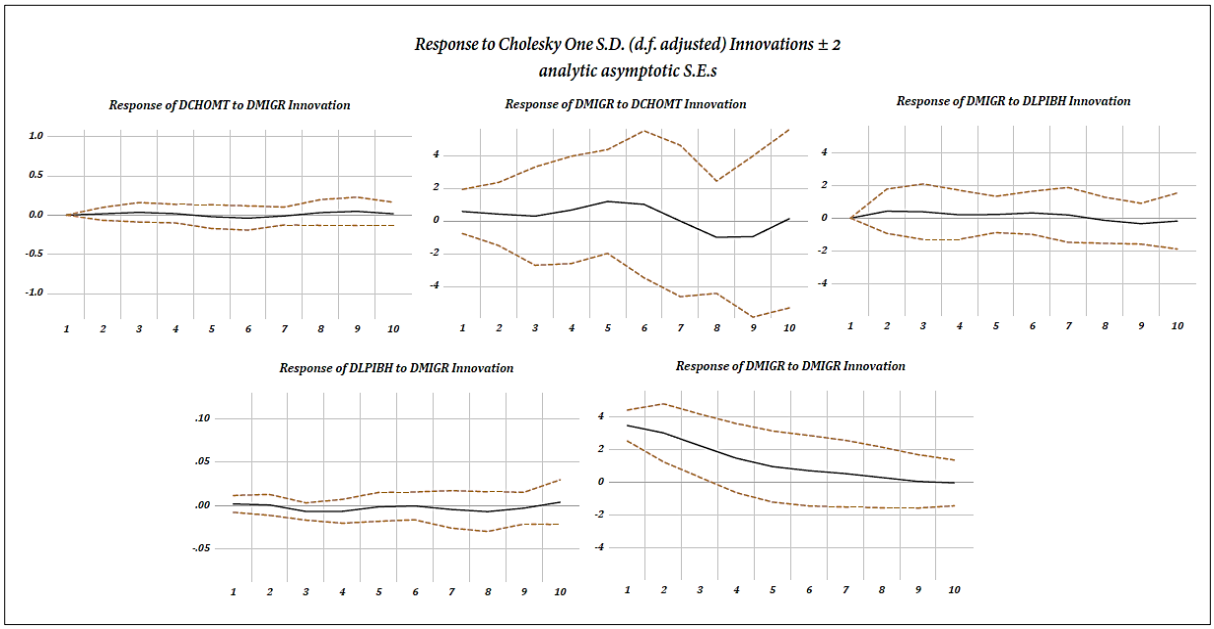
significatif entre les périodes 4 et 5, et négatif et non significatif entre les périodes 6 et 10. Cette évolution montre qu'un choc sur la variable *MIGR* entraîne une diminution des flux migratoires vers le pays au fil des années.

Figure 4.3 : *Fonctions de réponses impulsionnelles pour le Koweït*



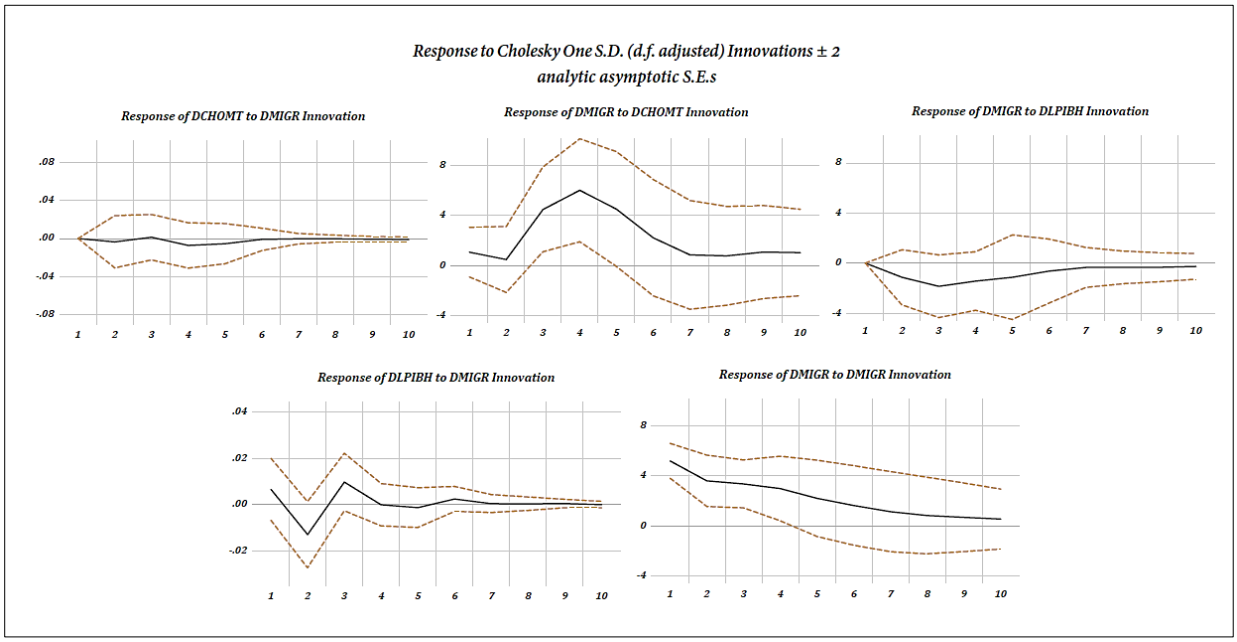
La *figure 4.3* présente les fonctions de réponse impulsionnelle pour le cas du Koweït. Le premier graphique montre que l'impact du choc de la variable *MIGR* sur le chômage est quasi nul et statistiquement non significatif sur les dix périodes. Le deuxième graphique illustre la variation de l'immigration suite à un choc de la variable chômage. Un effet négatif et statistiquement non significatif est observé jusqu'à l'année 5, pour ensuite s'annuler à partir de la période 6. Le troisième graphique illustre la réaction du taux de migration net *(MIGR)* à un choc sur la variable *PIBH*. D'après ce graphique, nous remarquons que ce choc est positif et non significatif à court terme, et qu'il finit par disparaître à long terme. Le graphique 4 montre que la réponse de la variable PIBH à un choc provenant de la variable *MIGR* est quasi nulle et non significative sur les 10 années. En d'autres termes, un choc sur l'immigration n'affecte pas la variation du *PIBH*. Enfin, un choc de la variable MIGR elle-même est positif et statistiquement significatif jusqu'à la période 3, puis positif et non significatif entre les périodes 4 et 7. Ce choc se stabilise à long terme et devient nul.

Figure 4.4 : *Fonctions de réponses impulsionnelles pour Oman*



La *figure 4.4* trace les fonctions de réponse impulsionnelle pour le cas d'Oman. Le premier graphique montre que l'impact du choc de l'immigration sur le taux de chômage est presque nul et statistiquement non significatif sur les 10 périodes. La réponse de l'immigration à un choc sur la variable *CHOMT* est présentée dans le graphique 2. Il apparaît que l'impact de ce choc est positif et statistiquement non significatif jusqu'au début de la période 7, puis devient négatif et non significatif entre la fin de la période 7 et la période 9, avant de s'annuler à la période 10. Le troisième graphique montre que la réponse de la variable *MIGR* suite à un choc sur la variable *PIBH* est quasi nulle sur toute la période. Le quatrième graphique montre qu'un choc sur la variable *MIGR* n'affecte pas la variation de la variable *PIBH*. Enfin, le dernier graphique montre qu'un choc sur la variable *MIGR* elle-même est positif et statistiquement significatif jusqu'à la période 3, et positif et non significatif entre les périodes 4 et 8. Ce choc se stabilise à long terme et devient nul.

Figure 4.5 : Fonctions de réponses impulsionnelles pour le Qatar



Les fonctions de réponse impulsionnelles pour le cas du Qatar sont reportées dans la *figure 4.5*. D'après le graphique 1, nous constatons que la réponse du taux de chômage à un choc du taux de migration net *(MIGR)* est presque nulle et non significative entre les périodes 1 et 3, et négative et non significative entre les périodes 4 et 5. L'impact de ce choc finit par s'équilibrer à long terme (à partir de la période 6). La réponse de l'immigration à un choc de la variable chômage est illustrée dans le graphique 2, où nous observons que l'impact est positif et statistiquement non significatif, sauf dans les périodes 3 et 4. Cet effet positif suit une tendance à la baisse en période 1 et au début de la période 2, avant de suivre une tendance à la hausse jusqu'à la fin de la période 4, puis à nouveau une tendance à la baisse jusqu'au milieu de la période 7, pour se stabiliser à un faible niveau à long terme. Le troisième graphique montre la réaction de la variable *MIGR* suite à un choc provoqué par la variable *PIBH*. Ce choc est négatif et statistiquement non significatif, et devient quasi nul à partir du milieu de la 7ème période. Le quatrième graphique présente la réponse du *PIBH* à un choc de la variable *MIGR*. Suite à ce choc, nous observons un impact positif en période 1, suivi d'un effet négatif en période 2, avant de redevenir positif en période 3. Cet effet est statistiquement non significatif sur l'ensemble de la période, et revient à son niveau d'équilibre et s'annule à long terme. Enfin, le dernier graphique de cette figure montre la réponse de la variable *MIGR* suite à un choc sur elle-même. L'impact est positif et statistiquement significatif jusqu'à la 4ème période. Cependant, ce choc entraîne une diminution des flux migratoires vers le pays au fil des années. Puisque toutes les variables dans le VAR sont stationnaires, les chocs deviennent stables après une certaine

période de temps.

2.3.3. Décomposition de la variance

L'analyse de la décomposition de la variance fournit des informations quant à l'importance relative des innovations dans les variations de chacune des variables du VAR. Cette étape nous permettra de mieux discerner la transmission des chocs d'immigration sur le taux de chômage ainsi que sur la croissance économique, et vice versa. En d'autres termes, elle nous permettra de mieux déterminer dans quelle direction le choc a plus d'impact. La décomposition de la variance pour chacune des variables du VAR et pour chacun des pays de notre étude est donnée dans les tableaux suivants :

Tableau 4.5 : *Résultats des fonctions de décomposition de la variance pour l'Arabie Saoudite*

	Variance Decomposition of DCHOMT				Variance Decomposition of DMIGR				Variance Decomposition of DPIBH			
Period	S.E.	DCHOMT	DMIGR	DLPIBH	S.E.	DCHOMT	DMIGR	DLPIBH	S.E.	DCHOMT	DMIGR	DLPIBH
1	0.477142	100.0000	0.000000	0.000000	0.774023	1.922890	97.59084	0.486270	0.046839	5.313517	0.000000	94.68648
2	0.498750	94.39789	2.834583	2.767531	1.043312	13.17430	86.55560	0.270092	0.049626	11.37609	3.577673	85.04623
3	0.505478	92.79094	4.339622	2.869439	1.173374	17.92304	81.70732	0.369636	0.050886	10.82619	8.086154	81.08766
4	0.508761	92.29236	4.863521	2.844124	1.234444	19.50713	80.01770	0.475175	0.051876	11.54610	10.42722	78.02668
5	0.509946	92.05522	5.097223	2.847558	1.264914	20.10246	79.37740	0.520143	0.052425	12.10722	11.47584	76.41694
6	0.510473	91.92871	5.224929	2.846359	1.281004	20.38246	79.07937	0.538174	0.052691	12.33687	11.99882	75.66431
7	0.510759	91.85864	5.296826	2.844533	1.289689	20.53123	78.92200	0.546769	0.052827	12.43632	12.27961	75.28407
8	0.510919	91.82027	5.336323	2.843402	1.294390	20.61193	78.83669	0.551385	0.052900	12.48780	12.43250	75.07970
9	0.511008	91.79950	5.357690	2.842809	1.296934	20.65544	78.79065	0.553915	0.052940	12.51634	12.51539	74.96827
10	0.511056	91.78827	5.369229	2.842501	1.298310	20.67884	78.76587	0.555289	0.052962	12.53206	12.56020	74.90774

Le tableau ci-avant présente les résultats de la décomposition de la variance des variables CHOMT, MIGR et PIBH pour le cas de l'Arabie Saoudite. Il met en évidence la part de chaque choc dans l'explication de la variance prévisionnelle de chacune des variables mentionnées précédemment. L'estimation est faite pour un horizon de 10 ans afin de bien apprécier l'évolution de la part du choc de chaque variable dans le temps. Ce tableau indique que 91,78% de la variance de l'erreur de prévision du taux de chômage *(CHOMT)* est due à ses propres innovations, 5,36% aux flux migratoires *(MIGR)* et 2,48% au PIB par habitant *(PIBH)*. Un choc de la variable *MIGR* ne commence à s'apercevoir significativement sur le taux de chômage qu'à partir de la période 5, avec un taux de 5,09%. Cette part reste presque constante sur tout l'horizon temporel restant. Il apparaît donc que le taux de chômage en Arabie Saoudite n'est pas très affecté par la part du choc provenant de la variable MIGR. Il ressort également de ce tableau que la variation de la variable MIGR est expliquée en moyenne principalement par ses propres innovations, à hauteur de 78,76%, et par celle de la variable CHOMT avec environ 21% et par moins de 1% de la variable PIBH. Cela montre que le taux de chômage du pays explique une part importante des fluctuations de l'immigration. Cette part commence à être significative dès

la période 2 avec 13,17%, et continue à augmenter au fil des années pour expliquer environ 21% des fluctuations de l'immigration totale à la période 10. Quant à la variable PIBH, elle est expliquée par 75% de ses propres innovations (période 10), et par environ 12,5% de la variable MIGR et de même pour la variable CHOMT. Ainsi, il semble que les flux migratoires aient un effet considérable sur la croissance économique. Cet impact devient significatif dès la 3ème année, à 8,08%, et continue d'augmenter avec le temps pour se stabiliser autour de 12,5% à long terme. Cette conclusion est cohérente avec les résultats obtenus par les tests de causalité et de fonction de réponse impulsionnelle.

Tableau 4.6 : *Résultats des fonctions de décomposition de la variance pour les Emirats Arabes Unis*

	Variance Decomposition of DCHOMT				*Variance Decomposition of DMIGR*				*Variance Decomposition of DLPIBH*			
Period	*S.E.*	*DCHOMT*	*DMIGR*	*DLPIBH*	*S.E.*	*DCHOMT*	*DMIGR*	*DLPIBH*	*S.E.*	*DCHOMT*	*DMIGR*	*DLPIBH*
1	0.258837	100.0000	0.000000	0.000000	6.379706	0.007457	99.99254	0.000000	0.039891	7.118585	6.986291	85.89512
2	0.284353	88.15879	6.668289	5.172924	8.432871	1.690010	94.06275	4.247241	0.046299	7.232580	10.88570	81.88172
3	0.288928	86.65161	6.620552	6.727838	9.573464	1.821067	87.54100	10.63794	0.049815	6.489442	19.54701	73.96355
4	0.290648	85.65028	6.545646	7.804078	10.11641	1.965464	82.20450	15.83004	0.052812	5.864196	28.32692	65.80888
5	0.291424	85.20542	6.736060	8.058522	10.34090	1.978470	79.03335	18.98818	0.055057	5.613918	32.89783	61.48825
6	0.291997	84.87713	7.062942	8.059932	10.43011	1.960807	77.77829	20.26090	0.056470	5.471229	34.36442	60.16435
7	0.292509	84.58558	7.375140	8.039276	10.48070	1.942157	77.61859	20.43926	0.057185	5.409261	34.36156	60.22918
8	0.292886	84.37505	7.556849	8.068105	10.52366	1.934987	77.78091	20.28411	0.057485	5.376653	34.07199	60.55136
9	0.293111	84.24967	7.626407	8.123925	10.55971	1.936534	77.87305	20.19042	0.057607	5.357227	33.96111	60.68166
10	0.293219	84.19000	7.638070	8.171929	10.58459	1.940440	77.83632	20.22324	0.057679	5.343937	34.04171	60.61435

Le *tableau 4.6* présente la décomposition de la variance des erreurs de prévision *(FEVD)* pour les Émirats arabes unis. Il montre que la variance du taux de chômage due au choc de la variable MIGR n'est significative qu'à partir de la période 2, et commence à avoir un impact croissant à partir de la période 5, puis devient stable autour de 7% à long terme. Cependant, l'impact d'un choc d'immigration reste faible, et la variation de cette variable est principalement expliquée par ses propres innovations. Dans le même tableau, nous avons effectué la décomposition de la variance du *MIGR* en utilisant les facteurs de Cholesky afin de tester le pouvoir explicatif des variables *CHOMT* et *LPIBH*. Il apparaît que l'impact de *CHOMT* sur *MIGR* est minime et non significatif à la fois à court et à long terme. En revanche, l'impact d'un choc sur le *MIGR* provenant de *LPIBH* semble être significatif dès la 3ème période avec 10,63%. Cet impact devient plus important au fil du temps pour atteindre plus de 20% à long terme. Ainsi, comme nous l'avons constaté par le test de causalité de Granger, il apparaît que la variable *LPIBH* entraîne la variable *MIGR* à la fois à court comme à long terme avec un effet plus considérable. Enfin, ce tableau montre que le pouvoir explicatif de la variable *MIGR* sur la variable *LPIBH* est significatif et croissant sur tout l'horizon temporel. En effet, nous observons que l'immigration a un effet significatif à court terme sur la croissance économique *(PIBH)* avec 6,98% à la période 1, mais a un effet encore plus important à long terme avec environ 34,04%

à la période 10. En d'autres termes, les flux migratoires dans le pays ont un impact sur la croissance économique à la fois à court et à long terme.

Tableau 4.7 : *Résultats des fonctions de décomposition de la variance pour le Koweït*

	Variance Decomposition of DCHOMT				*Variance Decomposition of DMIGR*				*Variance Decomposition of DLPIBH*			
Period	*S.E.*	*DCHOMT*	*DMIGR*	*DPIBH*	*S.E.*	*DCHOMT*	*DMIGR*	*DPIBH*	*S.E.*	*DCHOMT*	*DMIGR*	*DPIBH*
1	*0.342539*	*100.0000*	*0.000000*	*0.000000*	*7.769854*	*0.318474*	*99.68153*	*0.000000*	*0.058165*	*2.237725*	*0.980776*	*96.78150*
2	*0.343273*	*99.57853*	*0.127675*	*0.293799*	*9.591386*	*4.237398*	*90.43229*	*5.330307*	*0.062473*	*1.945825*	*0.855779*	*97.19840*
3	*0.343421*	*99.50271*	*0.192602*	*0.304691*	*10.30549*	*4.946507*	*86.22299*	*8.830499*	*0.063086*	*1.910171*	*0.866748*	*97.22308*
4	*0.343478*	*99.47419*	*0.220415*	*0.305396*	*10.58464*	*5.112392*	*84.31579*	*10.57182*	*0.063169*	*1.909435*	*0.898877*	*97.19169*
5	*0.343504*	*99.46048*	*0.231109*	*0.308407*	*10.68864*	*5.152615*	*83.52289*	*11.32449*	*0.063182*	*1.911662*	*0.919494*	*97.16884*
6	*0.343516*	*99.45432*	*0.234942*	*0.310739*	*10.72557*	*5.162105*	*83.21751*	*11.62038*	*0.063186*	*1.912933*	*0.929173*	*97.15789*
7	*0.343521*	*99.45180*	*0.236251*	*0.311945*	*10.73816*	*5.164205*	*83.10695*	*11.72885*	*0.063187*	*1.913459*	*0.933088*	*97.15345*
8	*0.343522*	*99.45086*	*0.236681*	*0.312463*	*10.74231*	*5.164620*	*83.06881*	*11.76657*	*0.063188*	*1.913651*	*0.934536*	*97.15181*
9	*0.343523*	*99.45052*	*0.236819*	*0.312662*	*10.74364*	*5.164685*	*83.05614*	*11.77918*	*0.063188*	*1.913716*	*0.935041*	*97.15124*
10	*0.343523*	*99.45040*	*0.236862*	*0.312734*	*10.74406*	*5.164689*	*83.05205*	*11.78326*	*0.063189*	*1.913737*	*0.935210*	*97.15105*

Le tableau de décomposition de la variance pour le cas du Koweït montre qu'à court et à long terme, la variation du taux de chômage ne dépend que de ses propres chocs (ses propres variations). L'impact des chocs d'immigration inattendus sur cette variable semble être non significatif. Dans le cas de l'immigration, nous remarquons que dès la deuxième période, 5,33% de la variation totale de la variance est due au choc provenant de la *PIBH*. Cet impact continue à augmenter à court terme jusqu'à atteindre 11,32% à la période 5. Ce pourcentage augmente lentement sur le reste de la période et se stabilise à environ 12% à long terme (10ème période). Cela montre qu'un choc sur la croissance économique au Koweït peut avoir un impact modéré sur les flux migratoires dans le pays, surtout à long terme. Cela montre qu'un choc sur la croissance économique au Koweït peut avoir un impact modéré sur les flux migratoires dans le pays, surtout à long terme. Dans le cas de la variable *PIBH*, le changement total de la variance est dû principalement à ses propres innovations. L'impact d'un choc d'immigration inattendu est minime même à long terme, seulement 0,93% du changement total dans la 10ème période est dû à la variable *MIGR*. En d'autres termes, les flux migratoires au Koweït n'ont aucun impact sur la croissance économique, que ce soit à court ou à long terme.

Tableau 4.8 : *Résultats des fonctions de décomposition de la variance pour Oman*

	Variance Decomposition of DCHOMT				Variance Decomposition of DMIGR				Variance Decomposition of DPIBH			
Period	S.E.	DCHOMT	DMIGR	DPIBH	S.E.	DCHOMT	DMIGR	DPIBH	S.E.	DCHOMT	DMIGR	DPIBH
1	0.180541	100.0000	0.000000	0.000000	3.535411	2.716338	97.28366	0.000000	0.025949	5.951634	0.623523	93.42484
2	0.294534	96.79264	0.280363	2.926992	4.696911	2.352863	96.83242	0.814715	0.028222	9.513497	0.632323	89.85418
3	0.302850	92.73701	1.563249	5.699743	5.231648	2.210230	96.57206	1.217707	0.035505	38.72407	3.903127	57.37280
4	0.379744	94.86745	1.232329	3.900220	5.485772	3.514996	95.23901	1.245993	0.044723	59.22724	4.549777	36.22298
5	0.478584	93.36197	0.964780	5.673253	5.701910	7.603604	91.08914	1.307253	0.045037	58.57556	4.570630	36.85381
6	0.486343	91.16933	1.565912	7.264758	5.845311	10.24654	88.20615	1.547309	0.056803	73.76831	2.874879	23.35681
7	0.549824	92.74667	1.276456	5.976871	5.874282	10.14578	88.20811	1.646112	0.071691	80.43701	2.158734	17.40425
8	0.640527	91.90471	1.186714	6.908572	5.968034	12.62555	85.72897	1.645477	0.072926	78.50232	2.929461	18.56822
9	0.648765	90.31729	1.685851	7.996855	6.054572	14.77258	83.30925	1.918169	0.082923	83.00172	2.381514	14.61677
10	0.703186	91.50241	1.483634	7.013953	6.058767	14.80400	83.19520	2.000808	0.097036	84.91601	1.919972	13.16402

Pour le cas d'Oman, la variance du taux de chômage due au choc de la variable *MIGR* est non significative et minime. La variation du taux de chômage dépend principalement de ses propres variations. En d'autres termes, l'immigration n'affecte pas le taux de chômage à Oman. Dans le cas de l'immigration, il apparaît que l'impact du *LPIBH* sur la variation ou la décomposition de la variance de *MIGR* est non significatif sur toute la période. Cependant, un choc inattendu sur la variable *CHOMT* semble avoir un impact considérable et significatif à partir de la 5ème période avec 7,60%. Cet impact continue à augmenter sur le long terme jusqu'à se stabiliser à environ 15%. Dans le cas du PIBH, la variation totale de la variance est principalement due à ses propres innovations à court terme, qui diminuent à long terme pour atteindre 13,16% dans la 10ème période. L'impact d'un choc migratoire sur le PIBH est faible et non significatif, même à long terme. En d'autres termes, les flux migratoires vers le pays n'ont aucun impact à court ou à long terme sur la croissance économique.

Tableau 4.9 : *Résultats des fonctions de décomposition de la variance pour le Qatar*

	Variance Decomposition of DCHOMT				*Variance Decomposition of DMIGR*				*Variance Decomposition of DPIBH*			
Period	*S.E.*	*DCHOMT*	*DMIGR*	*DPIBH*	*S.E.*	*DCHOMT*	*DMIGR*	*DPIBH*	*S.E.*	*DCHOMT*	*DMIGR*	*DPIBH*
1	0.081003	100.0000	0.000000	0.000000	5.308386	3.967035	96.03296	0.000000	0.035732	0.141936	3.520254	96.33781
2	0.100195	97.74663	0.122014	2.131353	6.537581	3.140263	93.79965	3.060082	0.042764	1.156402	11.48461	87.35898
3	0.101187	97.15297	0.137206	2.709826	8.804514	27.61312	66.23782	6.149061	0.044458	3.473162	15.54011	80.98673
4	0.111258	96.55891	0.542852	2.898234	11.16590	46.15761	48.35414	5.488250	0.045878	8.149399	14.59323	77.25737
5	0.113458	96.45081	0.751064	2.798122	12.29136	51.49791	43.12025	5.381848	0.046056	8.118023	14.54606	77.33591
6	0.113580	96.44900	0.756449	2.794551	12.61142	51.99348	42.63393	5.372589	0.046388	9.130961	14.63934	76.22970
7	0.114153	96.46744	0.749577	2.782985	12.69576	51.74693	42.87439	5.378675	0.046477	9.460651	14.59683	75.94252
8	0.114212	96.47054	0.749209	2.780249	12.75097	51.66264	42.93046	5.406897	0.046507	9.541013	14.58833	75.87066
9	0.114314	96.45984	0.752710	2.787454	12.81839	51.81504	42.76611	5.418849	0.046513	9.543674	14.59990	75.85643
10	0.114453	96.45331	0.759985	2.786702	12.87437	52.00700	42.57660	5.416394	0.046516	9.557896	14.59793	75.84417

Le tableau ci-dessus, pour le cas du Qatar, montre que la variation de la variable CHOMT est largement expliquée par ses propres innovations, jusqu'à 96,45% à 10ème année. La variation totale de sa variance due à *MIGR* et *PIBH* est minime, même à l'horizon 10, seulement environ 4% de la variation totale de *CHOMT* est due aux autres variables. Nous constatons également que la variance du taux de migration net *(MIGR)* due à ses propres chocs diminue de 96,03% dans la 1ère période à 43,12% dans la 5ème période, puis elle devient stable après l'horizon 5 autour de 42%. Il semble que pour les deux premières années, l'impact de *CHOMT* et *PIBH* sur la variation ou la décomposition de la variance du *MIGR* est non significatif, mais il augmente significativement à long terme. En effet, la part de la variation totale de la variance du *MIGR* due à *CHOMT* et à *PIBH* ne commence à être significative qu'à la 3ème période, avec respectivement 27,61% et 6,14%. L'impact du choc provenant de la variable *PIBH* diminue avec le temps pour se stabiliser autour de 5% à long terme. Cependant, la part du choc provenant

du taux de chômage dans le pays augmente sur l'horizon temporel pour se stabiliser autour de 52% à long terme. Cela montre que les flux migratoires vers le Qatar sont déterminés par ses propres innovations ainsi que par les chocs possibles provenant des variations du taux de chômage dans le pays. Dans le cas de la croissance économique *(PIBH)*, la variation de cette variable dépend principalement de ses propres innovations. Néanmoins, l'impact d'autres variables sur la décomposition de sa variance ne peut être négligé. Dans la 10ème période, 14,59% et 9,55% de la variation du *PIBH* sont dus respectivement aux flux migratoires et au chômage. Ainsi, il apparaît que l'impact d'un choc sur les flux migratoires *(MIGR*) affecte significativement la variance de l'erreur de prévision de la croissance économique *(PIBH)* au Qatar dès la 2ème période, avec 11,48%. Cet impact atteint 15,45% à la 3ème période, puis diminue légèrement durant le reste de la période pour se stabiliser autour de 14% à long terme.

Enfin, afin d'estimer la robustesse de notre modèle VAR pour chaque pays, nous avons procédé à des tests visant à contrôler l'hétéroscédasticité, la normalité et la stabilité du modèle pour chacun d'entre eux. Les résultats de ces tests sont présentés en détail dans *l'annexe 4.1*. Globalement, ces résultats démontrent que notre modèle est stable et robuste, ce qui renforce la fiabilité de nos estimations. Cette vérification supplémentaire conforte la validité de nos conclusions et renforce la confiance dans les résultats obtenus à partir de notre modèle VAR.

3. Immigration, croissance économique et chômage : *une approche panel-VAR*

3.1. Cadre méthodologique

Levin et Lin (1992) sont les pionniers de l'analyse des données de panel non stationnaires. L'avantage des données de panel est qu'elles permettent d'étudier l'interaction entre plusieurs variables en combinant une double dimension d'analyse, temporelle et spatiale *(ou individuelle).* Par conséquent, le nombre de données utilisées est plus important que dans les séries temporelles. Ceci nous permet de contourner le problème de la faible taille des séries. Cela nous permet ainsi d'obtenir des résultats plus robustes. De plus, cette combinaison nous permet de prendre en compte l'hétérogénéité des pays ou des individus étudiés dans une approche dynamique. Dans cette section, nous allons évaluer l'interaction entre les trois variables de notre étude *(MIGR, CHOMT et PIBH)* en utilisant un modèle *VAR* sur données de panel connu sous le nom de *« PVAR ».* Ce modèle nous permet de combiner les avantages d'une approche VAR standard et des techniques de données de panel. Cette méthode nous permet d'étudier les conséquences dynamiques des variables économiques à travers les fonctions de réponse

impulsionnelle et la décomposition de la variance. La base de données utilisée ici est similaire à celle utilisée dans la section 2 pour les séries temporelles.

Le modèle économétrique repose sur la spécification réduite suivante d'un modèle *VAR* :

$$Y_{it} = \alpha_i + \Gamma(L)\, Y_{it} + \mu_i + \epsilon_{it}$$

- Y_{it} : est un vecteur colonne de varaiables stationnaires (les trois variables de notre étude).
- $\Gamma(L)$: est une matrice polynomiale défini sur un opérateur de décalage (L), avec $\Gamma(L) = \Gamma_1 L^1 + \Gamma_2 L^2 + \cdots + \Gamma_P L^P$
- μ_i : est un vecteur d'effets spécifiques au pays
- ϵ_{it} : un vecteur d'erreurs idiosyncratiques, homoscédastiques et non autocorrélées.

Une question clé dans l'estimation de ce modèle *PVAR* concerne le problème de la présence d'effets fixes qui peuvent donner des coefficients biaisés. Cela peut s'expliquer par le fait que les effets fixes sont corrélés avec les régresseurs, en raison des décalages de la variable dépendante. Pour résoudre ce problème, nous adoptons la procédure de Helmert qui consiste à utiliser la différenciation de la moyenne pour les variables endogènes (*Arellano et Bover, 1995*). Dans cette procédure, afin d'éliminer les effets fixes, toutes les variables incluses dans le modèle sont transformées en écarts par rapport aux moyennes futures. La procédure se présente comme suit :

Soit $Y_{it=}(y_{it}^1, y_{it}^2, \ldots, y_{it}^m)'$ défini comme le vecteur des variables stationnaires dans le modèle, et $\epsilon_{it=}(\epsilon_{it}^1, \epsilon_{it}^2, \ldots, \epsilon_{it}^m)'$ comme le vecteur des erreurs idiosyncratiques, et donc y_{it}^m et ϵ_{it}^m sont les valeurs quelconques des vecteurs respectifs de Y_{it} et ϵ_{it}.

$\bar{y}_{it}^m = \sum_{s=t+1}^{T_i} y_{is}^m /(T_i - t)$ et $\bar{\epsilon}_{it}^m = \sum_{s=t+1}^{T_i} \epsilon_{is}^m /(T_i - t)$ désignent respectivement les moyennes obtenues à partir des valeurs futures de $\bar{y}_{it}^m$ et $\bar{\epsilon}_{it}^m$.

Les transformations sont données comme suit :

$$\tilde{y}_{it}^m = \delta_{it}(y_{it}^m - \bar{y}_{it}^m) \text{ et } \tilde{\epsilon}_{it}^m = \delta_{it}(\epsilon_{it}^m - \bar{\epsilon}_{it}^m), \text{ avec } \delta_{it} = \sqrt{\frac{T_i - t}{T_i - t + 1}}$$

Le modèle final transformé est donné par l'équation suivante :

$$\tilde{Y}_{it} = \Gamma(L)\, \tilde{Y}_{it} + \tilde{\epsilon}_{it} \qquad \text{avec} \quad \tilde{Y}_{it=}(\tilde{y}_{it}^1, \tilde{y}_{it}^2, \ldots, \tilde{y}_{it}^m)' \text{ et } \tilde{\epsilon}_{it=}(\tilde{\epsilon}_{it}^1, \tilde{\epsilon}_{it}^2, \ldots, \tilde{\epsilon}_{it}^m)'$$

Cette transformation est une déviation orthogonale, dans laquelle chaque observation est exprimée comme un écart par rapport aux observations moyennes futures. Chaque observation est pondérée pour normaliser la variance. Si les erreurs originales ne sont pas autocorrélées et

sont caractérisées par une variance constante, les erreurs transformées devraient présenter des propriétés similaires. Ainsi, cette transformation préserve l'homoscédasticité et n'induit pas de corrélation sérielle (*Arellano et Bover, 1995*). De plus, cette technique nous permet d'utiliser les variables explicatives retardées comme instruments et d'estimer les coefficients par la méthode généralisée des moments (GMM) (*Love et Zicchino, 2006*).

Pour étudier plus en profondeur l'interaction entre l'immigration, le chômage et l'activité économique dans les pays du CCG, nous estimons trois modèles *PVAR*. Le premier modèle : $M_1 : (MIGR, CHOMT, PIBH)$ où *MIGR* est le taux de migration net, *CHOMT* est le taux de chômage total et le *PIBH* est le *PIB* par habitant dans la région du CCG. Nous avons remarqué dans le troisième chapitre que le chômage dans le CCG est beaucoup plus élevé chez les jeunes et les femmes. Nous estimons donc un deuxième modèle $M_2 : (MIGR, CHOMJ, PIBH)$ où *CHOMJ* est le taux de chômage des jeunes et un troisième modèle $M_3 : (MIGR, CHOMF, PIBH)$ où *CHOMF* est le taux de chômage des femmes dans les six pays du *CCG*. Pour chacun de ces modèles, nous étudions les tests de cointégration et estimons un *VAR* de panel. Nous étudions graphiquement ensuite les fonctions de réponse impulsionnelle *(IRFs)* qui décrivent la réponse ou la réaction d'une variable endogène y_t^Adans le temps à un choc dans une autre variable du système y_t^B, tout en maintenant les autres variables constantes aux périodes passées ou égales à (T ≥ t). Enfin, nous étudions les décompositions de variance des erreurs de prévision (FEVD). Elles sont calculées en utilisant la décomposition de Cholesky *(Sims, 1980)* et permettront de mesurer les contributions de chaque source de choc à la variance de chaque variable endogène (à l'évolution du système), à un horizon de prévision donné. Il s'agit d'une étape importante dans l'analyse des fonctions des réponses impulsionnelles qui montre la part de la variance de chacun des innovations ou des chocs sur la variance totale de l'erreur de prévision sur un horizon *(T+h)*.

3.2. Analyse empirique

3.2.1. Données et statistiques descriptives

Dans cette étude, nous utilisons des données annuelles pour les six pays du *CCG*, à savoir l'Arabie Saoudite, le Bahreïn, les Émirats Arabes Unis, le Koweït, l'Oman et le Qatar. La dimension temporelle du panel couvre la période 1990-2020. En ce qui concerne les données économiques, cette section utilise le taux net de migration *(MIGR)*[342] de la base de données des

[342] *La migration nette est le nombre total net des migrants au cours de cette période, c'est-à-dire, le nombre d'immigrants total (total des arrivés) moins le nombre d'émigrants (total des départs) annuel, comprenant à la fois les citoyens et les non citoyens, divisé à l'effectif moyen de la population. Il est exprimé en nombre net de*

Nations Unies (Division des Nations Unies pour la population-World Population Prospects), le taux de chômage total *(CHOMT)*[343], le taux de chômage des jeunes *(CHOMJ)*[344], le taux de chômage des femmes (CHOMF)[345] provenant de de l'Organisation internationale du travail (ILOSTAT) et le PIB par habitant *(PIBH)*[346] de la base de données du programme international de comparaison de la Banque mondiale. Le tableau ci-dessous résume les statistiques sommaires de ces variables (les mesures d'asymétrie, d'aplatissement, de moyenne, de dispersion des mesures autour de la moyenne et les probabilités de la statistique du test de Jarque-Berra).

Tableau 4.10 : *Les statistiques descriptives*

	CHOMT	*CHOMJ*	*CHOMF*	*MIGR*	*LPIBH*
Mean	*2.492627*	*10.47940*	*6.185372*	*22.18263*	*10.94189*
Median	*1.883000*	*6.625000*	*3.924000*	*14.04000*	*10.88891*
Maximum	*7.450000*	*33.37500*	*22.58700*	*134.4140*	*11.62137*
Minimum	*0.100000*	*0.403000*	*0.283000*	*-70.78700*	*10.29222*
Std. Dev.	*1.846863*	*9.174130*	*4.954396*	*30.08205*	*0.362695*
Skewness	*0.788776*	*1.133300*	*1.697019*	*0.977996*	*0.236450*
Kurtosis	*2.517289*	*3.063057*	*5.551947*	*5.446277*	*1.836283*
Jarque-Bera	*20.63942*	*38.56092*	*135.2394*	*76.02887*	*12.16277*
Probability	*0.000033*	*0.000000*	*0.000000*	*0.000000*	*0.002285*
Sum	*453.6581*	*1886.292*	*1113.367*	*4 125 969*	*2024.250*
Sum Sq. Dev.	*617.3735*	*15065.47*	*4393.740*	*167412.1*	*24.20476*
Observations	*182*	*180*	*180*	*186*	*185*

3.2.2. Tests de racines unitaires et analyse de cointégration

Le cadre de modélisation panel *VAR (PVAR)* permet de renforcer la puissance de l'analyse compte tenu des limites des données. Avant d'estimer et de spécifier notre modèle *PVAR*, il est nécessaire d'évaluer la stationnarité des séries chronologiques. Des travaux récents suggèrent

migrants pour 1 000 habitants (plus souvent rapporté pour 1 000 habitants sur une période d'un an).

[343] Chômage, total (% de la population) (estimation modélisée OIT) fait référence à la part de la population active qui est sans emploi mais qui est disponible pour et à la recherche d'un emploi : https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.UEM.TOTL.ZS

[344] Chômage des jeunes (% de la population active agée de 15 à 24 ans, estimation OIT) désigne la part de la population active âgée de 15 à 24 ans sans emploi mais disponible et à la recherche d'un emploi : https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.UEM.1524.NE.ZS

345 Chômage des femmes (% de la population féminine, estimation OIT) chômage fait référence à la part de la population active féminine qui est sans emploi mais qui est disponible pour et à la recherche d'un emploi : https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.UEM.TOTL.FE.ZS?locations=SA

[346] PIB par habitant basé sur les taux de parité des pouvoirs d'achat (PPA). Le PIB en PPA est le produit intérieur brut converti en dollars internationaux courants au moyen des taux de parité des pouvoirs d'achat (PPA). Un dollar international a le même pouvoir d'achat sur le PIB du pays déclarant qu'un dollar américain aux États-Unis : https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/NY.GDP.PCAP.PP.CD

que les tests de racine unitaire basés sur des données de panel temporelles sont plus puissants et efficaces que les tests de racine unitaire basés sur des séries temporelles individuelles(*Li et Li, 2011*). Ainsi, afin d'étudier les propriétés de stationnarité des données, nous avons effectué des tests de racine unitaire en panel sur les différentes variables de nos trois modèles. À cette fin, nous utiliserons les tests de racine unitaire en panel de *Levin, Lin et Chu (2002) (LLC)*, *Breintung (2000)*, *Im, Pesaran et Shin (2003) (IPS)*, ainsi que les tests Augmented Dickey et Fuller-Fisher *(ADF-Fisher)* et Phillips et Perron-Fisher *(PP-Fisher)* (*Maddala et Wu, 1999* ; *Choi, 2001*). Pour chaque test de racine unitaire, trois modèles sont mis en œuvre, à savoir : avec intercept, avec intercept et une tendance déterministe et enfin sans constante ni tendance. Le critère de Schwarz est utilisé pour sélectionner le nombre optimal de retards. La procédure de Newey-West est également utilisée avec une estimation spectrale quadratique. Les résultats des tests de stationnarité sont présentés dans le tableau ci-dessous. Ils montrent que toutes les variables ont une racine unitaire et ne sont pas stationnaires en niveau, mais elles sont stationnaires en différence première. En d'autres termes, toutes les variables sont intégrées d'ordre 1 *(I(1))*. Ceci corrobore les résultats obtenus dans la deuxième section de ce chapitre sur les tests de racine unitaire sur les séries temporelles. Ainsi, selon les tests de stationnarité en panel, les différentes séries de notre étude peuvent devenir stationnaires en différence première.

Tableau 4.11 : *Tests de racine unité sur données de panel*

Modèle 1 avec constante										
	Niveau					*Différence première*				
	LLC	*Breintung*	*IPS*	*ADF-Fisher*	*PP-Fisher*	*LLC*	*Breintung*	*IPS*	*ADF-Fisher*	*PP-Fisher*
Migr	-2.92755***		-2.55031***	24.6339**	6.78215	-0.46567		-1.83454**	19.6859*	18.3409
Chomt	-0.34759		0.73735	17.4907	3.93799	1.56506		-4.26614***	45.9794***	32.3499***
Chomj	-0.27196		-0.95359	40.0278***	7.45983	-2.59073***		-6.20956***	-71.3430***	47.2419***
Chomf	-0.10089		2.65434	6.09703	2.13876	-3.77453***		-5.44500***	60.7195***	45.6098***
LPibh	0.44157		0.33684	7.67782	15.9769	-1.72115**		-3.99693***	40.1705***	66.2961***
Modèle 2 avec tendance, constante										
	Niveau					Différence première				
	LLC	Breintung	IPS	ADF-Fisher	PP-Fisher	LLC	Breintung	IPS	ADF-Fisher	PP-Fisher
Migr	-1.07178	_2.85766***	_0.83179	13.3253	2.35163	0.28460	-1.80800**	- 0.68090	13.6619	10.5998
Chomt	-1.72078**	6.59127	_0.67499	20.7530*	3.65540	3.76423	6.19964	-3.23251***	37.2344***	21.7760**
Chomj	-4.02076***	3.14233	-2.45676*	98.9716***	5.25378	0.7799	4.96896	-4.88819***	58.3738***	34.9381***
Chomf	-1.15507	4.06141	0.54447	16.6227	2.43434	-2.49723***	3.97735	-4.46350***	48.2460***	36.0077***
LPibh	1.48500	2.01443	1.83211	4.85045	8.03085	-1.41201*	-0.66664	-3.67324***	37.3785***	64.9932***
Modèle 3 sans constante ni tendance										
	Niveau					*Différence première*				
	LLC	*Breintung*	*IPS*	*ADF-Fisher*	*PP-Fisher*	*LLC*	*Breintung*	*IPS*	*ADF-Fisher*	*PP-Fisher*
Migr	-3.69527***			29.6929***	15.5673	-5.32390***			43.5792***	42.3540***
Chomt	0.62875			5.28128	7.09503	-8.08076***			69.0550***	56.5332***
Chomj	0.99615			5.09363	4.22706	-10.4633***			110.893***	67.5729***
Chomf	2.00317			3.92591	3.38426	-8.86463***			82.4499***	66.9417***

LPibh	-0.79085			8.23944	8.42687	-6.53169***			69.2200***	112.309***

Note : ****, ** et * représentent la significativité à hauteur de 1%, 5% et 10%*

Une fois l'ordre de stationnarité défini, l'étape suivante consiste à effectuer des tests de cointégration pour chaque modèle afin de déterminer s'il existe une relation à long terme entre toutes les variables intégrées. Nous appliquons donc le test de *Pedroni (2004)* sur l'ensemble des données de panel pour nos trois modèles afin d'examiner l'existence d'une ou plusieurs relations de cointégration. Pedroni propose des tests d'absence de cointégration en panel. En d'autres termes, l'hypothèse nulle de ce test consiste en l'absence de cointégration. Concernant l'hypothèse alternative qui admet l'hétérogénéité, Pedroni teste l'existence d'une cointégration des variables dans tous les panels. Les tests de cointégration de Pedroni sont en fait très similaires aux tests proposés par *Engle et Granger (1987)* en séries temporelles. Le choix de ce test se justifie par sa prise en compte de l'hétérogénéité, qui permet d'évaluer la relation de long terme entre les variables, et sa puissance lorsque T augmente par rapport aux autres tests qui utilisent la méthode d'Engel et Granger (*Fromentin, 2010*). Pedroni suggère sept statistiques de test de cointégration, dont quatre sont basées sur la dimension *within (intra-dimension)* et trois sur la dimension *between (inter-dimension)* (*Hurlin et Mignon, 2005*). Le tableau ci-dessous présente les résultats des sept tests de cointégration de Pedroni :

Tableau 4.12 : *Résultat de tests de cointégration en panel - Test de Pedroni*

	M_1 *: (Migr, Chomt, Lpibh)*		M_2*: (Migr, Chomj, Lpibh)*		M_3*: (Migr, Chomf, Lpibh)*	
	Statistique	***P-value***	***Statistique***	***P-value***	***Statistique***	***P-value***
Within dimension test statistic						
Panel v-Statistic	*0.847040*	*0.1985*	*-0.797597*	*0.7874*	*-1.056865*	*0.8547*
Panel rho-Statistic	*1.000642*	*0.8415*	*0.731870*	*0.7679*	*1.436215*	*0.9704*
Panel PP-Statistic	*1.504962*	*0.9338*	*0.638873*	*0.7385*	*1.887374*	*0.9704*
Panel ADF-Statistic	*0.489331*	*0.6877*	*-0.882028*	*0.1889*	*1.005963*	*0.8428*
Between dimension test statstic						
Group rho-Statistic	*2.309833*	*0.9896*	*2.296294*	*0.9892*	*2.557105*	*0.9947*
Group PP-Statistic	*3.274355*	*0.9995*	*2.810599*	*0.9975*	*3.317188*	*0.9995*
Group ADF-Statistic	*2.260335*	*0.9881*	*-1.282088*	*0.0999*	*1.933945*	*0.9734*

Les résultats du test de cointégration de Pedroni sur données de panel montrent l'absence d'une relation de long terme entre les séries pour les trois modèles de notre étude. Ils viennent ainsi renforcer les conclusions tirées de l'analyse de cointégration sur les séries temporelles. Les résultats empiriques des sept statistiques, les quatre premiers tests renvoient à la dimension intra-individuelle et les trois derniers tests à la dimension inter-individuelle, nous permettent d'admettre l'absence d'une relation de long terme puisqu'ils acceptent tous l'hypothèse nulle

de cointégration. Ainsi, les tests de stationnarité et de cointégration indiquent qu'il est plus adéquat d'estimer un modèle *VAR* de panel *(PVAR)* en différences premières.

Nous avons également appliqué le test de causalité en panel pour détecter s'il existe une relation causale entre la croissance économique *(PIBH)*, l'immigration *(MIGR)* et le chômage *(CHOMT, CHOMJ et CHOMF)* à court terme. Afin d'évaluer la sensibilité de nos résultats au choix de l'ordre de retard commun (lag-order), nous calculons toutes ces statistiques pour un et deux lags. Les résultats obtenus sont donnés dans le tableau ci-après :

Tableau 4.13 : Résultats des tests de causalité sur données de panel

Variables	*Lag*	*F-Statistique*	*Probabilité*	*Conclusion*
H_0 : MIGR ne cause pas CHOMT	1	0.06782	0.7949	*Aucun lien de causalité entre MIGR et CHOMT*
	2	0.03407	0.9665	
H_0 : *CHOMT ne cause pas MIGR*	1	0.26749	0.6057	
	2	0.85218	0.4284	
H_0 : *MIGR ne cause pas PIBH*	1	**3.46117**	**0.0646***	*Un lien de causalité bidirectionnel entre MIGR et PIBH pour lag 1 et lag 2*
	2	**3.16506**	**0.0448****	
H_0 : *PIBH ne cause pas MIGR*	1	**7.71969**	**0.0061*****	
	2	**3.87956**	**0.0226****	
H_0 : MIGR ne cause pas CHOMJ	1	0.12423	0.7249	*Aucun lien de causalité entre MIGR et CHOMJ*
	2	0.11353	0.8928	
H_0 : *CHOMJ ne cause pas MIGR*	1	0.00073	0.9785	
	2	0.14231	0.8675	
H_0 : MIGR ne cause pas CHOMF	1	0.40886	0.5234	*Aucun lien de causalité entre MIGR et CHOMF*
	2	0.48446	0.6169	
H_0 : *CHOMF ne cause pas MIGR*	1	0.15302	0.6962	
	2	0.39322	0.6755	

Note : ****, ** et * représentent la significativité à hauteur de 1%, 5% et 10%*

Les tests de causalité en panel révèlent que les hypothèses nulles de l'immigration ne causent pas les chômage total, le chômage des jeunnes et le chômage des femmes au sein du CCG ne peuvent pas être rejetées. Autrement dit, il n'existe aucun lien causale entre l'immigration et le chômage total, le chômage des jeunes et le chômage des femmes, et vice versa. Le tableau ci-dessus montre également que les variations de la croissance économique entraînent de manière significative des variations des flux migratoires et vice versa. Cela implique qu'il existe une relation de causalité bidirectionnelle entre les variables *MIGR* et *PIBH* pour le lag 1 et le lag 2. Les résultats obtenus indiquent que les fluctuations de la croissance économique causent significativement les variations des flux migratoires au niveau de 1% pour le lag 1 et au niveau de 5% pour le lag 2, et que les variations des flux migratoires causent significativement la croissance économique au niveau de 10% pour le lag 1 et au niveau de 5% pour le lag 2.

3.2.3. Fonctions de réponse impulsionnelle et décomposition de la variance

Cette section présente les fonctions de réponse impulsionnelle et la décomposition de la variance de notre modèle *PVAR*. Avant tout, l'analyse *VAR* en panel repose sur le choix de l'ordre optimal des retards dans la spécification de chacun des modèles. La détermination du nombre optimal de retards se fait à l'aide de critères d'information basés sur le maximum de vraisemblance couramment utilisés, tels que le critère d'information d'Akaike *(AIC)* (*Akaike, 1969*), le critère d'information bayésien *(BIC)* (*Schwarz, 1978*) et le critère d'information de Hannan-Quinn *(HQIC)* (*Hannan et Quinn, 1979*). Comme dans un *VAR* standard, la sélection du lag optimal est essentielle pour l'estimation d'un modèle *PVAR*. En effet, trop peu de lags ne permettent pas de capturer la dynamique du modèle en raison d'un biais lié à l'omission de variables, tandis que trop de lags conduisent à une perte de degré de liberté résultant d'une sur-paramétrage. Le retard choisi est celui qui minimise un ou plusieurs des critères mentionnés précédemment. Sur la base de ces critères, nous avons choisi un *PVAR* avec un lag égal à 1 (k=1) pour chacun des modèles de notre étude. Les trois modèles *PVAR* estimés sont les suivants:

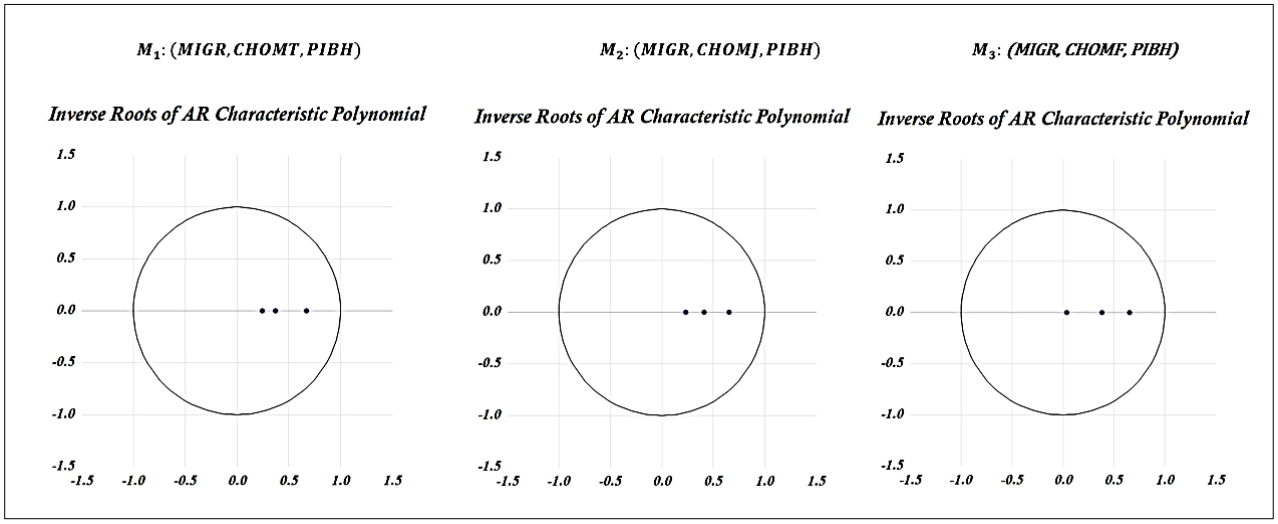
$$M_1 : \begin{pmatrix} \Delta MIGR \\ \Delta CHOMT \\ \Delta LPIBH \end{pmatrix} = \Gamma_1 \begin{pmatrix} \Delta MIGR(L1) \\ \Delta CHOMT(L1) \\ \Delta LPIBH(L1) \end{pmatrix} + \begin{pmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \\ \varepsilon_3 \end{pmatrix}$$

$$M_2 : \begin{pmatrix} \Delta MIGR \\ \Delta CHOMJ \\ \Delta LPIBH \end{pmatrix} = \Gamma_1 \begin{pmatrix} \Delta MIGR(L1) \\ \Delta CHOMJ(L1) \\ \Delta LPIBH(L1) \end{pmatrix} + \begin{pmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \\ \varepsilon_3 \end{pmatrix}$$

$$M_3 : \begin{pmatrix} \Delta MIGR \\ \Delta CHOMF \\ \Delta LPIBH \end{pmatrix} = \Gamma_1 \begin{pmatrix} \Delta MIGR(L1) \\ \Delta CHOMF(L1) \\ \Delta LPIBH(L1) \end{pmatrix} + \begin{pmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \\ \varepsilon_3 \end{pmatrix}$$

Avant de procéder à l'estimation des fonctions de réponse impulsionnelle *(IRF)* et des décompositions de la variance des erreurs de prévision *(FEVD)*, nous devons d'abord vérifier les propriétés de stabilité de chacun de ces trois modèles *VAR* de panel. La stabilité du *PVAR* exige que le module des valeurs propres de la matrice dynamique se situe à l'intérieur du cercle unitaire, et donc qu'elles soient strictement inférieures à un. Les résultats du test de stabilité sont présentés dans la figure ci-dessous et confirment que toutes les valeurs propres sont à l'intérieur du cercle unitaire. Ainsi, la stabilité de l'estimation et les marges d'erreur sont fiables pour les trois modèles *PVAR (1)*.

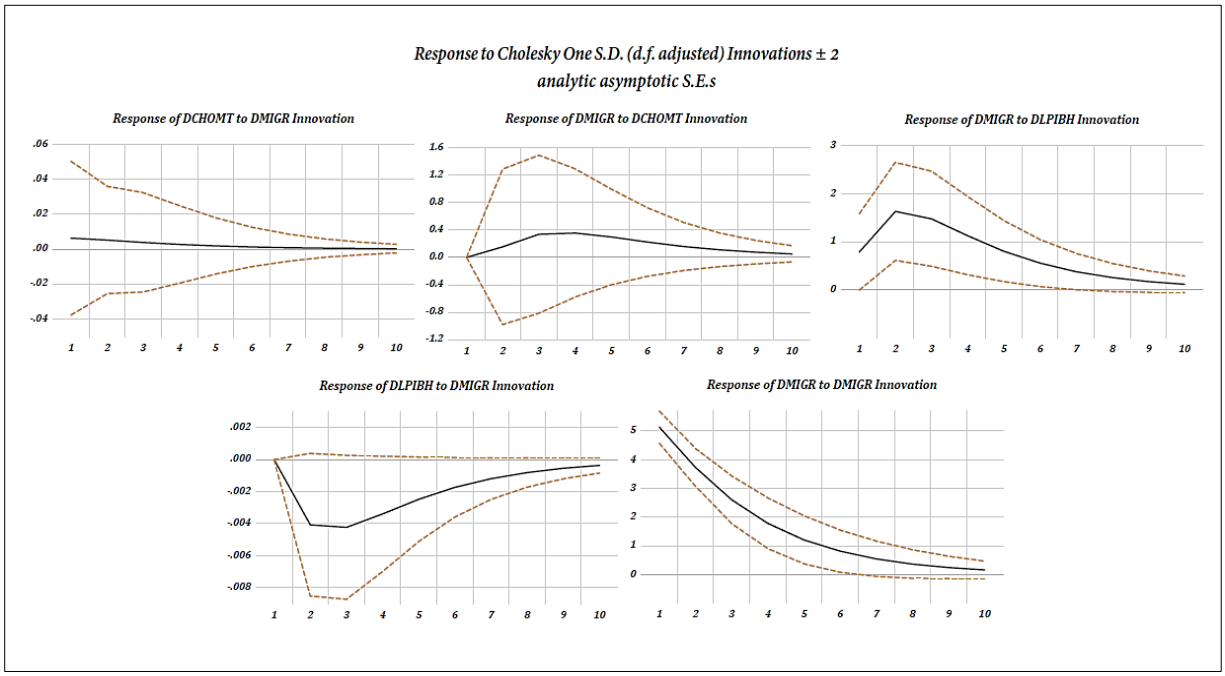
Figure 4.6 : *Test de stabilité pour les trois modèles M1, M2 et M3*



Dans ce qui suit, nous allons présenter les différents résultats des 3 modèles *PVAR* (M_1, M_2, M_3) spécifiés ci-dessus. Nous nous concentrerons principalement sur les fonctions de réponse impulsionnelles *(IRFs)* qui seront complétées par une analyse des décompositions de la variance des erreurs de prévision *(FRVD)*. L'objectif de ces outils est d'obtenir une vision globale de la dynamique du choc affectant un système. Ils permettent de synthétiser les informations essentielles contenues dans la dynamique du système *PVAR* estimé. Les fonctions de réponse aux chocs nous aident à mettre en évidence la nature des effets des différents chocs sur les variables. À cet égard, elles peuvent être interprétées comme la réponse d'une variable à l'impact exercé sur une autre variable du système *VAR*, en maintenant toutes les autres constantes. Quant aux décompositions de la variance, elles indiqueront l'importance relative de chaque choc d'une variable dans l'explication des fluctuations d'une autre variable. Elles permettent ainsi de calculer, en pourcentage, la contribution du choc instantané ou différé subi par une variable sur la réponse d'une autre.

Les trois figures ci-dessous retracent, pour chacun de nos trois modèles *PVAR* d'un retard (1), les fonctions de réponse impulsionnelle *(IRFs)* après un choc (innovation). Nous nous intéressons aux effets des changements sur un horizon de 10 ans à partir du moment du choc, ce qui représente un temps suffisant pour que les variables retrouvent leur stabilité. Les lignes colorées dans les figures représentent l'intervalle de confiance à un niveau de signification de 95%. Les résultats obtenus à partir des *IRFs* permettent d'identifier les effets dynamiques des fluctuations à court et à long terme de l'immigration sur le niveau du PIB par habitant et sur le marché du travail via les taux de chômage total, des jeunes et des femmes, ainsi que d'évaluer ces mêmes liens en sens inverse.

Figure 4.7 : *Fonctions de réponses impulsionnelles pour les pays du CCG (modèle 1)*



Les fonctions de réponse impulsionnelle montrent qu'aucune des variables économiques des pays du *CCG*, à savoir le PIB par habitant et le taux de chômage total, ne répond de manière significative à l'afflux d'immigrants. En d'autres termes, un choc d'immigration n'a aucun impact sur le chômage total dans les pays du Golfe. L'impact de ce choc est légèrement positif et statistiquement non significatif, puis devient nul après la sixième année. La réponse du *PIBH* à un choc provenant de la variable *MIGR* est faiblement négative et statistiquement non significative, et retrouve son niveau d'équilibre en fin de période En revanche, la même figure révèle que l'afflux d'immigrants répond de manière positive et significative à l'augmentation de la croissance économique dans le pays du *CCG*. La réponse de la variable *MIGR* à un choc provenant de la variable *PIBH* est immédiatement positive et significative durant les deux premières années (court terme). Cet effet décroît ensuite progressivement sur l'horizon tout en restant significatif et positif. Il devient finalement non significatif à partir de la 7ème période et retrouve son niveau d'équilibre à long terme. En d'autres termes, la décision de migrer est liée à la situation économique de ces pays. Les périodes de croissance économique favorable favorisent la migration vers les pays du CCG, surtout à court et moyen terme. À l'inverse, une période de croissance défavorable réduit les incitations à migrer vers les pays du CCG et conduit à des politiques d'immigration restrictives. Cette même figure montre qu'un choc sur les flux migratoires a un impact positif et significatif sur ses propres valeurs jusqu'à la 6ème période, puis il devient non significatif et s'annule en fin de période.

L'une des majeures préoccupations des pays du CCG est l'effet des flux migratoires sur les

opportunités d'emploi des jeunes et des femmes. Les deux graphiques ci-dessous présentent les fonctions de réponse impulsionnelle pour les modèles 2 et 3 en remplaçant le chômage total par le chômage des jeunes et le chômage des femmes, respectivement. Les résultats des fonctions de réponse impulsionnelle corroborent le constat de la figure 1 selon lequel les flux d'immigration vers les pays du CCG n'affectent pas les variables économiques de ces pays, en particulier le chômage des jeunes et des femmes.

Figure 4.8 : *Fonctions de réponses impulsionnelles pour les pays du CCG (modèle 2)*

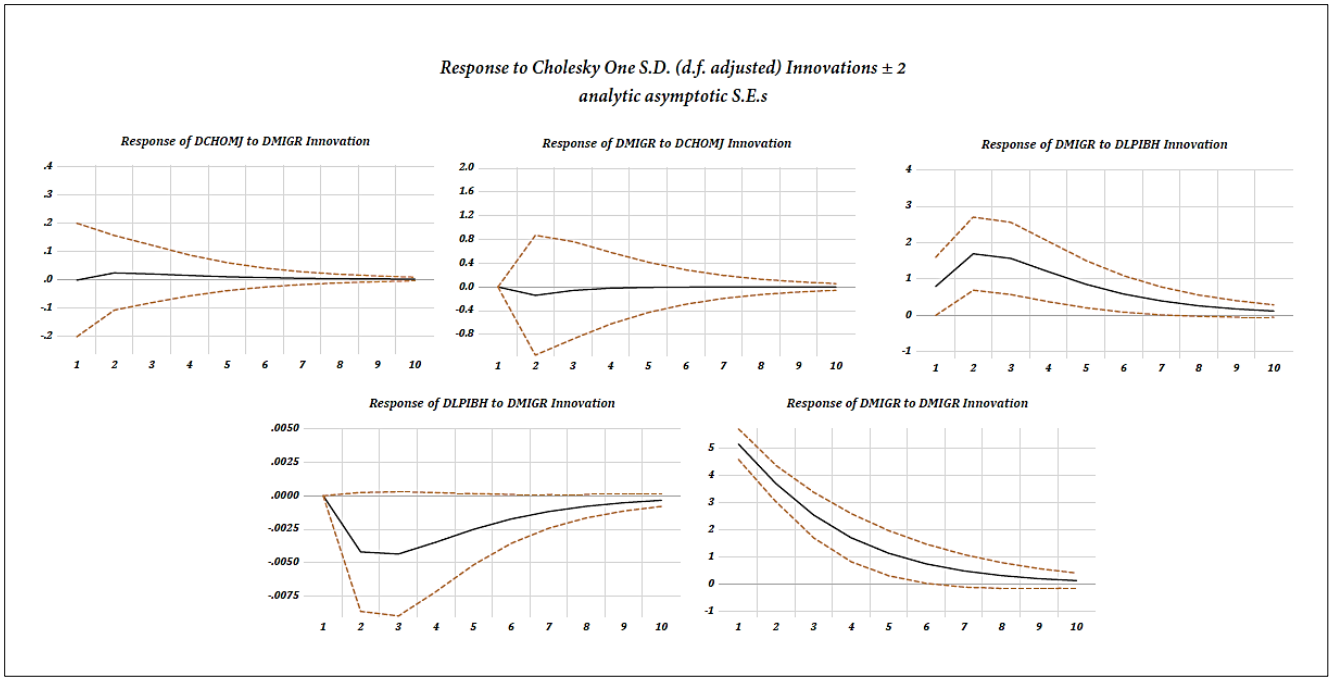
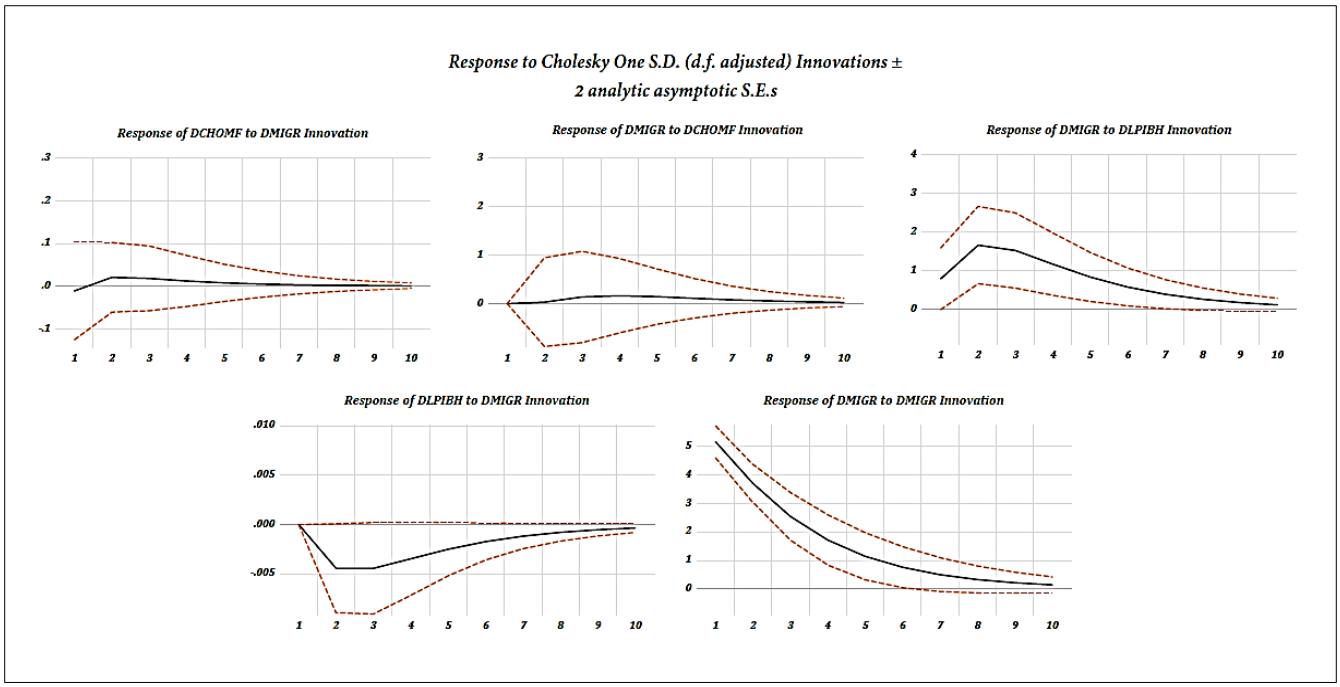


Figure 4.9 : *Fonctions de réponses impulsionnelles pour les pays du CCG (modèle 3)*



Ces deux dernières figures révèlent également que l'afflux d'immigrants répond de manière positive et significative à un choc de croissance économique (*PIBH*) dans le pays du *CCG*, en particulier à court et moyen terme. Autrement dit, les périodes de croissance économique favorable favorisent la migration vers les pays du CCG, et vice versa. Cette conclusion est conforme aux résultats empiriques précédents. Il peut être interprété comme une preuve que la capacité des pays du CCG à recevoir de la main-d'œuvre migrante est mieux reflétée par la croissance économique que par le taux de chômage. Les gouvernements adaptent les politiques migratoires à l'évolution des besoins économiques plutôt qu'à celle des conditions du marché du travail.

Bien que les fonctions de réponses impulsionnelles apportent des informations sur le degré de variation *(effet du changement)* d'une variable sur une autre, elles ne montrent pas l'importance des chocs sur la variable. Plus précisément, ils ne tiennent pas compte de la contribution des chocs affectant une variable à l'explication des fluctuations des autres variables. Ainsi, nous procédons à une décomposition de la variance des erreurs de prévision du modèle à un horizon temporel spécifique pour évaluer la sensibilité d'une variable à expliquer les fluctuations des autres variables. L'estimation est faite pour un horizon de 10 ans afin d'apprécier l'évolution de cette part pour chaque variable dans le temps. Cet instrument nous permet ainsi de déterminer dans quelle mesure les variables indépendantes expliquent, en pourcentage, la fluctuation de la variable dépendante dans le temps, et à et à quelle hauteur celle-ci est compensée par sa propre variance. Les résultats de la décomposition de la variance *(FEVD)* pour nos trois modèles sont donnés dans le tableau ci-dessous :

Tableau 4.14 : *Résultats des fonctions de décomposition de la variance pour les pays du CCG (Modèle 1, 2 et 3)*

Modèle 1

Variance Decomposition of DCHOMT					*Variance Decomposition of DMIGR*				*Variance Decomposition of DPIBH*			
Period	*S.E.*	*DCHOMT*	*DMIGR*	*DLPIBH*	*S.E.*	*DCHOMT*	*DMIGR*	*DLPIBH*	*S.E.*	*DCHOMT*	*DMIGR*	*DLPIBH*
1	*0.290773*	*97.68419*	*0.046764*	*2.269050*	*5.192707*	*0.000000*	*97.69032*	*2.309684*	*0.043159*	*0.000000*	*0.000000*	*100.0000*
2	*0.299158*	*97.69803*	*0.075040*	*2.226928*	*6.597865*	*0.054736*	*92.41115*	*7.534118*	*0.045588*	*2.728794*	*0.803361*	*96.46784*
3	*0.299678*	*97.68921*	*0.091287*	*2.219507*	*7.252958*	*0.262455*	*89.35916*	*10.37838*	*0.046021*	*3.467680*	*1.640328*	*94.89199*
4	*0.299726*	*97.68075*	*0.099302*	*2.219950*	*7.562108*	*0.464165*	*87.77066*	*11.76517*	*0.046173*	*3.546419*	*2.173763*	*94.27982*
5	*0.299737*	*97.67593*	*0.103056*	*2.221015*	*7.706277*	*0.596697*	*86.98519*	*12.41811*	*0.046254*	*3.538051*	*2.456150*	*94.00580*
6	*0.299741*	*97.67355*	*0.104778*	*2.221672*	*7.772674*	*0.669880*	*86.60971*	*12.72041*	*0.046298*	*3.532050*	*2.593835*	*93.87412*
7	*0.299743*	*97.67244*	*0.105560*	*2.222003*	*7.802970*	*0.706804*	*86.43429*	*12.85891*	*0.046320*	*3.530702*	*2.658388*	*93.81091*
8	*0.299744*	*97.67193*	*0.105913*	*2.222160*	*7.816708*	*0.724525*	*86.35356*	*12.92191*	*0.046330*	*3.530774*	*2.688061*	*93.78116*
9	*0.299744*	*97.67170*	*0.106072*	*2.222232*	*7.822914*	*0.732792*	*86.31677*	*12.95044*	*0.046335*	*3.531032*	*2.701559*	*93.76741*
10	*0.299744*	*97.67159*	*0.106144*	*2.222264*	*7.825710*	*0.736586*	*86.30010*	*12.96331*	*0.046338*	*3.531212*	*2.707664*	*93.76112*

Modèle 2

Variance Decomposition of DCHOMJ					*Variance Decomposition of DMIGR*				*Variance Decomposition of DPIBH*			
Period	*S.E.*	*DCHOMJ*	*DMIGR*	*DLPIBH*	*S.E.*	*DCHOMJ*	*DMIGR*	*DLPIBH*	*S.E.*	*DCHOMJ*	*DMIGR*	*DLPIBH*

1	*1.299709*	*99.77995*	*0.000254*	*1.299709*	*5.209566*	*0.000000*	*97.66964*	*97.66964*	*0.043620*	*0.000000*	*0.000000*	*100.0000*
2	*1.300757*	*99.73530*	*0.032402*	*1.300757*	*6.611167*	*0.045086*	*91.95969*	*91.95969*	*0.045885*	*0.168995*	*0.838794*	*98.99221*
3	*1.300900*	*99.71336*	*0.054119*	*1.300900*	*7.255501*	*0.043711*	*88.68743*	*88.68743*	*0.046176*	*0.196249*	*1.715610*	*98.08814*
4	*1.300988*	*99.69989*	*0.065458*	*1.300988*	*7.551721*	*0.041127*	*87.04026*	*87.04026*	*0.046291*	*0.199489*	*2.266680*	*97.53383*
5	*1.301036*	*99.69253*	*0.070867*	*1.301036*	*7.685338*	*0.039799*	*86.25638*	*86.25638*	*0.046370*	*0.199423*	*2.551745*	*97.24883*
6	*1.301060*	*99.68890*	*0.073332*	*1.301060*	*7.744628*	*0.039200*	*85.89583*	*85.89583*	*0.046436*	*0.199132*	*2.686874*	*97.11399*
7	*1.301071*	*99.68720*	*0.074428*	*1.301071*	*7.770630*	*0.038939*	*85.73393*	*85.73393*	*0.046472*	*0.198957*	*2.748201*	*97.05284*
8	*1.301076*	*99.68644*	*0.074907*	*1.301076*	*7.781945*	*0.038825*	*85.66238*	*85.66238*	*0.046489*	*0.198871*	*2.775389*	*97.02574*
9	*1.301078*	*99.68610*	*0.075116*	*1.301078*	*7.786843*	*0.038777*	*85.63109*	*85.63109*	*0.046498*	*0.198831*	*2.787284*	*97.01389*
10	*1.301079*	*99.68596*	*0.075206*	*1.301079*	*7.788957*	*0.038756*	*85.61756*	*85.61756*	*0.046504*	*0.198814*	*2.792448*	*97.00874*

Modèle 3

Variance Decomposition of DCHOMF					*Variance Decomposition of DMIGR*				*Variance Decomposition of DPIBH*			
Period	*S.E.*	*DCHOMF*	*DMIGR*	*DLPIBH*	*S.E.*	*DCHOMF*	*DMIGR*	*DLPIBH*	*S.E.*	*DCHOMF*	*DMIGR*	*DLPIBH*
1	*0.744004*	*99.84571*	*0.021307*	*0.132963*	*5.209566*	*0.000000*	*97.69307*	*2.306930*	*0.043486*	*0.000000*	*0.000000*	*100.0000*
2	*0.771104*	*99.53971*	*0.091435*	*0.368855*	*6.600368*	*0.002112*	*92.22135*	*7.776533*	*0.045817*	*0.841057*	*0.933910*	*98.22503*
3	*0.774005*	*99.33499*	*0.145535*	*0.519475*	*7.263475*	*0.036901*	*89.06173*	*10.90137*	*0.046191*	*1.105510*	*1.839026*	*97.05546*
4	*0.774519*	*99.25780*	*0.170038*	*0.572166*	*7.505729*	*0.079808*	*87.43843*	*12.48176*	*0.046332*	*1.143976*	*2.388040*	*96.46798*
5	*0.774648*	*99.23160*	*0.179799*	*0.588458*	*7.602458*	*0.110952*	*86.64779*	*13.24126*	*0.046409*	*1.143819*	*2.668207*	*96.18797*
6	*0.774688*	*99.22256*	*0.183838*	*0.593545*	*7.639345*	*0.129007*	*86.27638*	*13.59461*	*0.046451*	*1.141769*	*2.800612*	*96.05762*
7	*0.774702*	*99.21928*	*0.185490*	*0.595226*	*7.654226*	*0.138308*	*86.10648*	*13.75521*	*0.046472*	*1.141003*	*2.860834*	*95.99816*
8	*0.774707*	*99.21803*	*0.186149*	*0.595819*	*7.660819*	*0.142785*	*86.03022*	*13.82699*	*0.046482*	*1.140838*	*2.887658*	*95.97150*
9	*0.774709*	*99.21754*	*0.186424*	*0.596041*	*7.663641*	*0.144852*	*85.99645*	*13.85870*	*0.046486*	*1.140837*	*2.899461*	*95.95970*
10	*0.774710*	*99.21733*	*0.186541*	*0.596127*	*7.664827*	*0.145783*	*85.98163*	*13.87259*	*0.046488*	*1.140859*	*2.904617*	*95.95452*

L'analyse de décomposition de la variance confirme les résultats des fonctions de réponses impulsionnelles. Elle montre que le flux d'immigration n'est pas significatif pour expliquer les fluctuations du taux de chômage total, du taux de chômage des jeunes et du taux de chômage des femmes. La part d'un choc provenant de la variable *MIGR* sur ces trois variables est respectivement de 0,10%, 0,07% et 0,18% à la 10ème période. En revanche, il ressort du tableau ci-dessus que la croissance économique explique une part importante des fluctuations des flux d'immigration. Un choc inattendu sur la variable *PIBH* semble avoir un impact considérable et significatif sur les flux migratoires dès la deuxième période, avec environ 8%. Cet impact continue d'augmenter au fil des années. Environ 13 à 14% des fluctuations de l'immigration totale au cours de la 10*ème* période sont expliquées par la croissance économique *(PIBH)* des pays du CCG. Ainsi, la décision de migrer ainsi que les politiques migratoires sont liées à la situation économique de ces pays à court comme à long terme. Le tableau ci-dessus indique également que la variance de l'erreur de prévision des variables dépendantes *(MIGR, GDPH, CHOMT, CHOMJ, CHOMF*) est principalement due à ses propres innovations, plutôt qu'à celles des autres variables explicatives. Ces résultats confirment le caractère spécifique de l'immigration dans les pays du CGC qui est très fortement liée aux politiques de quotas d'immigration et la *« kafala »*.

Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons examiné les relations entre l'immigration, le chômage et le développement économique dans les six pays du CCG dans un contexte macroéconomique agrégé. L'objectif principal était de déterminer les conséquences économiques de l'immigration sur ces pays. Pour ce faire, nous avons réalisé une première analyse économétrique en utilisant des données de séries temporelles, suivie d'une deuxième analyse utilisant des données de panel. À notre connaissance, aucune autre étude n'a appliqué cette méthodologie pour étudier les effets de la migration dans les pays arabes du Golfe. Les résultats des deux approches convergent pour démontrer que l'impact de l'immigration sur le marché du travail est très limité. Ces résultats sont en accord avec les conclusions générales tirées par d'autres études portant sur les répercussions économiques de l'immigration dans les pays d'accueil. Ces études ne trouvent généralement pas d'impact significatif ou identifient un impact très limité de l'immigration sur le marché du travail. Nos résultats sont cohérents avec la majorité de ces études qui utilisent des techniques d'estimation similaires, renforçant ainsi les conclusions générales tirées de la revue de littérature empirique.

Selon notre étude basée sur les séries temporelles, les tests de causalité à court terme indiquent généralement que l'immigration n'est pas la cause du chômage. En réalité, nos résultats mettent en évidence des effets positifs de l'immigration sur le marché du travail dans certains pays, tels que les Émirats arabes unis et le Bahreïn, où l'immigration a été associée à une réduction du chômage à court terme. Dans le cas des Émirats arabes unis et du Qatar, nous observons que le chômage entraîne l'immigration, et une corrélation positive est constatée entre ces deux variables. De plus, au sens de Granger, sans surprise, nos résultats confirment l'existence d'une causalité unidirectionnelle allant de l'immigration au *PIBH* dans le cas de l'Arabie saoudite, des Émirats arabes unis et du Koweït. Par conséquent, il est préférable de prendre en compte l'immigration lors de la prévision de la croissance économique. En outre, notre étude a démontré que l'immigration favorise la croissance économique dans certains pays de la région, tels que l'Arabie saoudite et le Koweït.

En utilisant une étude sur des données de panel, qui prennent en compte à la fois la dimension temporelle et individuelle, notre approche permet d'examiner de manière complémentaire les interactions et les relations entre les migrations et le marché du travail dans les pays du CCG. Dans cette approche, nous avons estimé trois modèles en décomposant la variable chômage en trois catégories : le chômage total, le chômage des jeunes et le chômage des femmes. Les

femmes et les jeunes sont les deux catégories les plus touchées par le chômage, selon nos recherches dans le chapitre précédent. Les résultats des estimations des relations de causalité, des fonctions de réponse impulsionnelle et de la décomposition de la variance conduisent à des conclusions assez similaires à celles obtenues avec les séries temporelles. Nos résultats sont très cohérents dans les trois modèles étudiés. Les tests de causalité en panel révèlent qu'il n'existe aucun lien de causalité entre l'immigration et le chômage total, le chômage des jeunes et le chômage des femmes, et vice versa. En d'autres termes, les flux d'immigration n'ont pas d'effet sur les perspectives d'emploi des jeunes ou des femmes dans la région. De plus, nos résultats montrent également que les variations de la croissance économique entraînent de manière significative des variations des flux migratoires et vice versa. Il existe donc une relation bidirectionnelle entre la croissance économique et les flux migratoires dans la région.

Pour conclure, les résultats de nos études économétriques réfutent les arguments dominants selon lesquels l'immigration réduirait les opportunités d'emploi pour la main-d'œuvre existante dans la région, y compris la main-d'œuvre autochtone. Il est important de remettre en question les idées préconçues et les mythes qui circulent autour de l'immigration et de son impact sur le marché du travail des pays d'accueil. Pour cela, une analyse approfondie du point de vue économique est essentielle afin de prendre des décisions éclairées en matière de politiques d'immigration *(Oudient, 2005).* Dans les pays du CCG, il semble que les immigrants génèrent du travail supplémentaire sur le marché du travail et favorisent la croissance des pays du CCG, notamment grâce à leur participation à l'accroissement de la demande de biens et de services. L'augmentation de la demande de travail engendrée par les immigrés semble être compensée par une augmentation de l'offre de travail. De plus, nos résultats confirment le caractère spécifique de l'immigration dans les pays du CCG, qui est étroitement liée aux politiques d'immigration basées sur la *« kafala »* ainsi qu'aux quotas liés aux politiques de *« nationalisation »* mises en place par les monarchies du Golfe. Les politiques d'immigration dans les pays du CCG ne devraient pas être guidées par des craintes infondées selon lesquelles l'immigration provoque du chômage. En outre, l'une des implications politiques qui ressort de cette étude est que le développement futur des pays du CCG dépendra de leur capacité à intégrer avec succès les immigrants dans la vie économique et sociale. Cela nécessite une réforme radicale du système de la *« kafala »* et de la législation du travail afin de garantir des droits plus importants aux travailleurs migrants et une meilleure mobilité sur le marché du travail. Les autorités doivent également déterminer le nombre et le type d'immigrants nécessaires, en définissant des objectifs et des lignes directrices clairs pour leurs politiques d'immigration et

d'intégration.

Chapitre 5 - Les réformes de la « kafala » dans les pays du CCG : Une évaluation approfondie et une étude microéconomique basée sur données d'enquêtes aux Émirats Arabes Unis

Introduction

La *« kafala »* est un système de parrainage spécifique aux pays du CCG. Ce système trouve son origine dans la période pré-pétrolière des pays arabes du Golfe, pendant l'industrie perlière et l'ère coloniale britannique, en particulier des années 1920 jusqu'à l'indépendance dans les années 1970 *(AlShehabi, 2021)*. Après la découverte du pétrole, les cheikhs du Golfe ont introduit de nouvelles exigences en matière de parrainage afin de contrôler l'afflux de travailleurs migrants dans la région. Dans ce sens, le parrainage de la main-d'œuvre étrangère a finalement été limité et délégué à des citoyens ou à des entreprises détenues par des citoyens. Dans les années 1980, les gouverneurs du CCG ont davantage régularisé et renforcé ce système, notamment après les violentes protestations contre les gouvernements du CCG dues à la politisation de la main-d'œuvre arabe. Les autorités du CCG considéraient les travailleurs migrants à la fois comme une nécessité et comme un problème qui devait être strictement réglementé et contrôlé, tant du point de vue économique que de sécurité. La *« kafala »* est ainsi devenue emblématique de la politique d'immigration dans les pays du CCG. Elle a contribué à l'élaboration d'un modèle particulier de contrôle et de gestion des immigrants sur le marché du travail dans ces pays.

Le système de *« kafala »* a joué un rôle central dans le développement économique rapide des États du CCG *(Hamza, 2015)*. Ce système a facilité l'afflux massif de migrants pour répondre aux besoins du marché du travail de ces pays souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre locale. Cependant, ce système a conduit à l'asservissement de cette population migrante, notamment les moins qualifiés, en raison de sa réglementation laxiste et de son exclusion du cadre juridique des États du Golfe. En effet, la *« kafala »* est techniquement un système de parrainage qui attribue l'entière responsabilité légale d'un travailleur étranger à son parrain. Ce système établit les conditions d'entrée et de séjour légal des travailleurs migrants, et il régit également de manière centrale la dynamique de leur relation avec leurs employeurs. En d'autres termes, en tant que système de gestion des migrants, la *« kafala »* confère aux parrains ou aux employeurs *« kafils »* une autorité débridée sur les travailleurs migrants *(Longva, 1999)*. Par exemple, un migrant ne peut pas entrer ou quitter le pays sans l'approbation de son parrain, ni quitter ou changer d'emploi sans le consentement de ce dernier. Par conséquent, les *« kafils »* maintiennent les travailleurs migrants temporaires sous la menace constante de l'expulsion et de l'annulation du contrat, les plaçant ainsi dans une situation de servitude permanente. Selon

une littérature dominante, le système de la *« kafala »* a donné lieu à de graves abus et à des violations endémiques car les travailleurs ne sont pas libres de changer d'employeur *(Fernandez, 2013 ; Mahdavi, 2011 ; Parreñas et Silvey, 2021).* Ces pratiques abusives ont été développées dans le *chapitre 2* de cette thèse. Ainsi, en conférant unilatéralement aux parrains (employeur ou citoyen) des pouvoirs et des responsabilités étendues sur les travailleurs migrants, le système de la *« kafala »* soumet ces derniers à des conditions de travail indignes et insalubres, à des violences structurelles et à des violations des droits de l'homme, voire à la traite des êtres humains, en particulier pour les travailleurs peu qualifiés. *(Mahdavi, 2011 ; Malit, Froilan et Naufal, 2016 ; Parreñas et Silvey, 2021).* En ce sens, la *« kafala »* a été qualifiée de système d'esclavage moderne *(Jureidini et Moukarbel, 2004 ; Degorge, 2006).*

Ainsi, la *« kafala »* fait réellement partie d'un régime de discipline imposé aux migrants. Elle est devenue un système punitif qui, d'une certaine manière, mobilise les lois sur l'immigration en défaveur des travailleurs migrants et les dissuade de dépasser les limites qui leur sont imposées. Ce système affecte directement tous les aspects de la vie du migrant, y compris sa capacité à recouvrer ses droits en cas de violations matérielles, physiques et psychologiques. En conséquence, ce système est devenu une source de critique pour plusieurs organisations internationales des droits de l'homme et du travail, qui ont exercé une forte pression sur les pays du CCG *(voir chapitre 2).* Suite à cette pression internationale, depuis la fin de la première décennie du *XXI*^{ème} siècle, plusieurs réformes ont été introduites afin de lutter contre l'exploitation des immigrants et de réguler le marché du travail dans ces pays. En fait, la pression internationale sur les pays du CCG n'a pas été la seule raison de la mise en œuvre des réformes de la *« kafala »*. Le succès limité des méthodes interventionnistes de nationalisation du marché du travail a conduit à un débat sur des mécanismes de réforme alternatifs. L'idée était d'induire les mécanismes du marché. Pour ce faire, il était essentiel de commencer par une réglementation du marché du travail en général, afin d'obtenir de meilleurs résultats en matière d'emploi au niveau national. Cette régulation ne pouvait être décrétée sans abolir ou réviser le système de la *« kafala »* qui régit une grande partie de la législation du travail. Ce système a produit des inégalités structurelles sur le marché du travail dans les États du Golfe, où les travailleurs natifs sont en haut de l'échelle et les populations migrantes systématiquement en bas. Cette ségrégation est même courante parmi les travailleurs migrants eux-mêmes. Ces inégalités sont facilement identifiables en termes d'écarts de salaires, de mobilité sur le marché du travail, de conditions de travail, etc. Aujourd'hui, les effets du système de la *« kafala »* sont visibles dans tous les aspects de la société du Golfe. En conséquence, les pays du CCG ont mis en œuvre des

réformes majeures de ce système et donc de leurs politiques de migration et de travail.

Pour évaluer les réformes de la *« kafala »* dans ce chapitre, nous nous référons à une étude de terrain. Dans cette étude, nous évaluons la satisfaction des migrants vis-à-vis des nouvelles politiques et réformes de la *« kafala »* adoptées aux Émirats Arabes Unis en utilisant des données d'enquête. À notre connaissance, les études qualitatives dans les pays du CCG utilisant des entretiens et des données d'enquêtes de terrain sur les réformes de la *« kafala »* sont presque inexistantes. L'utilisation de données de terrain nous permettra de donner une vue d'ensemble de ces réformes, puis d'évaluer leur efficacité sur le marché du travail. En d'autres termes, les données qualitatives nous permettront d'analyser la mesure dans laquelle ces réformes répondent aux besoins des travailleurs migrants et remédient aux défaillances du marché du travail dans le CCG. Cet aspect est difficile à saisir à partir de données quantitatives. Notre enquête de terrain a été menée aux Émirats Arabes Unis en 2016 en coopération avec Monsieur *« Zain Hasan Mohamed Alsharif »* ", conseiller économique au ministère du travail connu sous le nom de ministère des ressources humaines et de l'émiratisation *(MOHRE)* et docteur de l'université d'Aberdeen. Cette enquête qualitative a été effectuée auprès de 4662 individus sur le marché du travail privé.

La première section de ce chapitre examine l'impact des politiques migratoires sous le système de la *« kafala* » sur le marché du travail des pays du CCG. Nous décrivons également l'évolution de ces politiques, passant d'une approche inclusive à une approche restrictive et conditionnelle, en mettant l'accent sur le contexte des Émirats arabes unis. Cela nous permettra de mieux comprendre le processus d'intégration des migrants dans le pays. Les pratiques illégales et l'exploitation des travailleurs migrants dans la région ont suscité de nombreuses critiques envers le système de la *« kafala »*, comme exposé dans le chapitre 2 de cette thèse. En réponse à ces critiques, des réformes ont été mises en place, entraînant des changements au sein du système et la suppression de certaines restrictions. Dans la deuxième section, nous présenterons ces réformes spécifiques pour chaque pays du CCG. Enfin, nous procéderons à une évaluation critique de l'efficacité de ces réformes. La troisième section de ce chapitre sera consacrée à une étude microéconomique basée sur des données d'enquête. L'objectif de cette enquête est d'évaluer le niveau de satisfaction des travailleurs vis-à-vis des politiques et réformes adoptées sur le marché du travail des Émirats Arabes Unis dans le cadre de la *« kafala »*. Dans cette section, nous présenterons une description des données utilisées ainsi que la méthodologie de travail, ainsi que les principaux résultats, une discussion et quelques recommandations.

1. Évaluation des politiques migratoires dans les pays du Golfe

1.2. Quel est l'impact de la « kafala » sur le marché du travail ?

Le débat sur la politique d'immigration et de travail dans les États du Golfe tourne en grande partie autour de la *« kafala »* ou système de parrainage. Cette institution réglementaire typique est enracinée dans les premières traditions des pays du CCG. Mais, elle s'est consolidée dans les années 1950 après la découverte du pétrole pour réglementer la relation entre les employeurs et les travailleurs migrants, pour favoriser la main-d'œuvre indigène non qualifiée et pour fournir une main-d'œuvre migrante temporaire et tournante en fonction de la conjoncture économique (*Winckler, 1997 ; 1998 ; Baldwin-Edwards, 2011*). Ce système a également défini l'ensemble des règles, tant formelles qu'informelles, déterminant non seulement la migration vers le Golfe, mais aussi la relation entre les *« kafils »* ou les employeurs et les migrants. Néanmoins, ce système semble avoir échoué à atteindre ces objectifs en raison du non-respect par les employeurs et les travailleurs migrants de certaines règles telles que la résiliation des contrats et le rapatriement des travailleurs.

En réalité, les fondements de ce même système reposent sur une base fragile, encourageant les acteurs du secteur privé à contourner le système formel. Tant les employeurs que les travailleurs n'ont aucun intérêt à maintenir le régime temporaire ou rotatif que les États du Golfe envisageaient à l'origine par le biais de la *« kafala »*. En outre, certains autres problèmes se sont accumulés depuis les années 1990, comme l'immigration illégale et la montée des abus et des violations des droits du travail des migrants (*Shaham, 2009 ; Abdulla, 2018).* De plus, plusieurs pratiques illégales qui violent ce système sont apparues dans la région, comme le commerce de visas engendré par les *"visas libres"*. Certains parrains ont fait venir des travailleurs migrants sous couvert d'emplois fictifs. Cette pratique a entraîné une augmentation de l'emploi informel. Cela est dû au grand nombre de migrants qui se sont retrouvés en situation irrégulière et ont été contraints de travailler sur le marché parallèle (*Shah, 2008*).

Dans la *« kafala »*, le statut du travailleur migrant est légalement délégué de l'Etat à l'employeur ou au *« Kafil » (parrain)* pour la durée de sa présence dans la région (*Longva, 1999*). Un travailleur migrant doit être parrainé par un *« kafil »* (ou un employeur) pour pouvoir entrer dans le pays et reste généralement lié à celui-ci pendant toute la durée de son séjour. Cela lui permet d'exercer un certain contrôle sur le statut du travailleur migrant. L'employeur ou le parrain est responsable du renouvellement des visas de séjour et de travail du migrant.

Autrement, seul l'employeur peut permettre au migrant de rester dans le pays sous un statut légal pour continuer à travailler dans le pays. Pendant la durée du contrat, les travailleurs migrants ne peuvent généralement pas démissionner ou mettre fin à leur contrat sans le consentement écrit explicite de l'employeur, même en cas d'abus. Cela les pousse parfois à fuir, et ils deviennent automatiquement en situation irrégulière. Cela peut entraîner des sanctions pouvant aller jusqu'à l'expulsion et l'interdiction de retourner dans le pays d'accueil. Les employeurs peuvent même annuler le permis de travail et le visa de séjour d'un travailleur migrant à leur propre discrétion, souvent avec peu ou pas de préavis. En outre, le transfert d'un employeur ou d'un parrain à un autre nécessite généralement l'approbation du premier. Dans la plupart des pays du CCG, les travailleurs migrants sont tenus par la loi d'obtenir un certificat de non-objection *(NOC)* de l'employeur initial avant de pouvoir transférer légalement le parrainage. C'est souvent le cas même après que le travailleur a conclu un contrat et souhaite changer d'employeur. De même, le travailleur migrant doit également obtenir un permis de sortie de son employeur actuel afin de pouvoir quitter le pays. Même dans les pays où une autorisation de sortie n'est pas explicitement requise, les parrains peuvent déposer une plainte auprès des services d'immigration pour empêcher le travailleur de partir. Dans certains cas, le *« kafil »* peut confisquer le passeport et les documents personnels du migrant, ce qui est légal dans les pays du CCG. Ces pratiques abusives servent à contraindre les travailleurs migrants à ne pas quitter leur emploi avant la fin de leur contrat de travail et à endurer des conditions de travail difficiles.

Ce système donne ainsi aux parrains un large contrôle sans offrir aux travailleurs des options viables pour porter plainte en cas d'abus de leurs droits. Les migrants n'ont généralement que peu ou pas d'accès aux recours juridiques formels et doivent souvent fuir. Ces règles ont rendu le statut des migrants plus vulnérable et a permis de fréquentes violations des droits des travailleurs migrants, en raison de l'absence d'un cadre juridique clair et transparent et du manque de mécanismes de contrôle (*Baldwin-Edwards, 2011*). Chacun des éléments ci-dessus contribue à une relation inégale entre l'employeur et le travailleur migrant. Combinés, ces éléments peuvent entraver la mobilité et le bon fonctionnement du marché du travail, et exposer les travailleurs migrants au risque d'exploitation et d'abus en les plaçant dans des situations de travail forcé (*Van de Glind et al., 2017).* De plus, le rôle des pouvoirs publics en matière de politique de l'emploi s'est limité aux projets publics. Les monarchies du Golfe n'ont pas été en mesure d'étendre leur contrôle sur les entreprises privées. En fait, les forces du marché se sont avérées plus fortes que la capacité de l'État à faire respecter un ensemble complexe de règles et

de procédures bureaucratiques. Cela a permis aux employeurs d'embaucher ce qu'ils voulaient, dans les conditions qu'ils souhaitaient.

Ce système a introduit des externalités négatives sur le marché du travail et sur l'économie en général dans la région. Il est devenu le terrain approprié pour accentuer et approfondir la segmentation, en termes d'emploi et de rémunération, entre les nationaux et les non-nationaux. La *« kafala »* impose des restrictions à la mobilité professionnelle des travailleurs migrants contre la libre mobilité des nationaux. En outre, pour changer d'employeur, un expatrié doit suivre une procédure spécifique et complexe qui constitue en soi un autre obstacle à la mobilité. Dans ce cadre, *Gilbert Beaugé (1986)* a abordé un double mécanisme de segmentation dans le Golfe arabe dû à l'existence de la *« Kafala »*. Le premier mécanisme consiste à opposer un marché libre à un second marché contraint. Dans le premier cas, le salarié peut changer librement d'employeur. C'est le cas des travailleurs nationaux et de certains travailleurs immigrés, notamment occidentaux. Dans le second cas, le changement d'emploi et d'employeur est conditionné, voire interdit. Dans ce cas, il est nécessaire de passer par le *« Kafil »*. C'est le cas de la majorité des travailleurs asiatiques, arabes et africains. Donc ici, la segmentation est amplifiée par le coefficient de liberté du travailleur. Ce coefficient est déterminé par plusieurs facteurs, dont la capacité à négocier le contrat de travail, la nationalité, les intermédiaires, la qualification, etc. Le second mécanisme consiste à dessiner des *« zones de cohérence partielle »* autour d'un *« Kafil »*. Ce mécanisme donne au parrain le rôle de pivot dans la segmentation de la demande de travail. Ici, l'entreprise perd sa fonction de lieu de rencontre entre le capital et le travail au profit du *« Kafil »*. Ainsi, le marché du travail ne réagit plus avec ses mécanismes habituels, mais plutôt à travers un système de relations, de réseaux de recrutement de chaque *« Kafil »* avec l'étranger et avec l'Etat.

La réglementation du marché du travail dans la région est généralement conçue pour contrôler strictement les travailleurs étrangers en réduisant leurs droits et leur pouvoir de négociation. Conformément à la théorie de la dualité du marché du travail de *Piore (1970*), on distingue deux législations du travail. La première concerne le secteur public, et donc les travailleurs nationaux, et la seconde concerne le secteur privé, dominé par les travailleurs immigrés. Ces deux secteurs ou segments diffèrent en termes de politiques d'embauche et de licenciement, de fixation des salaires et d'organisation des relations de travail. Le secteur public a sa propre structure d'emploi, reflétant une politique gouvernementale qui favorise l'emploi des autochtones. La fixation des prix et la répartition de la main-d'œuvre dans ce secteur sont régies par des règles administratives plutôt que par l'offre et la demande du marché, contrairement au

secteur privé. Cette mesure vise à garantir la souveraineté des travailleurs locaux dans la fonction publique. Autrement, il n'y a pas de compétitivité entre les travailleurs nationaux et étrangers dans ce secteur. En revanche, le secteur privé est généralement régi par des lois du travail spécifiques, indépendantes du secteur public, comme c'est le cas aux Émirats arabes unis, par exemple[347]. Ce secteur se caractérise par des lois assez libérales, même si, dans la pratique, elles sont souvent interprétées en faveur des travailleurs locaux. Les travailleurs indigènes sont protégés par le gouvernement dans ce secteur. Ils bénéficient de meilleurs droits et avantages formels et informels que les immigrants, tels que la libre mobilité professionnelle, un meilleur salaire, une protection contre le licenciement et un pouvoir de négociation. Ce traitement préférentiel de la main-d'œuvre autochtone par rapport aux immigrants la rend moins désirable pour les recruteurs du secteur privé qui recherchent une main-d'œuvre moins coûteuse et plus docile (*Harry, 2007*).

Par ailleurs, les décideurs politiques sous-estiment les coûts de la perte de productivité sous la *« kafala »*. Dans une étude menée dans le contexte de Dubaï, il apparaît que les entreprises opérant sous kafala sont beaucoup moins efficaces que leurs concurrents des zones franches adjacentes, qui peuvent mieux induire la productivité des travailleurs (*Soto et Vazquez-Alvarez, 2011*). En effet, les conditions de travail dans le contexte de la *« kafala »* n'encouragent pas la productivité et l'efficacité des travailleurs. *Soto et Alvarez* montrent que les travailleurs ne sont tout simplement pas incités à fournir plus d'efforts dans la production ou à acquérir de nouvelles compétences en raison des contrats de travail qui sont généralement de courte durée, des salaires fixes et bas, et des faibles degrés de mobilité professionnelle. Le système représente l'un des plus grands obstacles au développement du marché du travail et à la croissance économique, en particulier dans les secteurs non pétroliers.

La stricte ségrégation de l'emploi et de la rémunération entre nationaux et étrangers dans le CCG découle donc en partie des règles institutionnelles de la *« Kafala »* et de la législation du travail. Les restrictions institutionnelles, notamment en ce qui concerne la mobilité professionnelle des migrants, ont créé des frictions qui contribuent à la segmentation et à la rigidité du marché du travail. En outre, l'institution de la *« Kafala »* a brisé les mécanismes qui régissent habituellement le marché du travail. Sa structure et ses règles de fonctionnement n'ont fait qu'affaiblir le marché du travail fragile à la base. Elle a empêché non seulement le libre fonctionnement du marché, mais aussi le libre jeu de la concurrence entre les différents groupes sur le marché du travail. Ce système est tout simplement l'un des obstacles au développement

[347] *Loi sur le travail n° 8, 1981*

du marché du travail dans le CCG. Il est donc essentiel de le réformer, voire de l'abolir, afin de remédier et de restructurer le marché du travail dans la région.

1.2. D'une politique inclusive à une politique restrictive et conditionnelle : *le cas des Émirats Arabes Unis*

Les politiques de gestion des migrants au sein des pays du CCG, et en particulier aux Emirats Arabes Unis ont évolué dans un contexte national et fédéral en fonction des intérêts et des besoins du pays. Cependant, un contrôle strict a été appliqué sur les droits d'entrée sur le territoire ainsi que sur le marché du travail. Le processus d'intégration des migrants dans le pays est passé d'une politique inclusive à une politique restrictive et conditionnelle. Après le boom pétrolier des années 1970 « *al-tafra* » une politique de portes ouvertes a été adoptée par les Emirats Arabes Unis, comme dans l'ensemble des pays du CCG. Ces pays ont adopté la politique de *« laisser-faire »* où les immigrés sont gérés généralement par les acteurs du secteur privé. La priorité des gouvernements était de satisfaire leur besoin en main d'œuvre afin de concrétiser leurs plans de pilotage économique et social. Les questions liées à la sécurité et au changement démographique étaient négligées (*Russell, 2006*). A cette époque, le modèle intégratif des migrants au pays était relativement inclusif et conditionnel.

Jusqu'au début des années 1970, les Emirats Arabes Unis ont adopté une politique d'intégration libérale et non sélective en particulier pour les migrants arabes dans un contexte d'arabisme, une quasi ouverture des frontières, une exemption de visa et peu de contrôles *(Choucri et Brecke, 1983).* Les droits des migrants arabes étaient assimilés à ceux des natifs en matière de travail, de résidence et d'investissement. Ils bénéficiaient notamment d'une facilité dans l'obtention de la naturalisation en vertu de la loi n° 17 de 1972, sous certaines conditions légales[348]. Sur ce, 55 000 Arabes ont été naturalisés faisant passer le taux de nationaux de 22% en 1968 à 30 % en 1975. Cette loi a permis aux migrants de bénéficier de nombreux droits économiques et sociaux, mais pas au niveau politiques, pas de droit de vote et de nomination aux postes ministériels *(Russell, 2015)*.

Dans les années 1980, l'approche d'intégration au sein des Emirats Arabes Unis devenue de plus en plus restrictive, à cause des préoccupations sécuritaires et de déséquilibre démographique *(Malit et al., 2018).* Les craintes sécuritaires s'expliquent par la politisation de la main d'œuvre arabe qui a conduit à des mouvements violents de protestation contre les gouvernements du Golfe au milieu des années 1970. Les cheikhs du Golfe ont considéré

[348] *L'octroi de nationalité est une dimension cruciale du processus d'intégration des migrants.*

l'évolution de ces mouvements comme une menace pour la survie des monarchies, en termes sécuritaires, économiques et politiques *(Chalcraft, 2011)*. D'où, le choix d'une migration temporaire qui est fondée sur une politique de régulation plus rigide et des droits sociaux et économiques restreints aux migrants *(Beaugrand, 2010)*. D'autre part, la part des immigrés dans la population totale est passée de 2,4% en 1960 à 71,5% en 1985[349], pour atteindre de 87,9% en 2019, entrainant un déséquilibre démographique et faisant de la population autochtone une minorité. Ainsi, apparurent des craintes d'une crise identitaire et d'une dilution de traditions et de patrimoine *(turath)*[350]. En conséquence, le gouvernement émirati a renforcé ses politiques anti-intégration pour faire face à la forte présence de main d'œuvre étrangère et à sa dépendance économique vis-à-vis de cette dernière (*Thiollet, 2016*).

Une des premières mesures prise était le remplacement progressif de la main d'œuvre arabe par la main d'œuvre asiatique au cours des années 1980 (*Kapiszewski, 2017*). La main d'œuvre asiatique a été considérée comme moins dangereuse et plus facile à contrôler d'un point de vue politique et sécuritaire, et moins coûteux d'un point de vue économique (*De Haas et al., 2019 ; Girgis, 2002)*. Ce changement dans les politiques de recrutement écarte non seulement les chances d'intégration des immigrés arabes, mais, il implique également de possibilités limitées d'intégration pour la main d'œuvre asiatique qui est culturellement moins proche, et donc moins susceptibles de revendiquer l'intégration. De plus, les règles en matière d'octroi de visas, d'accès au marché du travail, d'accès aux droits politiques et sociaux et d'octroi de naturalisation sont devenues très sévères (*Pagès-El Karoui, 2016*).

Ces politiques migratoires restrictives se sont façonné, ensuite, dans le cadre du système de *« kafala »*[351] à travers lequel un travailleur migrant (*al-makfūl*) séjourne légalement dans le pays que sous la responsabilité d'un parrain (*al-kafil*) (*Dito, 2014*). Ce système repose sur l'exclusion et des conditions d'une extrême exploitation des migrants (*Khalaf et al. 2015*). Il reflète un rapport de dominance sociale où la main d'œuvre étrangère dépendent structurellement de leurs parrains *(employeur ou citoyen)* (*Longva, 1997*; *Gardner, 2010* ; *Vora et Koch, 2015*). Autrement dit, les *« kafils »* exercent un contrôle absolu sur le statut juridique des immigrés. Par exemple, l'employeur a la possibilité d'annuler le visa de séjour de l'employé,

[349] *Al-Shamsi, 2006*

[350] *Baqer Salman Al-najjar, « Main d'œuvre étrangère et problèmes d'identité dans le golfe persique », Arab Center for Research & Policy Studies, Avril 2013 (version en arabe) & Abdallah Turkmani, « Question identitaire dans les pays arabes du golfe ? », avril 2009, Gulf Center for Development Policies (version en arabe) : https://gulfpolicies.org/2019-05-18-07-24-06/163-2/532-2019-06-25-09-35-56*

[351] *Les fondements de ce système ont été déterminés par la loi fédérale ou la loi du travail n ° (8) de 1980 et ses amendements, la loi fédérale n° (24) de 1981, la loi fédérale n° (15) de 1985 et la loi fédérale n° (12) de 1986.*

ce qui l'expose à un risque d'expulsion, laissant de nombreux employés réticents à s'exprimer ou à contester en cas de problème. En outre, les travailleurs immigrés trouvent de difficultés pour circuler librement sur le marché du travail. Ils ne peuvent pas changer d'emploi, ni quitter le pays *(permis de sortie*) sans avoir obtenu l'approbation préalable de leur parrain ou de son employeur sous format écrit d'un NOC *« certificat de non-objection »*[352].

La *« kafala »* consiste à retenir les passeports des travailleurs migrants pour réglementer leur séjour en matière de résidence et d'emploi. Ce qui donne aux employeurs un contrôle quasi total sur les migrants en les empêchant, par exemple, de quitter le pays avant la fin de leur contrat (*Gardner et Nagy, 2008*). Cette pratique est également une garantie pour empêcher les travailleurs migrants de déposer des réclamations légales en cas de violations de leurs droits fondamentaux (*Naidu et al., 2016, Gardner, 2010*). En conséquence, les travailleurs se font endurer à des situations de travail forcé et à d'autres pratiques illégales (*Sonmez, Sevil, et al, 2011*), tels que les mauvaises conditions de travail, les camps de travail exigus, le non-paiement de salaire, les salaires bas, les heures de travail excessives, des mauvaises conditions de vie et d'hygiène ainsi que d'autres conditions dangereuses et abusives. Ceci est particulièrement courant chez les travailleurs du secteur domestique, de la construction et les travailleurs les moins qualifiés ou la réglementation du travail est régit exclusivement par la *« kafala »*[353].

D'un autre côté, la *« kafala »* est structuré autour d'une immigration temporaire, une citoyenneté impossible avec peu ou pas d'accès à la naturalisation et une appartenance limitée à la société (*Fargues, 2011; Pagès-El Karoui, 2016*). Les lois sur la citoyenneté sont fondées sur des conditions multiples et épineuses signifiant que pratiquement aucun migrant ne peut prétendre à la naturalisation (*Babar, 2014*). Quant au caractère temporaire de l'immigration, il s'est instauré en vertu d'un programme des travailleurs *« invités »* introduit par le gouvernement émirati depuis 1971 (*Malit et Al-Youha, 2013*). Il s'est façonné, ensuite, à la lumière de *« kafala »* qui favorisait l'essor et la perpétuation des contrats temporaires (*Beaugé, 1986*), pour devenir le pilier de la politique d'immigration depuis les années 1980 *(Shah, 2006)*. Environ 90 % de la population étrangère aux au pays dispose d'un visa temporaire (*Ali, 2010)*. En réalité, le caractère temporaire de l'immigration est intimement lié à la question de la citoyenneté et la redistribution de richesse (*Gardner, 2010* ; *Vora, 2013*). En effet, la citoyenneté signifie une participation dans la distribution de richesse et plus des droits tels que la gratuité de l'éducation

[352] *Bassma Al Jandaly, "UAE bans still enforced – but workers can apply to have them lifted," Gulf News, June 10, 2013.*
[353] *https://www.migrant-rights.org/campaign/end-the-kafala-system/ & US Department of State. "Trafficking in Persons Report July 2015." (2015).*

et des soins de santé, la priorité à l'emploi, et d'autres nombreux avantages. Le gouvernement préfère, ainsi, de préserver ces avantages à une minorité des ressortissants d'où la temporalité de l'immigration. Ainsi, les aspects discutés ci-avant sont soigneusement contrôlés pour tous les migrants[354].

Les droits de l'Homme et du travail associés à ce système excluent complètement les travailleurs migrants en les rendant vulnérables à plusieurs formes d'abus et d'exploitation (*Murray, 2012*, *Lori, 2019*). La temporalité de l'immigration est utilisée pour justifier les restrictions imposées aux migrants. En ce sens, le gouvernement émirati prétend que les lois applicables sur l'immigration dans les pays occidentaux ne sont pas adéquats aux immigrés temporaires du pays[355]. Autrement dit, le droit de résidence dans le pays est uniquement lié au droit au travail temporaire (*Kamrava et Babar, 2012*). Les migrants ne bénéficient guère de droits sociaux particuliers, tels que l'accès à l'éducation, aux services de santé, au regroupement familial, à la sécurité sociale et les droits syndicaux[356]. Ainsi, l'immigration est conçue comme un phénomène purement économique, sans conséquence sociale, où le terme *« immigré »* est implicitement refusé (*Lori 2012*, *Thiollet, 2015).* Les immigrants sont qualifiés de *« al-wafidoun »*, ce qui signifie les *« arrivés »* ou les *« invités »*.

A l'échelle sociale, les migrants sont généralement entassés dans des camps de travail isolés géographiquement et socialement du centre-ville (*Hamza, 2015*). Les conditions de vie dans ces camps sont extrêmement insalubres[357] [358]. Ces conditions sont très favorables pour la propagation des maladies[359]. En août 2008, 40% des 1093 camps de travail à l'émirat de Dubaï manquaient de normes minimales de santé et de prévention des incendies, selon les autorités de santé publique de cet émirat (*Human Rights Watch, 2009*)[360]. Des inspections en 2008 ont révélé que 70% des logements des travailleurs enfreignaient les règles d'hygiène et de sécurité *(Sonmez et al., 2011*). Concernant l'accès à la santé, le gouvernement émirati ne prend pas en charge l'assurance maladie des migrants dans le secteur privé. Ces derniers sont principalement assurés

[354] *Une citoyenneté signifie une participation dans la distribution de richesse et plus des droits tels que la gratuité de l'éducation et des soins de santé, la priorité à l'emploi, et d'autres nombreux avantages. Le gouvernement préfère, ainsi, de préserver ces avantages à une minorité des ressortissants d'où la temporalité de l'immigration.*
[355] *Lettre de la représentante permanente des Émirats Arabes Unis aux Nations Unies « Nasser Al-Shamsi » en 2006, rapportée dans « Human Rights Watch. (2006).* Building tower, cheating workers. Exploitation of migrant construction workers in the United Arab Emirates*, 70 »*
[356] *Les EAU ne sont pas signataires de la plupart des traités internationaux sur les droits de l'homme et les droits du travail, ce qui limite leur responsabilité vis-à-vis des systèmes internationaux.*
[357] *Build Safe, U. A. E. "Best practice guidelines for labor camp accommodation welfare: United Arab Emirates, Revision 1 (2009)." (2009).*
[358] *http://www.independent.co.uk/opinion/commentators/johann-hari/the-dark-side-of-dubai-1664368.html*
[359] *http://www.migrant-rights.org/2009/03/03/overcrowding-in-dubai-labour-camps/.*
[360] *Human Rights Watch, World Repport 2009, pp. 522.*

par le *« kafil »* ou bien l'employeur en vertu de l'institution de *« kafala »* (*Malit et al., 2018*). La couverture de l'assurance maladie est déterminée en fonction du salaire du migrant, de son poste ainsi que d'autres facteurs[361].

La *« kafala »* a contribué à développer les pratiques discriminatoires sur le marché du travail. Elle a creusé le fossé entre *« citoyens-étrangers »*, notamment en matière d'emploi (*Ticku, 2010, Thiollet, 2015*). A cet effet, le pays a réservé une liste des métiers à exercer uniquement que par les citoyens comme les postes de ressources humaines et de responsables des relations avec le gouvernement, même si l'application de cette diapositive reste théorique *(Hertog, 2014)*. En outre, un programme d'« *émiratisation* » (nationalisation du marché du travail) a été mis en place donnant la priorité d'emploi dans le secteur privé aux citoyens. Ces mesures visaient à réduire la demande de travailleurs étrangers, à créer les opportunités d'emploi pour les nationaux et à restreindre, d'une manière directe ou indirecte, l'accès et la mobilité de la main d'œuvre étrangère sur le marché du travail émirati. D'une manière générale, tous les avantages économiques et sociaux sont réservés exclusivement aux citoyens[362]. L'État leur offre un large éventail d'avantages sociaux, tels que des allocations de logement généreuses, la gratuité de l'éducation, des services médicaux et à d'autres services publics, un traitement préférentiel sur le marché du travail, des salaires généralement plus élevés, etc[363].

La structure sociale hiérarchique aux Emirats Arabes Unis est basée non seulement sur une dichotomie entre autochtones et étrangers, mais également entre les étrangers mêmes. En effet, l'expérience migratoire dans le pays est inégale. Les migrants sont réglementés par des pratiques discriminatoires fondées sur la classe socio-professionnelle, le genre, la nationalité et l'ethnique (*Thiollet, 2016 ; Pagès-El Karoui, 2016*). En général, les citoyens du *CCG* et les travailleurs venant des pays occidentaux sont placés en haut de l'échelle, tandis que les travailleurs asiatiques, en particulier ceux venant de l'Asie du Sud-Est, sont classés en bas de l'échelle *(Hamza, 2015)*. Les travailleurs occidentaux bénéficiaient, généralement, des salaires plus élevés et plus des privilèges que les autres travailleurs immigrés, notamment au niveau de l'octroi des visas et des permis du travail (*Koch, 2015)*. Cependant, les employés sud-asiatiques sont moins payés que les occidentaux, qui sont parfois moins qualifiés et moins expérimentés *(Errichiello, 2021 ; Vora, 2013)*.

---

[361] *https://u.ae/en/information-and-services/health-and-fitness/health-insurance*

[362] *Lori, Noora. "National security and the management of migrant labor: A case study of the United Arab Emirates." Asian and Pacific Migration Journal 20.3-4 (2011): 315-337.*

[363] *Aya Batrawy, « Despite wealth gap, ordinary Emiratis ride UAE gravy train », 2014 : https://www.timesofisrael.com/despite-wealth-gap-ordinary-emiratis-ride-uae-gravy-train/*

Par ailleurs, le système migratoire aux Emirats Arabes Unis marginalise la main d'œuvre peu qualifié et à faible revenu. Une distinction est pratiquée entre les travailleurs qualifiés venant des pays occidentaux, des pays arabes, de l'inde, du Corée du Sud, et les travailleurs non qualifiés asiatiques et africains[364]. En effet, les travailleurs les moins qualifiés et à revenus faibles se caractérisent par des conditions de travail et de vie précaires ainsi qu'une insécurité en matière d'emploi et de visa *(Fargues et al., 2019)*. Par exemple, les politiques anti-installation cités précédemment ciblaient principalement les migrants peu qualifiés, tandis que ces mesures sont plus favorables pour les migrants qualifiés. En ce sens, l'émirat du Dubaï offre aux travailleurs hautement qualifiés et élites étrangers des droits et des privilèges socio-économiques *(Vora, 2013)*. En outre, de nombreux migrants à faible revenu sont confrontés à un manque de soins de santé et à des logements insalubres fournis par les employeurs *(Krisiansen et Sheikh, 2014)*.

1.3. Les politiques migratoires aux Emirats Arabes Unis selon le *"MIPEX"* : *politiques anti-intégrationnistes et conditionnées*

Afin d'évaluer les politiques d'intégration des migrants aux *EAU*, nous nous référons à un indice utilisé à l'échelle mondiale connu sous le nom de *« MIPEX »*[365]. Il s'agit d'une mesure mondiale qui détermine les politiques d'intégration des migrants dans un pays d'accueil. Cette mesure couvre essentiellement trois dimensions, notamment les droits politiques, économiques et sociales afin d'explorer le statut d'intégration des migrants. Huit indicateurs fondamentaux sont utilisés dans la détermination du score de *« MIPEX »*[366], à savoir : la mobilité sur le marché du travail, l'éducation, la participation politique, l'accès à la nationalité, le regroupement familial, la santé, la permanence de la résidence et l'anti-discrimination[367]. Ces indicateurs fournissent une meilleure appréciation des restrictions et des droits d'intégration au détriment

[364] *https://www.lesclesdumoyenorient.com/Les-migrations-Les-travailleurs-immigres-dans-le-Golfe.html*
[365] *L'indice ou l'index des politiques d'intégration des migrants*
[366] *Le score MIPEX est basé sur un ensemble d'indicateurs politiques de l'intégration des migrants qui permet de comparer les lois et les politiques actuelles par rapport aux normes les plus élevées. Cela s'est établi par la consultation d'experts des universités et des institutions qui utilisent des recherches comparatives dans leurs domaines d'expertise respectifs. Un indicateur politique est une question relative à une composante politique spécifique des huit domaines politiques suivants : la mobilité sur le marché du travail, l'éducation, la participation politique, l'accès à la nationalité, le regroupement familial, la santé, la permanence de la résidence et l'anti-discrimination. Pour chaque réponse, il y a un ensemble d'options avec des valeurs associées (de 0 à 100, par exemple, 0-50-100). La valeur maximale de 100 est attribuée lorsque les politiques répondent aux normes les plus élevées en matière d'égalité de traitement. Dans chacun des 8 domaines politiques, la moyenne des scores des indicateurs est calculée afin d'obtenir le score final par domaine. La moyenne des scores des huit domaines donne à son tour la moyenne globale pour chaque pays. La méthodologie du calcul permettant de déterminer le score pour chaque indicateur ainsi que le score final est donné par le lien suivant : https://www.mipex.eu/methodology*
[367] https://www.mipex.eu/key-findings

de la population migrante.

Malgré les reformes mises en place, l'approche d'intégration aux EAU est classée par le *« MIPEX »* comme défavorable à l'intégration. Selon le classement de 2020[368], avec un indice de 29/100, les EAU se situent en bas d'échelle avant l'Indonésie (26/100), l'Inde (24/100). On trouve en dernière position, la Jordanie (21/100) et l'Arabie Saoudite (10/100) qui font recours également à la *« kafala »* dans leurs politiques migratoires. Dans ces pays, l'intégration des migrants est refusée. D'une manière générale, la majorité des pays émergents, comme le cas de la Russie et la chine, se caractérise par une immigration sans intégration où il y a une inégalité de chances entre les citoyens et les étrangers et les droits fondamentaux des migrants sont négligés. A la tête de liste, on trouve la Suède (86/100), la Finlande (85/100), le Portugal (81/100), le Canada (80/100) et la Nouvelle-Zélande (77/100). L'approche d'intégration dans ces pays est caractérisée de globale. Autrement dit, elle garantit pleinement l'égalité dans les droits, les opportunités et la sécurité entre les citoyens et les immigrés.

Aux Émirats Arabes Unis, de nombreux obstacles restreint l'intégration des migrants. Le pays adopte des politiques concernant l'accès aux droits fondamentaux. A l'exception de regroupement familial et l'accès aux soins de santé, les politiques migratoires sont plutôt défavorables à l'intégration. La mobilité des migrants sur le marché du travail et la participation politique sont particulièrement extrêmement restrictives. Contrairement aux citoyens, les migrants subissent de multiples obstacles pour accéder et circuler librement sur le marché du travail émirati. Concernant, la participation politique est complètement refusée dans le pays. Un migrant n'a pas le droit de former une association politique, ni d'adhérer à des partis politiques. De plus, les travailleurs immigrés ne sont pas autorisés à former ou à adhérer à un syndicat, d'établir de négociation collective ou d'exercer des droits d'association et de manifestation sur le lieu du travail[369]. Ces restrictions privent les migrants non seulement de leurs droits politiques fondamentaux, mais aussi affecte leur position et leur capacité à participer ou à contribuer à toute prise de décision gouvernementale susceptible d'affecter leurs conditions sur le marché du travail ou leur bien-être dans le pays. En matière de permanence de résidence et l'accès à la nationalité, les politiques sont très sélectives et conditionnelles, et particulièrement défavorables pour les migrants les moins qualifiés. Les Émirats Arabes Unis sont classés dans les derniers rangs selon le *« MIPEX »*. Par exemple, pour acquérir la nationalité émiratie, le gouvernement exige que le migrant ait résidé de manière continue dans

[368] *Voir : https://www.mipex.eu/united-arab-emirates*
[369] *Loi fédérale n. 8 de 1980 Article 112 (Modifié par la loi fédérale n° (12) de 1986.)*

le pays pendant une période d'au moins trente ans alors que la majorité des contrats de travail sont à durée déterminée *(deux ans généralement)*. Selon les statistiques, moins de 1% des migrants sont naturalisés aux Émirats Arabes Unis[370]. Le gouvernement émirati a prévu d'introduire de nouvelles reformes concernant le regroupement familial et l'accès à la naturalisation.

2. Les réformes du système de *« kafala »* dans les six pays du CCG

Depuis la fin du siècle dernier, le déséquilibre démographique et la dualité du marché du travail sont devenus une préoccupation des politiques d'immigration et d'emploi dans les pays du CCG (*Winckler, 2009*). De même, les changements démographiques exceptionnels dans les populations natives de ces pays, qui ont conduit à une augmentation des niveaux de chômage, en particulier chez les jeunes, ont été une autre source de pression politique et économique considérable (*Shah, 2008)*. En conséquence, plusieurs réformes ont été mises en œuvre, telles que des politiques de nationalisation. Cependant, les résultats limités de ces politiques ont conduit les monarchies du CCG à recourir à d'autres mécanismes de réforme autour du système de la « *kafala »* et des lois du travail. La mobilisation de mécanismes de réforme alternatifs n'était pas la seule raison des réformes en cours du système de la *« kafala »*. La pression croissante exercée sur les pays du Golfe par les organisations internationales de défense des droits de l'Homme, comme Human Rights Watch, et certains gouvernements occidentaux est un autre facteur qui a conduit à un débat sur le système de parrainage. Ces organisations ont dénoncé le fait que ce système viole les normes internationales en matière de travail et des droits de l'Homme (*Kapiszewski, 2001*). Il expose les travailleurs migrants à un large éventail d'abus et de violations, notamment au niveau des conditions de travail, des restrictions à la liberté de s'organiser ou de négocier collectivement, du non-paiement des salaires, confiscation des documents personnels, le travail forcé, etc. Cette pression et ces critiques à l'égard du système ont atteint leur apogée lorsque le Qatar a obtenu le droit d'accueillir la Coupe du monde 2022 (*Diop et al., 2018*). Cet événement a, d'une part, suscité beaucoup plus de critiques à l'égard des pays du CCG concernant la condition des travailleurs migrants sur les marchés du travail nationaux. Mais d'autre part, c'est peut-être grâce à cette attention internationale que ces pays ont commencé à mettre en œuvre les premières réformes de la *« kafala »* et de leurs marchés du travail. Depuis, les États arabes du Golfe débattent de l'urgence de réglementer le système

[370] https://www.humanium.org/en/united-arab-emirates/

actuel de gestion de l'immigration dans la région. Chaque pays a tenté de mettre en œuvre un ensemble spécifique de réformes à différents moments au cours des deux dernières décennies.

2.1. Les réformes en Arabie Saoudite

Quant à l'Arabie Saoudite, plusieurs réformes ont été mises en œuvre depuis 2012 après plusieurs critiques et une forte pression des organisations internationales de défense des droits de l'Homme. En 2012, le pays a proposé un système de parrainage *" collectif "* plutôt qu'individuel, géré par une autorité du travail affiliée au ministère des Ressources humaines et du Développement social. En 2013, une réforme a été adoptée pour offrir plus grande protection aux travailleurs domestiques[371]. Cette réforme visait à réglementer le contrat de travail des travailleurs domestiques en interdisant à l'employeur de confier au travailleur domestique un travail non convenu dans le contrat ou de le forcer à travailler pour un autre, à organiser la relation entre l'employeur et le travailleur domestique, le salaire, les droits et obligations des deux parties, la validité et la prolongation du contrat, les congés payés, les soins de santé conformément aux règles et règlements du Royaume, etc. De même, d'autres mesures ont été prises en 2015 pour améliorer les conditions de travail en interdisant la confiscation des passeports, le non-paiement des salaires, etc. Cependant, ces mesures de 2015 excluaient plusieurs catégories professionnelles comme les travailleurs domestiques, et ceux travaillant en Arabie saoudite pour moins de deux mois (*Human Rights Watch, 2015*).

En 2019, le pays a officiellement approuvé un nouveau système de *« résidence premium »* ou « *iqama privilégiée »* similaire à un système de *« Green Card »* selon des critères d'éligibilité prédéfinis[372]. Ce nouveau programme de résidence a été approuvé par le Conseil de la Shura d'abord, puis par le Cabinet des ministres le 14 mai 2019. Il garantit aux résidents éligibles un ensemble d'avantages, notamment le droit de travailler et de se déplacer librement sur le marché national, de faire venir leur famille, le droit de recruter des travailleurs, de posséder des biens, ainsi que de quitter le pays et d'y revenir sans avoir besoin de l'autorisation d'un parrain. Deux catégories de résidence ont été définies dans le cadre de ce système, la résidence permanente et la résidence temporaire d'un an renouvelable, offerte moyennant une taxe spécifique[373]. Ces nouvelles réformes s'inscrivent dans le cadre d'un projet de développement conforme à la Vision 2030 du Royaume d'Arabie Saoudite. Elles visent à attirer les investisseurs et les expatriés

[371] *Décision n° 310 de 1434 sur les travailleurs domestiques : http://nshr.org.sa/wp-content/uploads/2013/11/696_PDF.pdf*
[372] *https://gulfnews.com/world/gulf/saudi/saudi-shura-council-approves-green-card-style-residence-1.63839861*
[373] *Premium Residency Center : https://saprc.gov.sa/#/about-premium-residency*

hautement qualifiés sur le marché du travail national. Ce nouveau système accorde aux expatriés des avantages similaires à ceux des citoyens mais ne permet pas d'accéder à la nationalité saoudienne.

Plusieurs autres réformes ont été mises en place en 2021, assouplissant les restrictions imposées par la *« Kafala »*. Ces réformes visaient à accroître l'attractivité, la flexibilité, l'efficacité et la compétitivité du marché du travail saoudien, et à améliorer les relations de travail entre travailleurs et employeurs conformément aux normes internationales[374]. Ces réformes ont été annoncées pour la première fois fin 2020 dans un guide national appelé *« Initiative de réforme du marché du travail » (LRI)*[375], et elles sont entrées en vigueur en mars 2021. Selon la nouvelle législation, un travailleur migrant n'a plus besoin du consentement de son employeur pour changer ou quitter son emploi. Il peut changer d'emploi après avoir travaillé pour le même employeur pendant un an ou à l'expiration de son contrat de travail. Désormais, l'expatrié devra faire sa demande via la plateforme *« Qiwa »* régie par le ministère des ressources humaines et du développement social. La même résolution ministérielle prévoit que les travailleurs migrants, qui ne pouvaient auparavant pas quitter le royaume et y revenir sans le consentement de leur employeur, peuvent désormais soumettre une demande en ligne via la plateforme *« Absher »* pour obtenir un visa de sortie et de retour ou un visa de sortie permanent auprès du même ministère[376]. Des mesures de contrôle spécifiques ont été mises en place dans le cadre de ces réformes afin de prendre en compte les droits des deux parties à la relation contractuelle (employeurs et travailleurs migrants). Toutefois, ces nouvelles dispositions excluent les travailleurs migrants non couverts par le droit du travail, notamment les employés de maison, les agriculteurs et les agents de sécurité. De plus, les critères selon lesquels le ministère accorde ces différents permis sont restés flous et indéfinis.

Les réformes en cours constituent une étape très positive dans la protection des migrants et la régulation du marché du travail saoudien. Cependant, ces réformes présentent des lacunes importantes et sont insuffisantes pour démanteler le système de *« kafala ».* Les expatriés dépendent toujours de leurs employeurs pour entrer dans le pays, demander ou annuler un permis de séjour ou de travail. Les abus se poursuivront tant que les permis de travail et de séjour seront liés à un *« kafil »* ou à un employeur. De plus, les travailleurs migrants doivent

[374] Ministère de ressources humaines et de développement social (HRSD) : https://hrsd.gov.sa/en/news/ministry-human-resources-and-social-development-launches-labor-reforms-private-sector-workers
[375] Labor Reform Initiative : https://hrsd.gov.sa/sites/default/files/1112020.pdf
[376] https://hrsd.gov.sa/en/news/ministry-human-resources-and-social-development-launches-labor-reforms-private-sector-workers

toujours obtenir la permission de leur employeur pour changer d'emploi avant la fin du contrat ou avant la période de travail d'un an. Cette situation peut exposer les migrants à des abus et à des violations de leurs droits. Plusieurs pratiques illégales sont encore courantes en Arabie saoudite, comme la confiscation des passeports, le non-paiement des salaires et le travail forcé, notamment dans le secteur domestique[377]. En outre, les réformes mises en œuvre négligent de manière disproportionnée les travailleurs qui ne sont pas couverts par le droit du travail, comme les travailleurs domestiques et les agriculteurs, qui sont les plus touchés par ce qui est décrit comme le système le plus abusif de la région. Ces travailleurs, qui sont généralement mal payés et vulnérables, restent dépendants de leurs employeurs. De même, il est toujours interdit aux travailleurs migrants de faire grève ou de participer à des activités syndicales.

2.2. Les réformes au Bahreïn

En mai 2009, les autorités locales bahreïnies ont annoncé l'abolition de la *« Kafala »* comme système de gestion des travailleurs migrants. En vertu de cette décision, l'Autorité de régulation du marché du travail *(LMRA)*[378] est désormais l'autorité publique en charge de la main-d'œuvre étrangère à la place du *« Kafil »* ou employeur. L'entrée d'un étranger au Bahreïn n'est plus conditionnée par la présence d'un parrain mais par un permis de travail de deux ans accordé par la LMRA. Cependant, les travailleurs domestiques ont été exclus de ces nouvelles mesures[379]. Plusieurs autres nouvelles mesures ont été introduites dans le cadre de cette annonce. Les travailleurs étrangers bénéficiaient dorénavant d'un certain degré de mobilité professionnelle. Ils peuvent changer d'emploi sans le consentement du *« Kafil »* ou de l'employeur[380]. Cette nouvelle mesure n'est valable que sous certaines conditions, notamment celle de ne pas avoir violé les termes de leur précédent contrat de travail avec l'employeur. Toutefois, le gouvernement bahreïni est ensuite revenu sur cette décision en réponse aux pressions exercées par les entreprises et les employeurs locaux contre ces mesures. En 2011, un amendement législatif a été introduit qui stipule qu'un travailleur migrant doit attendre un an avant de changer

---

[377] https://www.middleeastmonitor.com/20200416-3-7m-domestic-workers-in-saudi-arabia/ & https://www.hrw.org/news/2020/12/23/saudi-arabia-personal-drivers-face-abuse#:~:text=The%20Saudi%20authorities%20announced%20reforms,and%20exploitation%2C%20including%20forced%20labor

[378] En anglais « Labour Market Regulatory Authority »

[379] Décision n°4 de 2013 modifiant certaines dispositions de la décision n° 76 de 2008 relative à la réglementation des permis de travail de travail pour les travailleurs étrangers, à l'exclusion de la catégorie des travailleurs domestiques

[380] Décision n°79 de 2009 concernant les procédures de transferts d'un travailleur immigré à un autre employeur. Conformément à l'art. 7, le travailleur qui désire être transféré après l'expiration ou l'annulation de son permis de travail par l'employeur, doit en informer l'Autorité de régulation du marché du travail (ARML) 30 jours avant l'expiration ou dans les 5 jours ouvrables suivant l'annulation (sous certaines conditions

légalement d'employeur[381]. une promulgation de la loi sur le travail dans le secteur privé a été mise en œuvre en 2012, incluant cette fois les travailleurs du secteur domestique[382]. Cette nouvelle législation a révisé les conditions légales d'emploi des immigrants en réglementant la relation "employeur-employé". En vertu de cette loi, les protections et avantages sociaux des travailleurs sont améliorés, tels que le droit de grève, l'interdiction de la discrimination salariale fondée sur le sexe, l'origine ou la religion, et la réglementation des heures de travail. Ces mesures, ainsi que d'autres, ont entraîné une augmentation relative des salaires des migrants. Cela a rendu les nationaux plus compétitifs pour l'emploi dans le secteur privé (*Hertog, 2014*). Cependant, cette loi n'a pas établi de nouvelles réglementations au profit des migrants en situation irrégulière, et ses mesures étaient insuffisantes pour les citoyens à la recherche d'un emploi *(Fargues et Shah, 2017).*

Ces dernières années, le Bahreïn a poursuivi les réformes de son système de gestion de la main-d'œuvre étrangère. En 2017, les autorités bahreïnies ont annoncé l'introduction d'un système de visa flexible "Flexi Permit" et d'un système de parrainage personnel. Ce permis accorde ainsi plus d'autonomie aux travailleurs migrants. Il leur permettra de travailler dans le pays sans avoir besoin d'un *« kafil »* pour une période d'un à deux ans, renouvelable. Ce permis concerne les emplois non qualifiés et ne comprend pas les emplois dans les restaurants et les hôtels[383]. Un autre type de permis a été prévu pour ces professions. Les immigrants titulaires de ce permis doivent payer une taxe mensuelle d'environ 80 dollars en plus du droit de permis. Quant au statut des travailleurs domestiques, il est resté flou dans le cadre de ces nouvelles mesures.

Bien que l'abolition de la « *Kafala »* ait été annoncée depuis mai 2009, ce système est toujours intact, notamment dans le secteur privé. En réalité, ces nouvelles mesures n'impliquent pas une abolition complète de ce système. La Chambre de commerce et d'industrie de Bahreïn a déclaré par la suite que cela ne signifiait pas l'annulation du parrainage des expatriés par les institutions et entreprises publiques[384]. En outre, la LMRA n'a pas pleinement assumé le rôle de parrain. Le travailleur étranger a toujours besoin d'un *« kafil »* pour entrer dans le pays. En fait, les réformes ont porté sur les procédures d'emploi des immigrants et les réglementations post-emploi, mais

[381] *Décision n°15 de 2011 modifiant le paragraphe A de l'Article 25 de la loi n°19 de 2006 réglementant le marché du travail https://gulfmigration.grc.net/bahrain-decision-no-15-of-2011-amending-paragraph-a-of-article-25-of-law-no-19-of-2006-regulating-the-labour-market/*

[382] *Loi n° 36 de 2012 portant sur la promulgation de la législation du travail dans le secteur privé et remplaçant la loi de loi sur le travail de 1976*

[383] *Labor Market Regulatory Authority : https://lmra.bh/portal/en/page/show/325*

[384] *Un article publié dans « Labour Market Regalatory Authority », le 14 Juin 2009 : https://lmra.bh/portal/en/page/show/56*

aucun changement n'a été apporté au fonctionnement du système et de la législation existante. De même, l'impact de ces nouvelles mesures sur la restructuration du marché du travail et les politiques de nationalisation est jugé insuffisant. Elles n'ont pas été en mesure de résoudre les problèmes fondamentaux du marché du travail bahreïni. En général, ces réformes autrefois ambitieuses se sont enlisées ou ont été considérablement réduites au cours de leur mise en œuvre.

2.3. Les réformes aux Émirats Arabes Unis

Les Émirats Arabes Unis ont lancé une série de réformes depuis 2009. L'une des actions les plus remarquables en termes de réglementation du marché du travail des migrants a été le système de protection des salaires *(WPS)*, introduit en 2009[385], qui vise à réprimer le non-paiement des salaires dans le secteur privé. Le pays a annoncé en 2010 l'introduction de nouvelles mesures moins strictes dans le cadre de la *« Kafala »*. Une première annonce en 2010 visait à faciliter le transfert des travailleurs migrants d'un *« Kafil »* à l'autre afin de permettre une meilleure mobilité sur le marché du travail, en particulier pour les travailleurs qualifiés et hautement qualifiés[386]. Cette décision implique l'abolition du certificat de non-objection *(NOC)* qui était censé être remis par le *« Kafil »* à son *« Makful »*. Cela signifie que le travailleur migrant n'est plus tenu d'avoir l'accord de l'employeur ou du parrain pour changer d'employeur. L'application de cette nouvelle mesure est subordonnée à la rupture de la relation de travail à l'amiable, et une période minimale de deux ans de travail est requise pour le migrant auprès du même employeur. Selon les procédures annoncées par le ministère du travail, à l'expiration du contrat, un travailleur étranger peut céder son parrainage à une nouvelle partie de son choix. Auparavant, un travailleur migrant titulaire d'un diplôme universitaire ou postsecondaire devait attendre au moins 1 an pour changer de sponsor ou d'employeur, tandis que les travailleurs titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou d'un équivalent devaient attendre au moins 2 ans, et cette période pouvait aller jusqu'à un minimum de 3 ans pour les autres catégories[387]. En outre, le travailleur doit attendre une période de 6 mois après l'annulation de sa carte de travail pour rejoindre une nouvelle entité. La mobilité du travail a ensuite été renforcée par le décret ministériel de 2015 abrogeant le décret ministériel 1186 de 2010[388]. Un nouveau permis peut

[385] Décision ministérielle n° 788 de 2009[385] concernant la protection des salaires
[386] Décision ministérielle n° 1186 de 2010 concerne les règles et les conditions de l'octroi des nouveaux permis de travail après la fin de contrat, et la possibilité de changement d'employeur.
[387] Décision ministérielle n° 826 de 2005 concernant les règles de transfert de parrainage.
[388] Décret ministériel n°766 de 2015[388] portant sur les règles et les conditions d'octroi d'un permis de travail à un travailleur pour un emploi par un nouvel employeur

désormais être accordé lorsque le travailleur et l'employeur conviennent mutuellement de mettre fin au contrat en cours de terme, à condition que le travailleur ait accompli au moins six mois de travail. Il est dérogé à cette règle des six mois si le travailleur est qualifié ou hautement qualifié (titulaire d'un diplôme universitaire ou d'un diplôme postsecondaire)[389]. La même année, plusieurs autres réformes ont été mises en place pour mieux protéger les travailleurs étrangers, notamment les conditions de rupture de contrat[390], l'établissement du contrat de travail standard *(SCE)*[391][392], la réglementation des heures de travail[393], les conditions de logement des travailleurs migrants[394], etc.

En 2017, une nouvelle loi fédérale a été annoncée pour mieux protéger les travailleurs domestiques[395]. Cette loi réglemente le travail des agences de recrutement, le contrat de travail, les salaires, les heures de travail, les congés et les obligations de chaque partie du contrat, etc. Cette loi a été complétée par la résolution n° 22 de 2019[396]. En 2018, un nouveau système de visas de résidence a été annoncé permettant aux investisseurs, aux entrepreneurs et aux personnes et étudiant ayant des talents spécifiques d'obtenir des visas de longue durée de 5 ou 10 ans[397]. Cette résolution a été complétée en mai 2019 par un programme la résidence permanente *« Golden Visa »*[398] qui a été introduit pour un groupe très restreint d'expatriés. Cette mesure exclue les travailleurs peu ou non qualifié. Les réformes du travail ont permis d'améliorer la protection des droits du travail des migrants. Cependant, le système de la *« kafala »* est toujours en vigueur dans le pays. Les problèmes fondamentaux de ce système, tels que les frais de recrutement, la confiscation des passeports, l'interdiction de l'activité syndicale et de la négociation collective, n'ont pas encore été traités de manière adéquate. Les droits et libertés politiques des immigrants sont relativement inexistants. En outre, les réformes au sein des pays sont très sélectives et conditionnelles. Elles ne profitent qu'aux travailleurs qualifiés et hautement qualifiés, alors que les travailleurs non qualifiés et les travailleurs

[389] *https://gulfnews.com/uae/government/new-uae-ministry-of-labour-decree-on-workers-permit-for-employment-by-new-employer-1.1591536*
[390] *Décret ministériel n°765 de 2015 portant sur les règles et conditions de résiliation des relations de travail*
[391] *SEC: The Standard Employment Contract.*
[392] *Décret ministériel n° 764 de 2015 sur les contrats de travail standard approuvés par le ministère du travail.*
[393] *Décret ministériel n°401 de 2015 portant sur la détermination des heures de travail à midi*
[394] *Résolution ministérielle n°591 de 2016 concernant l'engagement des établissements à fournir un logement à leurs travailleurs*
[395] *Loi fédérale n° 15 de 2017 sur les travailleurs domestiques*
[396] *Cette loi établisse davantage de protection pour les travailleurs domestiques comme la conservation des documents personnels, de congé obligatoire et l'accès à des voies d'enquête et de poursuites en cas de violation des contrats par les employeurs ou les agences de recrutement.*
[397] *La résolution du Cabinet n° 56 de 2018 concernant l'organisation des permis de séjour pour les investisseurs, les entrepreneurs et les talents professionnels.*
[398] *La résolution du Cabinet n° 56 de 2018*

domestiques sont les plus vulnérables dans ce système. Les réformes prises aux Émirats Arabes Unis seront détaillées dans le dernier chapitre de cette thèse. Le tableau ci-dessous résume les réformes majeures prises par le gouvernement émirati depuis 2009 :

***Tableau 5.1** : Les principales réformes de « kafala » aux Emirats Arabes Unis dès 2009*

Reforme juridique	**Date d'adoption**	**Résumé**
Décision ministérielle n° 788 de 2009[399] concernant la protection des salaires	20 Juillet 2009	Cette réforme oblige toutes les entreprises de transférer les salaires de leurs travailleurs en passant par les banques et les institutions financières en utilisant le système de protection des salaires (WPS)[400]. Ce système visait à sévir contre le non-paiement des salaires dans le secteur privé
Décision du cabinet n°13 de 2009 approuvant un manuel des normes générales pour les logements collectifs de main d'œuvre et les services annexes	17 Mars 2009	Cette décision souligne la responsabilité des employeurs de fournir aux travailleurs un logement conforme aux normes internationales du travail dans le but protéger les droits des travailleurs. Elle s'applique aux logements de 500 ouvriers ou plus. Ces logements doivent répondre aux normes mentionnés dans l'article 3 (logements éloignés de sources de pollution, de bruit, respectant les normes de santé et de sécurité, etc.) [401].
Décision ministérielle n° 1186 de 2010 concerne les règles et les conditions de l'octroi des nouveaux permis de travail après la fin de contrat, et la possibilité de changement d'employeur.	29 Novembre 2010	Un travailleur peut bénéficier d'une nouvelle autorisation de travail à la fin de son contrat. Cette décision implique une abolition du certificat de non objection *(NOC)*[402]. Cette réforme a permis une libre mobilité de main d'œuvre sur le marché du travail particulièrement hautement qualifié.
Décret ministériel n°401 de 2015 portant sur la détermination des heures de travail à midi	18 Mai 2015	Cette décision impose une pause de midi de 12h30 à 15h00 pour les emplois sous le soleil, et limite de la durée journalière de travail à 8 heures. Les heures de travail supplémentaires doivent être considérées comme des heures supplémentaires et doivent être rémunérées.
Résolution ministérielle n°591 de 2016 concernant l'engagement des établissement à fournir un logement à leur travailleurs	30 Mai 2015	Conformément à cette décision, l'employeur est obligé de fournir des logements convenables aux travailleurs migrants selon les règles fixées par le gouvernement. Une entreprise est tenue de fournir un logement à ses travailleurs, si elle emploie 50 travailleurs ou plus et que le salaire du travailleur est inférieur à 2000 dirhams par mois en référence au système de protection des salaires. Le lieu d'habitation doit répondre aux normes établies par le ministère[403].
Décret ministériel n°764 de 2015 sur les contrats de travail	27 Septembre 2015	La mise en place du contrat de travail type (SCE)[404] oblige les employeurs à proposer une offre d'emploi conforme à ce

[399] Cette décision a été abrogée et remplacée par la décision ministérielle n°739, entrée en vigueur 13 Juillet 2016.
[400] Wages Protection System » : un mécanisme électronique innovant développé par le ministère des Ressources humaines et de l'Émiratisation en coopération avec la banque centrale visant à contrôler efficacement le marché du travail en ce qui concerne le paiement des salaires. Cette
[401] http://wam.ae/en/details/1395228389146
[402] Décision ministérielle n° 1186 de 2010 autorisant un travailleur à changer d'employeur deux ans après son premier emploi.
[403] Conformément aux normes réglementaires en référence à la résolution ministérielle n°212 de 2014 pour les entreprises employant moins de 500 travailleurs et la décision du cabinet n°13 de 2009 pour les entreprises de plus de 500 travailleurs.
[404] SEC : The Standard Employment Contract.

types approuvés par le ministère du travail (MoHRE)		contrat405. Autrement, l'admission d'un travailleur étranger au pays repose sur la signature de ce dernier qui doit être enregistré auprès de « MoHRE » tel qu'il est, aucune modification n'y est possible sans l'acceptation du travailleur[406.]
Décret ministériel n°765 de 2015 portant sur les règles et conditions de résiliation des relations de travail	27 Septembre 2015	Ce décret définit les modalités de rupture et de résiliation d'un contrat de travail[407].
Décret ministériel n°766 de 2015408 portant sur les règles et les conditions d'octroi d'un permis de travail à un travailleur pour un emploi par un nouvel employeur	27 Septembre 2015	Un nouveau permis de travail peut être accordé au travailleur en fin de relation de travail dans certain nombre de cas[409]. Cette décision permettait ainsi une meilleure mobilité sur le marché du travail
Loi fédérale n°15 de 2017 sur les travailleurs domestiques	11 Juin 2017	Cette loi détermine les conditions de recrutement des travailleurs domestique ainsi que les conditions d'agrément du bureau de recrutement. Elle détermine, aussi, les termes du contrat, les obligations des employeurs et des employés, les heures de travail légales, les jours de repos, les exigences en matière de santé et de sécurité au travail, les inspections, les sanctions, etc. Cette loi a été complétée par la résolution n° 22 de 2019[410].
La résolution du Cabinet n° 56 de 2018 concernant l'organisation des permis de séjour pour les investisseurs, les entrepreneurs et les talents professionnels	01 Janvier 2019	Un nouveau système de visas de résidence de longue durée a été mis en place permettant aux investisseurs, aux entrepreneurs et aux personnes et étudiant ayant des talents spécifiques d'obtenir des visas de longue durée (5 ou 10 an). Cette résolution a été complétée en mai 2019 par un programme la résidence permanente *« Golden Visa »*[411] qui a été introduit pour un groupe très restreint d'investisseurs, d'entrepreneurs, de talents spécialisés, de chercheurs et d'étudiants exceptionnels résidant aux EAU.

Les réformes du travail ont permis d'améliorer la protection des droits du travail. Cependant, l'approche intégratif des migrants aux EAU est restée toujours restrictive, sélective et conditionnelle, comme montré plus haut. Les libertés et les droits politiques des immigrés sont relativement inexistantes.

[405] *https://gulfnews.com/uae/government/full-text-decree-on-uae-ministry-of-labour-approved-standard-employment-contracts-1.1591529*

[406] *Décret ministériel n° 764 de 2015*

[407] *https://gulfnews.com/uae/government/new-uae-ministry-of-labour-decree-on-termination-of-employment-relations-1.1591558*

[408] *Modifié par le décret ministériel n° (1094) de 2016 : https://www.mohre.gov.ae/handlers/download.ashx?YXNzZXQ9NDI5OA%3d%3d*

[409] *https://gulfnews.com/uae/government/new-uae-ministry-of-labour-decree-on-workers-permit-for-employment-by-new-employer-1.1591536*

[410] *Cette loi établisse davantage de protection pour les travailleurs domestiques comme la conservation des documents personnels, de congé obligatoire et l'accès à des voies d'enquête et de poursuites en cas de violation des contrats par les employeurs ou les agences de recrutement.*

[411] *La résolution du Cabinet n° 56 de 2018*

2.4. Les réformes au Koweït

Les autorités koweïtiennes ont introduit des réformes similaires pour mieux gérer la main-d'œuvre étrangère. Un comité spécial du travail a été nommé pour discuter des détails de la réforme du système de parrainage et des alternatives qui répondent aux normes internationales des droits du travail. Ceci en vue de remplacer le système de *« Kafala »* à un stade ultérieur. En vertu de l'article 3 de la loi sur le travail dans le secteur privé, un travailleur expatrié pourra désormais obtenir un permis de travail délivré par le ministère des Affaires sociales et du Travail sous le parrainage d'une entité koweïtienne[412]. Auparavant, c'était le *« Kafil »* qui délivrait le permis de travail au travailleur. Cette loi a également renforcé un certain nombre d'autres droits des travailleurs formels, tels que les heures de travail, les indemnités de licenciement, etc. Cependant, elle n'a pas réussi à combler le fossé juridique fondamental entre les nationaux et les expatriés. En outre, les travailleurs domestiques ont été exclus de ces mesures. En 2015, le Koweït a lancé un projet de collaboration avec des organisations internationales telles que le *PNUD* et *l'OIM* pour améliorer les conditions de travail des travailleurs migrants conformément aux normes internationales du travail. Par la suite, une décision gouvernementale a permis aux travailleurs étrangers de changer d'employeur après un an de résidence continue dans le pays avec le même employeur[413]. Dans le passé, il était interdit à un employé de changer d'employeur sans le consentement de ce dernier ou sans l'autorisation de *« Kafil »* avant la période de trois ans, à quelques exceptions près, comme le fait d'être un travailleur qualifié[414]. Dans le même contexte, le Koweït a amélioré les conditions de travail dans le secteur domestique, notamment en fixant un salaire minimum et en facilitant le changement d'employeur [415]. Cependant, le pays n'a pas été à la hauteur de ses réformes ambitieuses pour les travailleurs domestiques, qui restent vulnérables et ont le moins susceptibles d'être protégés par la législation existante. Récemment, un comité gouvernemental chargé d'étudier l'abolition de ce système a été créé. Ce comité est directement responsable de toutes les questions concernant les employés du secteur privé. Il est chargé d'élaborer un plan visant à sauvegarder les droits des travailleurs étrangers et des employeurs, notamment en matière de recrutement et de gestion de la relation *"employeur-*

[412] Entrée en vigueur le 21 février 2010, modifiée par la loi n°90 de 2013 de droit de travail / https://gulfmigration.grc.net/labor-law/
[413] Décision ministérielle n°579 de 2015 modifiant la décision ministerielle n°200 de 2011 réglementant l'emploi dans le secteur privé
[414] Décret ministériel n°200 de 2011 sur réglementantation du travail l'emploi dans le secteur privé : https://gulfmigration.grc.net/ministerial-decree-no-200-of-2011-on-regulating-work-in-the-private-sector/
[415] Décret ministériel n° 68 de 2015 & décision ministérielle n° 2302 de 2016 portant sur le règlement d'application de la loi n° 68 de 2015 sur les travailleurs domestiques & https://www.arabtimesonline.com/news/new-domestic-labor-law-help-improve-rights-weaker-party/

employé". Le Koweït avait annoncé son " intention " d'abolir le système de parrainage depuis 2011. Mais aucune mesure sérieuse n'a été prise dans ce sens. De plus, malgré l'importance des réformes, elles ne sont toujours pas suffisantes pour restructurer le système de *« kafala »* ou pour résoudre les problèmes fondamentaux du marché du travail.

2.5. Les réformes à Oman

Les réformes prises par la monarchie omanaise étaient les plus modestes de la région. La principale réforme prise par le pays a été la modification de l'article 11 de la loi sur la résidence des étrangers, annoncée en 2021. Les travailleurs migrants à Oman peuvent désormais transférer leur parrainage sans l'autorisation de leur parrain ou de leur employeur après avoir terminé une période de contrat de deux ans. Cela leur permettra de chercher un nouvel emploi sans l'approbation de leur employeur et sans avoir besoin d'un certificat de non-objection *(NOC)*[416]. Auparavant, les non-Omanais étaient interdits d'entrée dans le pays pendant deux ans s'ils quittaient leur employeur sans autorisation. Cette mesure réduira la vulnérabilité des travailleurs étrangers et les protégera des pratiques illégales et abusives des employeurs. Toutefois, les travailleurs migrants sont toujours liés à leurs employeurs par la *« kafala »* pour entrer dans le pays et y rester légalement. La même année, Oman a également annoncé son intention de remplacer le système de parrainage par un système d'emploi basé sur des contrats. Toutefois, il n'a encore présenté aucune proposition concrète. La *« kafala »* persiste et accroît la vulnérabilité des travailleurs expatriés. En outre, aucune protection juridique n'est en place pour les droits des travailleurs domestiques. Le droit du travail omanais exclut actuellement les travailleurs domestiques. Ces derniers courent un risque élevé d'abus, d'exposition au travail forcé et de violation de leurs droits du travail *(Begum, 2016 ; Human Rights Watch, 2017).* Ils doivent obtenir la permission de leur employeur actuel pour changer d'emploi ou quitter le pays. Le droit du travail d'Oman interdit d'appeler ou de participer à des grèves et engage des poursuites judiciaires contre les employés en grève, notamment dans les services publics, les compagnies pétrolières, les aéroports, etc[417]. En outre, le droit du travail omanais n'oblige pas les employeurs à verser un salaire minimum aux employés migrants. Cela réduit considérablement leur niveau de vie et contribue à une segmentation accrue du marché du travail national, en particulier dans le secteur privé. En général, la législation du travail et la *« kafala »* sont conçues pour désavantager la main-d'œuvre étrangère par rapport aux

[416] *https://blogs.mediapart.fr/paolo-fusi/blog/240821/la-kafala-lesclavage-comme-au-moyen-age#_ftn34?userid=50c5cfd0-0f73-4a78-8a0a-316a9e3df908*
[417] *Décision ministérielle n° 575/2013 modifiant certaines dispositions de la décision ministérielle n°294/2006 concernant la réglementation de la négociation collective et les grèves*

travailleurs omanais. Tous les avantages liés à l'emploi sont réservés aux nationaux.

2.6. Les réformes au Qatar

Depuis qu'il a remporté l'appel d'offres pour l'organisation de la Coupe du monde de football de 2022, le Qatar subit une pression croissante pour réformer son système de gestion des migrants (*Human Rights Watch, 2015*). En 2014, le gouvernement a annoncé qu'une nouvelle loi mettrait bientôt un terme au système de parrainage des travailleurs étrangers (*Al-Khatib, 2014*). Fin 2016, le Qatar a annoncé l'abolition du système de la *« kafala »*. Le ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales a déclaré la mise en œuvre d'un système contractuel modernisé pour remplacer la loi sur le parrainage, notamment en effectuant les renouvellements de permis de séjour directement avec les travailleurs migrants au lieu de passer par les employeurs[418]. Cette nouvelle procédure offrira une plus grande flexibilité d'emploi et une plus grande mobilité aux travailleurs migrants, ainsi qu'une meilleure protection de ces derniers. Depuis 2019, les amendements apportées à la loi de 2015 sur l'entrée, la sortie et la résidence des expatriés permettent aux travailleurs migrants de quitter le pays et de changer d'emploi sans avoir besoin d'un *NOC* [419]. Ce qui signifie que les travailleurs étrangers peuvent désormais changer librement d'emploi sans le consentement de leur employeur ou *« kafil »*. Cela se fait dorénavant par le biais d'une procédure en ligne gérée par le ministère du travail, à condition que le travailleur informe son employeur en temps utile, conformément aux procédures du ministère du travail[420]. Certaines catégories professionnelles sont exclues de cette réforme, comme les travailleurs domestiques. Auparavant, un expatrié devait obtenir le consentement de son employeur ou de son sponsor pour quitter le pays ou changer d'emploi. La nouvelle législation a également établi un salaire de base minimum non discriminatoire de 1 000 QAR (274 $ US) qui s'appliquera aux travailleurs migrants, quelle que soit leur nationalité ou leur secteur d'activité[421]. De même, plusieurs autres mesures ont été mises en place concernant la clarification des règles de résiliation du contrat de travail, l'interdiction de la détention des documents personnels des employés, les conditions de logement, les horaires de travail, etc. En 2017, une nouvelle loi a été approuvée, couvrant également le secteur domestique[422]. Elle offrait davantage de protection aux travailleurs domestiques en termes de

[418] *Loi n° 21 de 2015, entrée en vigueur en décembre 2016, remplaçant la loi sur le parrainage « la kafala »de 2009.*
[419] *La loi n° 17 de 2020 modifiant la loi n° 21 de 2015 réglementant l'entrée, la sortie et la résidence des expatriés.*
[420] *Loi n° 13 de 2018 modifiant certaines dispositions de la loi n° 21 de 2015 réglementant l'entrée, la sortie et la résidence des expatriés.*
[421] *Loi n° 18 de 2020 : https://www.hrw.org/news/2020/09/24/qatar-significant-labor-and-kafala-reforms*
[422] *Loi n°15 de 2017 relative aux travailleurs domestiques.*

conclusion et de résiliation du contrat de travail, de conditions de logement, de salaire, de temps de travail et de vacances. Le Qatar a également annoncé en septembre 2018 une loi sur la résidence permanente des étrangers, dans des conditions qualifiées de strictes[423].

Les nouvelles réformes du travail et de la *« kafala »* au Qatar sont parmi les plus importantes à ce jour dans le CCG. Cependant, plusieurs dispositions légales subsistent et peuvent favoriser les abus, l'exploitation et les pratiques de travail forcé à l'encontre des travailleurs migrants. Le statut juridique du migrant est toujours lié à l'employeur en termes de demandes de renouvellement, d'annulation des permis de travail et de résidence, etc. Cette dépendance des travailleurs migrants à l'égard des employeurs pourrait compromettre les récentes réformes et entraver la mobilité des travailleurs. En outre, la confiscation des passeports, les frais de recrutement élevés, les pratiques de recrutement frauduleuses et l'interdiction de former des syndicats et d'y adhérer ou de faire grève sont toujours aussi répandus (*Human Rights Watch, 2020; Amnesty International, 2020*). Ainsi, les mesures prises par le Qatar sont encore loin de la réalité. Le nouveau système supprime le mot *« kafala »* des réformes en cours. Cependant, il ne supprime pas complètement les obstacles institutionnels à la mobilité de la main-d'œuvre et à la liberté de quitter le pays, laissant effectivement en place la structure de base du système de *« kafala »* (*Amnesty International, 2016 ; Diop et al., 2018*).

3. Évaluation critique des réformes dans les pays du CCG : *Succès ou échecs ?*

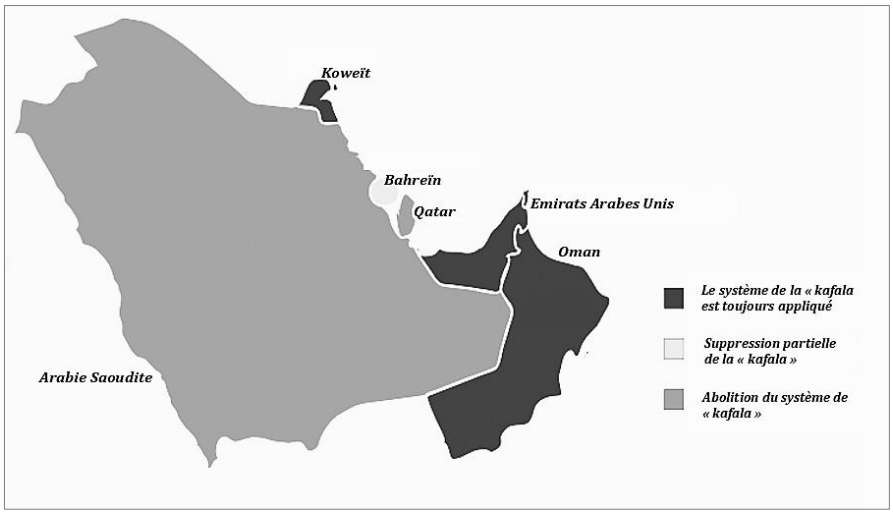
La *« kafala »* confère généralement aux employeurs et aux parrains un pouvoir et un contrôle disproportionnés sur le statut des travailleurs migrants en matière d'emploi et de séjour. Cela se manifeste par plusieurs éléments tels que la nécessité d'avoir un *« kafil »* ou un employeur pour entrer dans le pays, la nécessité de passer par l'un d'eux pour obtenir, renouveler ou annuler les permis de séjour et de travail, la nécessité d'obtenir le consentement de l'employeur pour quitter ou changer d'emploi, la nécessité d'obtenir un permis de sortie ou l'autorisation de l'employeur pour quitter le pays, etc. Si l'un de ces éléments est vérifié, le travailleur migrant peut facilement être piégé dans des conditions abusives. Cela signifie également que la *« kafala »* peut compromettre le bon fonctionnement du marché du travail. La question qui se pose ici est la suivante : les réformes actuelles ont-elles réussi à traiter ces éléments clés de ce système, notamment sur le terrain ?

La carte ci-dessous montre les modalités d'application de la *« Kafala »* après les réformes mises

[423] *Loi n°10 de 2018 relative à la résidence permanente*

en œuvre dans tous les pays du CCG :

Figure 5.1 : *Le statut du système de la « kafala » dans les pays du CCG en 2020*



Source : *Travail de l'auteur basé sur les réformes annoncées par tous les pays du CCG.*

L'abolition du système de parrainage en Arabie saoudite et au Qatar a été entérinée par des annonces gouvernementales, mais en réalité, de nombreuses pratiques de ce système persistent. Par exemple, au Qatar, les réformes introduites n'ont pas démantelé le système de la *« kafala »* dans son intégralité, selon *« Human Rights Watch »*[424]. Les employeurs ont toujours un contrôle énorme sur le statut des travailleurs migrants, ce qui leur permet d'échapper à toute responsabilité en cas de violation de leurs droits humains et du travail. Plusieurs éléments clés du système ne sont toujours pas réglementés, notamment les permis d'entrée et la criminalisation de la fuite. Par exemple, les employeurs peuvent facilement signaler, faussement, un travailleur comme étant un fugitif, ce qui invalide le statut légal de ce dernier, même s'il ne fait que fuir les abus de son employeur. Cela signifie que le travailleur migrant peut-être arrêté, emprisonné et expulsé, avec interdiction de revenir dans le pays.

Le tableau ci-dessous résume les nouvelles modalités de parrainage dans les pays du CCG en fonction de certains éléments clés de la *« kafala »*.

[424] *https://www.hrw.org/news/2021/12/18/qa-migrant-worker-abuses-qatar-and-fifa-world-cup-2022*

Tableau 5.2 : *Les nouvelles modalités de parrainage dans les pays du CCG jusqu'en 2020 selon certains éléments clés de la « kafala »*

Pays	***Le travailleur migrant a-t-il besoin de l'approbation de l'employeur ou du « kafil » ?***				***C_5 :*** *Pénalisation de la fuite*	***C_6 :*** *Un salaire minimum est-il exigé pour les migrants ?*	***C_7 :*** *Les travailleurs domestiques sont-ils inclus dans la législation du travail ?*	***C_8 :*** *Contrat de travail standard*	***C_9 :*** *Activités syndicales*	***Le système en cours***
	C_1 : *Changer d'employeur ou quitter emploi*	***C_2 :*** *Quitter le pays*	***C_3 :*** *Renouvellement permis (travail ou séjour)*	***C_4 :*** *Entrée dans le pays*						
Arabie Saoudite	*Non, après un an*	*Oui*	*Oui*	*Oui*	*Oui*	*Non*	*Non*	*Oui*	*Non*	*Parrainage collectif & « résidence premium » (permanente ou temporaire)*
Bahreïn	*Non, après un an*	*Non*	*Oui*	*Non*[425]	*Oui*	*Non*	*Oui, dans certains cas*	*Non*	*Oui*	*Un système de visa flexible et de parrainage personnel*
Emirats Arabes Unis	*Non, après 6 mois*[426]	*Non*	*Oui*	*Oui*	*Oui*	*Non*	*Non*	*Oui*	*Non*	*Le système de la « Kafala»*
Koweït	*Non, après 1 an*	*Non*	*Oui*	*Oui*	*Oui*	*Oui*	*Oui, dans certains cas*	*Non*	*Oui*	*Le système de la «Kafala »*
Oman	*Oui*	*Non*	*Oui*	*Oui*	*Oui*	*Non*	*Non*	*Non*	*Oui*	*Le système de « Kafala»*
Qatar	*Non, sous conditions*	*Non, dans certains cas*	*Non*[427]	*Non*	*Oui*	*Oui*	*Non*	*Non*	*Non dans certains cas*	*Un système des contrats*

Source : *travail de l'auteur sur la base d'un examen approfondi des réformes présentées dans cette section jusqu'en 2020 et en se référant à Van de Glind et al. (2017)*

Les réformes de la *« kafala »* et de la législation du travail adoptées par les pays du Golfe représentent une avancée juridique majeure dans la régulation du marché du travail et la protection des travailleurs migrants. Ils visent à promouvoir la mobilité des travailleurs migrants sur le marché du travail et à s'attaquer aux éléments fondamentaux les plus abusifs du système de parrainage. En analysant le tableau ci-dessus, un ***"Non"*** de la colonne ***"C_1"*** à la colonne ***"C_5"*** signifie une meilleure mobilité sur le marché du travail. Il indique également une meilleure protection des migrants contre l'exploitation et les abus. Alors qu'un ***"Oui"*** donne aux employeurs plus de contrôle sur le statut du migrant. Il en résulte une relation inégale entre l'employeur et le travailleur migrant. Cela peut faciliter la violation des droits des travailleurs migrants en les plaçant dans des situations proches du travail forcé. Elle implique également un dysfonctionnement du marché du travail en limitant la mobilité des travailleurs. Dans les colonnes ***"C_6"*** à***"C_9"***, un ***"Non"*** signifie un manque de couverture et de protection juridique pour les travailleurs migrants. Une protection juridique insuffisante facilite la violation des

[425] *Le ministère du travail de Bahreïn a annoncé cette mesure dans son projet de réforme, mais le travailleur migrant reste en pratique lié à un parrain.*
[426] *Sous certaines conditions et selon le niveau de qualification, sous réserve e l'acceptation du ministère du travail et sous conditions*
[427] *Sous conditions et pour certaines catégories*

droits des travailleurs et met en péril leurs conditions de vie et de travail. En revanche, un ***"Oui"*** implique que les droits des travailleurs migrants sont améliorés et qu'ils sont donc mieux couverts. La combinaison de ***"Oui"*** et de ***"Non"*** dans le tableau montre que les réformes du CCG entravent toujours la mobilité sur le marché du travail national et exposent les travailleurs migrants à un risque accru d'exploitation et de nouveaux abus. Les travailleurs migrants ne bénéficient toujours pas d'une protection suffisante et de bonnes conditions de travail. Ce contexte pénalise le bon fonctionnement du marché du travail et le rend moins flexible et efficace. Il rend également les travailleurs moins productifs. En résumé, les réformes sont insuffisantes. Elles ignorent les problèmes structurels fondamentaux de la *« kafala »* et du marché du travail qui sont devenus évidents. Certaines réformes passées n'ont fait que prolonger les procédures administratives et augmenter les coûts associés à ces mesures. Les pays du CCG ne cherchent en fait qu'à améliorer leur réputation et à se protéger des critiques des organisations internationales des droits de l'homme et du travail au lieu de s'attaquer aux causes profondes qui permettraient une véritable réforme globale du système. Jusqu'à présent, les résultats de ces réformes ont été marginaux et de portée limitée, car le système est toujours persistant et de nombreux travailleurs subissent encore des violations de leurs droits.

Les recherches menées par « *Human Rights Watch »* et d'autres organisations de défense des migrants et des droits de l'homme indiquent qu'il y a eu plusieurs cas d'abus post-réforme dans l'ensemble du CCG. Il s'agit notamment de recrutement frauduleux, de salaires impayés, de confiscation de passeports et de violences physiques (*Humain Rights Watch, 2019* ; *2020)*. Ces pratiques persistent même au Qatar, qui prétend avoir aboli le système[428]. Selon *« Migrant-Rights »*, 90 % de plus de 1000 travailleurs à faibles revenus interrogés au Qatar n'avaient pas leur passeport[429]. Selon la même source, 92 % des travailleurs domestiques au Koweït n'avaient pas leur passeport, d'après *« Kuwait Society for Human Rights »*. En Arabie saoudite, les cas de fuite ont augmenté récemment malgré toutes les réformes mises en œuvre, notamment parmi les travailleurs domestiques[430]. De même, aucun changement significatif n'a été apporté aux droits et libertés politiques des immigrants, qui sont relativement inexistants. Il est toujours interdit aux migrants de former des syndicats et d'y adhérer, ou de participer à des grèves et à des négociations collectives. En outre, selon le tableau, le statut juridique du migrant est toujours lié à l'employeur pour entrer dans le pays et pour demander le renouvellement ou

[428] *https://www.hrw.org/news/2021/12/18/qa-migrant-worker-abuses-qatar-and-fifa-world-cup-2022*
[429] *https://www.migrant-rights.org/statistic/low-wage-workers/*
[430] *https://www.migrant-rights.org/2022/04/huroob-cases-on-the-rise-as-saudis-kafala-reforms-off-to-a-shaky-start/*

l'annulation des permis de travail et de séjour, etc. Cette dépendance des travailleurs migrants à l'égard de leurs employeurs pourrait conduire à des abus et à des pratiques de travail forcé à l'encontre des travailleurs migrants. Les employeurs ont ainsi la capacité d'annuler le permis de travail de l'employé sans motif. Cela pourrait également nuire aux récentes réformes et entraver la mobilité des travailleurs. En réalité, les nouvelles mesures suppriment le mot *« kafala »* mais les éléments fondamentaux de ce système restent largement intacts dans la plupart des pays, avec un certain niveau de variation.

Par ailleurs, certaines réformes autrefois ambitieuses ont été bloquées ou considérablement réduites au cours de leur mise en œuvre. Par exemple, bien que le Qatar ait supprimé la nécessité d'un permis de sortie et d'un certificat de non-objection *(NOC*) pour la plupart des travailleurs migrants, cette réforme reste mineure et sa mise en œuvre sur le terrain est largement fictive[431]. En outre, le programme de réforme a fait l'objet d'une opposition importante de la part d'une multitude de groupes nationaux, généralement des employeurs, car ses modalités vont à l'encontre de leurs intérêts personnels et économiques (*Diop et al., 2018*). Dans ce contexte, les avancées accordées aux travailleurs migrants, notamment en matière de mobilité professionnelle, se sont heurtées aux pratiques déloyales des employeurs et aux contre-processions. Plusieurs employeurs ont annulé les visas de leurs travailleurs avant qu'ils ne puissent être transférés chez un autre employeur. De même, de nombreux employeurs ont menacé leurs employés d'expulsion s'ils demandaient à changer d'employeur ou refusaient de signer un nouveau contrat, même si la nouvelle loi permet de changer librement d'emploi sous certaines conditions. Dans d'autres cas, des employeurs ont exigé de grosses sommes d'argent pour accepter de changer d'employeur[432]. De nombreux travailleurs ont indiqué qu'ils se heurtent toujours à des obstacles pour changer d'emploi en raison des retards administratifs. En effet, cette même réforme permet à l'employeur de soumettre au ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales une liste d'employés nécessitant son approbation préalable avant de quitter le pays[433]. Et, comme dans la plupart des pays de la région, les travailleurs doivent encore obtenir l'approbation du gouvernement, qui ne précise toujours pas les critères sur lesquels se fondent ses décisions. En février 2021, le Conseil de la Shura de Qatar a recommandé de limiter le nombre de fois qu'un travailleur peut changer d'emploi et de

[431] *https://www.hrw.org/news/2021/12/18/qa-migrant-worker-abuses-qatar-and-fifa-world-cup-2022*
[432] *https://www.amnesty.org/en/latest/news/2021/11/qatar-one-year-to-make-good-on-promises-to-migrant-workers-as-progress-stagnates/*
[433] *Loi n° 13 de 2018 modifiant certaines dispositions de la loi n° 21 de 2015 réglementant l'entrée, la sortie et la résidence des expatriés.*

faciliter l'octroi de permis de sortie aux travailleurs souhaitant quitter le pays[434]. Ainsi, les employeurs continuent de contrôler le statut légal du migrant et les éléments problématiques de la *« kafala »* sont toujours en place. Jusqu'à présent, l'impact des changements législatifs semble être modeste. La réalité quotidienne de nombreux travailleurs migrants, notamment les moins qualifiés, dans ces pays reste dure, malgré les changements juridiques introduits. Il est important de suivre et d'évaluer la mise en œuvre des nouvelles réformes sur le terrain. Il est donc essentiel et urgent de nommer une commission internationale indépendante chargée de surveiller les conditions de travail dans la région du Golfe et la mise en application des réformes. L'objectif sera de faire face à toute forme de violation et d'abus.

L'analyse des changements introduits dans le CCG montre qu'ils sont très sélectifs et conditionnels. Ils ne bénéficient en grande partie qu'aux travailleurs qualifiés et hautement qualifiés. Alors que les travailleurs les moins qualifiés, comme les travailleurs domestiques, sont les plus vulnérables dans ce système. Malgré toutes les avancées législatives et institutionnelles, les droits et les conditions de travail des travailleurs domestiques, comme ceux des moins qualifiés, continuent d'être bafoués. Les lois nationales sur le travail, dans la plupart des pays du CCG, excluent par exemple les travailleurs domestiques. Il existe peu de dispositions prévoyant un cadre juridique pour cette catégorie professionnelle. En outre, les mécanismes d'inspection dans le secteur domestique sont presque inexistants, ce qui encourage les violations dans ce secteur. Lorsque leurs droits sont violés, ils n'ont généralement que peu ou pas d'accès à des recours juridiques formels, car les mécanismes de plainte et d'enquête sont encore insuffisants et les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par les lois du travail. Par conséquent, les victimes se retrouvent souvent dans une situation illégale et vulnérable. De plus, même s'il existe des réformes concernant les catégories professionnelles les plus vulnérables, l'accès à l'information reste difficile. La plupart d'entre eux n'ont pas les moyens, les compétences ou même la permission d'y accéder. Et la plupart des réformes sont en arabe, la langue officielle des pays du CCG, alors que la plupart de ces migrants ne sont pas arabes. L'accès à l'information peut constituer un problème particulier pour les travailleurs domestiques, qui sont souvent isolés. Sans informations complètes, de nombreux travailleurs peuvent en tout cas être exploités dans l'ignorance de leurs droits. Les monarchies du Golfe devraient travailler avec les employeurs et les ambassades concernées pour mettre en place un système permettant de fournir aux travailleurs migrants des informations sur les nouvelles mesures dans des langues qu'ils peuvent facilement comprendre. Cela les aidera à comprendre

[434] *Council on Foreign Relations : https://www.cfr.org/backgrounder/what-kafala-system*

leurs droits concernant les conditions de travail et de vie, la protection sociale et l'accès aux soins de santé, ainsi que les lois et règlements. Cela permettra ensuite de réduire les cas d'abus et de maltraitance.

La question de la réforme a parfois été instrumentalisée à des fins strictement politiques ou pour des intérêts particuliers. Les principales réformes de la *« kafala »* ont eu lieu à partir de 2010 après une pression croissante des organisations internationales de défense des droits de l'homme, des médias et de certains pays occidentaux. Cela est dû à l'accueil de deux événements internationaux de grande envergure dans la région, à savoir la Coupe du monde de football 2022 au Qatar et l'organisation de l'Expo 2020 à Dubaï, aux Émirats Arabes Unis. Ces événements mondiaux nécessitent une main-d'œuvre étrangère massive pour mener à bien ces projets dans les temps. Ces réformes ont porté principalement sur des questions formelles et bureaucratiques telles que le type de contrat, la réglementation de la relation entre l'employeur et l'employé, les heures de travail, etc. Une nouvelle vague de réformes a eu lieu en 2020, année de la pandémie de covid-19. Ces réformes ont donné aux travailleurs migrants plus de liberté pour changer d'employeur et pour quitter leur emploi ou le pays sans le consentement de leur *« kafil »* Ces mesures étaient en fait destinées à atténuer les conséquences de la crise sanitaire au niveau national. Elles permettaient de laisser facilement partir les migrants, voire de les expulser, et d'éviter ainsi toute responsabilité face à la pression internationale croissante. Elles permettaient également d'alléger la pression sur le système de santé national déjà fragile. Ainsi, les tentatives de réforme n'avaient pas pour objectif premier d'améliorer les conditions de travail des migrants et de réglementer le marché du travail. Elles étaient plutôt un moyen d'apaiser les inquiétudes des critiques internationales concernant les droits des travailleurs migrants à l'approche de la Coupe du monde et pendant la crise sanitaire. Cela nous rappelle les événements de l'invasion du Koweït par l'Irak au début des années 1990. À l'époque, des politiques répressives à l'encontre des travailleurs yéménites et irakiens ont été mises en place pour punir le Yémen de son soutien à l'Irak, même si ces migrants étaient dans la région depuis longtemps et étaient théoriquement considérés comme des nationaux (*De Klebnikoff, 1982 ; Rigoulet-Roze, 2007*).

Pour conclure, malgré l'importance des réformes, elles ne suffisent toujours pas à restructurer fondamentalement le système de *« kafala »* ou à remédier aux nombreuses externalités négatives qu'il impose aux marchés du travail dans le Golfe (*Diop et al., 2018*). En outre, les problèmes fondamentaux du système, tels que les pratiques de recrutement frauduleuses, les frais de recrutement élevés et la confiscation des passeports, n'ont toujours pas été traités de manière adéquate (*Human Rights Watch, 2020* ; *Amnesty International, 2020*). Les échecs et

l'inaction des nouvelles mesures montrent la robustesse de l'institution de la *« kafala »*. Cette institution est ancrée dans les structures sociales et économiques de la région. L'abolition complète de la *« kafala »* bouleverse les structures et les piliers de ces pays, et les oblige à admettre les travailleurs migrants comme faisant partie de la population et non comme une partie secondaire non intégrée. Il est donc nécessaire de restructurer les structures gouvernementales, patronales et sociétales hostiles de la région qui entravent les tentatives de réforme et d'abolition du système de parrainage. En outre, il sera difficile d'améliorer le statut et les conditions de travail des travailleurs étrangers en l'absence de régimes démocratiques qui respectent les droits de l'homme et les normes internationales du travail. Il est donc important de nommer une commission indépendante chargée de surveiller la mise en œuvre de ces réformes. En définitive, il est impératif de réformer structurellement ou d'abolir complètement ce système afin de restructurer le marché du travail et de le débarrasser de toutes les distorsions qui l'affaiblissent.

4. Satisfaction des travailleurs à l'égard des réformes : *une étude microéconomique du marché du travail aux Émirats Arabes Unis basée sur des données d'enquête*

4.1. Description des données

Dans cette étude nous utilisons une enquête de terrain, intitulée « *sondage de satisfaction des travailleurs sur le marché du travail* », réalisée en 2015 par le ministère du travail des Émirats Arabes Unis connu sous le nom de ministère des Ressources Humaines et de l'Émiratisation *(MOHRE)*. Cette enquête visait à évaluer le niveau de satisfaction de la main d'œuvre occupée vis à vis les politiques et les réformes adoptées sur le marché du travail aux *EAU*. Elle a été réalisée en coopération avec Monsieur *« Zain Hasan Mohamed Alsharif »*, conseiller économique au sein du ministère et docteur de l'université d'Aberdeen.

Nous avons choisi les Émirats Arabes Unis comme terrain d'étude pour plusieurs raisons. Premièrement, il existe un certain nombre d'études sur le système de *« kafala »* dans ce pays, comme *Ali, 2010* ; *Mahdavi, 2011* ; *Hamza, 2015* et *Qadri, 2020* ; ce qui facilite l'accès à l'information. Deuxièmement, il s'agit d'un foyer migratoire connu, permettant l'analyse d'un nœud clé du système migratoire international *(Ali, 2010)*. Ce champ d'étude représente un terrain idéal pour notre thèse. Il constitue un cas particulier pour explorer les modèles émergents de migration depuis et entre les pays du Sud. La proportion d'immigrants aux EAU est d'environ

88% en 2020 de la population totale[435], et ce pays est le deuxième de la région en termes de nombre d'habitants. Il semble donc plus pertinent de se concentrer sur ce pays comme champ d'étude. Troisièmement, notre demande d'accès au terrain et aux données d'enquête a été plus facile dans ce pays que dans les autres pays du CCG. En effet, nos tentatives de contacter les autorités du Qatar, du Koweït et de l'Arabie Saoudite sont restées sans réponse. Aux Émirats arabes unis, après plusieurs entretiens avec le Dr. *« Zain Hasan Mohamed Alsharif »* et sous la direction du Dr. *« Omar Abdulrahman Alnuaimi »*[436], nous avons reçu un retour positif et avons été autorisés à réaliser notre étude en coopération avec le ministère des ressources humaines et de l'émiratisation représenté en la personne du Dr. Hassan Sharif. Les questions de l'enquête concernant le système de migration dans le cadre de la *« kafala »* et la relation *« employé-employeur »* nous permettent d'examiner comment les termes de la *« kafala »* façonnent les conditions de travail des travailleurs migrants et dans quelle mesure les réformes en place dans le pays sont efficaces et suffisantes.

L'enquête a abordé quatre axes principaux afin d'évaluer la satisfaction de la main d'œuvre dans le pays vis-à-vis des nouvelles réformes du marché du travail, à savoir : les politiques « *générales* » de travail, les conditions de travail au sein de l'établissement, la protection des travailleurs et la communication avec les autorités ministérielles. Certaines des questions de cette enquête sont inspirées de la politique migratoire basée sur le système de la *« kafala »* aux Émirats Arabes Unis. Le but ici est d'évaluer parallèlement le système d'immigration dans le pays. À titre indicatif, les questions 11.3 et 11.5 (*en annexe 5.1*) qui portent respectivement sur le niveau de satisfaction concernant les contrats du travail et le niveau de satisfaction sur la politique de transfert des travailleurs d'un établissement à un autre. La population ciblée dans l'enquête est les individus actifs employés sur le marché du travail des Émirats Arabes Unis. Il s'agit des hommes et femmes âgés dix-huit ans et plus présents sur le territoire émirati d'une façon temporaire ou permanente. Ces répondants seront classés selon l'émirat d'habitation, la nationalité, le niveau de qualification et le secteur d'activité. L'échantillon de notre enquête couvre 4622 individus dont 1141 femmes et 3481 hommes. Les questions posées dans le cadre de notre enquête sont disponibles en *annexe 5.2*.

Avant de présenter les statistiques descriptives de l'enquête, il est important de mettre en lumière la nature des terrains d'immigration.

[435] *GLMM & ONU DAES, 2020*
[436] *Sous-secrétaire adjoint pour la communication et les relations internationales au ministère des ressources humaines et de l'émiratisation (MOHRE)*

Tableau 5.3 : *Statistiques sommaires de l'échantillon*

			Hommes		Femmes	
Variables	*Nombre d'observation*	*%*		*%*		*%*
Sexe						
Hommes	*3481*	*75%*				
Femmes	*1141*	*25%*				
Âge						
18-25	*748*	*16%*	*526*	*15%*	*222*	*19%*
26-35	*1959*	*42%*	*1447*	*42%*	*512*	*45%*
36-45	*1524*	*33%*	*1180*	*34%*	*344*	*30%*
46-65	*391*	*8%*	*328*	*9%*	*63*	*6%*
Nationalité						
Arabe	*2011*	*44%*	*1483*	*43%*	*528*	*46%*
Asiatique	*1364*	*30%*	*1144*	*33%*	*220*	*19%*
Emirati	*1104*	*24%*	*757*	*22%*	*347*	*30%*
Autre	*143*	*3%*	*97*	*3%*	*46*	*4%*
Qualification						
Spécialiste	*1662*	*36%*	*1253*	*36%*	*409*	*36%*
Technicien	*627*	*14%*	*512*	*15%*	*115*	*10%*
Qualifié	*760*	*16%*	*561*	*16%*	*199*	*17%*
Professionnel	*1288*	*28%*	*971*	*28%*	*317*	*28%*
Peu qualifié	*285*	*6%*	*184*	*5%*	*101*	*9%*
Secteur d'activité						
Autres activités	*1081*	*23%*	*714*	*21%*	*367*	*32%*
Commerce et services de réparation	*646*	*14%*	*535*	*15%*	*111*	*10%*
Construction et bâtiment	*515*	*11%*	*464*	*13%*	*51*	*4%*
Hôtellerie et restauration	*363*	*8%*	*292*	*8%*	*71*	*6%*
Immobilier, location et entreprises de services	*647*	*14%*	*533*	*15%*	*114*	*10%*
Industrie de transformation	*424*	*9%*	*358*	*10%*	*66*	*6%*
Les services d'enseignement et éducation	*532*	*12%*	*249*	*7%*	*283*	*25%*
Transport, stockage et communication	*414*	*9%*	*336*	*10%*	*78*	*7%*
Émirat						
Abou Dhabi	*1266*	*27%*	*900*	*26%*	*366*	*32%*
Dubaï	*448*	*10%*	*352*	*10%*	*96*	*8%*
Charjah	*1202*	*26%*	*823*	*24%*	*379*	*33%*
Ajman	*384*	*8%*	*321*	*9%*	*63*	*6%*
Umm al-Qaiwain	*438*	*9%*	*374*	*11%*	*64*	*6%*
Ras El Khaïmah	*485*	*10%*	*382*	*11%*	*103*	*9%*
Fujaïrah	*399*	*9%*	*329*	*9%*	*70*	*6%*

Source : *Travail d'auteur*

4.2. Méthodologie

Dans cette étude, nous évaluons la satisfaction des migrants à l'égard des nouvelles politiques et réformes adoptées dans le cadre de la *« kafala »* aux Émirats Arabes Unis. Les migrants

sélectionnent, en fonction de la politique, entre être insatisfait, être indifférent, ou satisfait. Cela fait de notre variable dépendante une variable ordonnée ou semi-ordonnée. Ainsi, le modèle logistique ordonné s'avère être approprié pour l'évaluation des politiques d'intégration des migrants à partir de notre base de données. Dans cette étude, nous privilégions le modèle Logit ordonné généralisé (ou en anglais « generalized ordered Logit ») car celui-ci permet de tenir compte du non-respect de l'hypothèse de régressions parallèles ou parallélisme des chances. Ainsi, lorsque cette hypothèse est respectée, le modèle général est restreint au modèle logistique ordonnée simple, et lorsqu'elle n'est pas respectée, le modèle généralisé permet d'estimer un modèle logistique ordonné partiel.

Soit U l'utilité ou la satisfaction des migrants suite à une politique d'intégration donnée (ex. politique sur les salaires, politique sur le logement, …). U est fonction des caractéristiques des migrants, avec :

$$U_i = \alpha + X_i\beta$$

Où X_i désigne les caractéristiques socio-économiques des migrants, tels que le sexe, l'âge, le niveau de qualification, le secteur d'activité, la nationalité, et le l'Émirat de résidence. La probabilité que la satisfaction du migrant correspond à un choix dans la grille des réponses possibles est donnée par :

$$P(U_i > j) = g(X_i\beta_j) = \frac{exp(\alpha_j + X_i\beta_j)}{1 + \{\alpha_j + X_i\beta_j\}'}$$

Avec $j = 1,2,3$, désignant les choix de la variable dépendante ordonnée. Ainsi, les probabilités qu'un migrant soit insatisfait (peu satisfait) (1), indifférent (moyennement satisfait) (2), et satisfait (très satisfait) (3) sont respectivement :

$$P(U_i = 1) = 1 - g(X_i\beta_1)$$

$$P(U_i = 2) = g(X_i\beta_1) - g(X_i\beta_2)$$

$$P(U_i = 3) = g(X_i\beta_2)$$

Avant toute estimation, nous procédons d'abord à un test de l'hypothèse de régressions parallèles ou parallélisme des chances. En effet, cette hypothèse de régressions parallèles sous-tend que la relation entre chaque paire de réponses est la même. En d'autres termes, elle suppose que les coefficients qui décrivent la relation entre la catégorie la plus basse et toutes les catégories supérieures de la variable de réponse sont les mêmes que ceux qui décrivent la relation entre la catégorie immédiatement supérieure et toutes les catégories supérieures.

Comme la relation entre toutes les paires de groupes est la même, il n'y a qu'un seul ensemble de coefficients et donc un seul modèle. Si ce n'était pas le cas, nous aurions besoin de différents modèles pour décrire la relation entre chaque paire de groupes de résultats.

Dans notre cas, nous utilisons le test de Brant dont l'hypothèse nulle est qu'il n'existe pas de différences significatives entre les coefficients des modèles correspondant à chaque choix dans la grille de réponse. Si l'hypothèse de parallélisme est respectée, autrement dit le test de Brant n'est pas significatif, on estime un modèle Logit ordonné simple, dans lequel cas les coefficients β (mais pas les α) sont les mêmes pour toutes les valeurs de j. Ainsi, la probabilité de satisfaction d'un migrant i devient :

$$P(U_i > j) = g(X_i\beta_j) = \frac{\exp(\alpha_j + X_i\beta)}{1 + \{\alpha_j + X_i\beta\}'}$$

Cependant, dans la plupart des tests que nous avions réalisés l'hypothèse de parallélisme des chances ou de régressions parallèles était souvent violée. Il étant courant par exemple qu'un ou plusieurs β diffèrent selon les valeurs de j ; autrement dit, le modèle le modèle Logit simple est trop restrictif dans ce cas. Pour surmonter ce problème, on a recouru, grâce au modèle logistique généralisé, à un modèle des choix ordonnés proportionnels partiels, dans lequel certains des coefficients β peuvent être les mêmes pour toutes les valeurs de j, tandis que d'autres peuvent différer. Cela est rendu possible grâce au modèle Logit ordonné généralisé.

4.3. Interprétation des résultats

Dans notre étude, nous évaluons la satisfaction des employés à l'égard des politiques du secteur privé en utilisant une échelle d'évaluation à trois niveaux : peu satisfait, moyennement satisfait et très satisfait. Les questions de notre enquête sont présentées dans *l'annexe 5.1.* Étant donné le nombre important de questions abordées *(*nous avons regroupé certaines d'entre elles en utilisant une analyse des correspondances multiples *(ACM) (voir annexe 5.2)*. L'ACM est une technique statistique qui permet d'explorer et d'identifier les relations entre différentes variables catégorielles dans les analyses microéconomiques. Elle offre une visualisation graphique des données et fournit des informations précieuses pour la prise de décision et la compréhension des comportements individuels. À partir des résultats de l'ACM, nous avons créé des sous-indicateurs ou des axes d'évaluation, à savoir la satisfaction globale des politiques générales du ministère sur le secteur privé, les nouvelles politiques de travail ou d'emploi, et les réformes visant à améliorer les conditions de travail. Dans cette étude, nous utilisons des modèles de régression logistique ordonnée pour mesurer l'association entre nos variables indépendantes liés

à des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles (genre, âge, niveau de qualification, secteur d'activité, émirat d'habitation et nationalité) et la satisfaction des migrants sur ces trois axes, qui couvrent différents aspects du marché du travail, y compris les réformes mises en place sous le système de *« kafala ».*

Avant de présenter les résultats de notre étude microéconomique, il convient de souligner que nous avons d'abord estimé un modèle multinomial simple suivi d'un test de parallélisme. Ce test permet d'évaluer si les effets des variables indépendantes diffèrent significativement entre les catégories. Dans notre cas, les résultats ont montré une violation de ce test, ce qui nous a amenés à utiliser un modèle logit partiel ou *« gologit »*. Ce modèle prend en compte l'ordre des choix et nous permet d'analyser les données de choix ordonnés. Le test de Wald a confirmé que notre modèle respecte l'hypothèse de parallélisme, validant ainsi notre approche et nous permettant d'interpréter les résultats. Nous avons choisi de présenter et d'interpréter les effets marginaux dans le cadre d'un modèle logit partiel. Les effets marginaux mesurent l'impact d'un changement unitaire dans une variable explicative sur la probabilité de choisir une option spécifique par rapport à une option de référence. En d'autres termes, ils nous montrent comment la probabilité de choisir une option évolue lorsque la variable explicative est modifiée, en maintenant les autres variables constantes. Ces effets marginaux sont utiles pour évaluer l'importance des variables explicatives dans le modèle, pour comprendre comment les caractéristiques des options influencent les choix et pour aider à prendre des décisions éclairées et à formuler des recommandations en se basant sur les résultats obtenus.

Les estimations du modèle logit ordonné proportionnel partiel sont présentées dans les tableaux ci-dessous. Elles fournissent des informations détaillées et quantifiées sur la variation des probabilités pour chacune des six catégories d'appréciation ou de caractéristiques (sexe, âge, qualification, secteur d'activité, émirat et nationalité). Ces estimations nous permettent de déterminer si une variable ou une caractéristique contribue à augmenter (coefficient positif) ou à diminuer (coefficient négatif) la probabilité de satisfaction par rapport aux différentes réformes étudiées (indiquées dans les titres de chaque tableau). Notre analyse se concentre uniquement sur les variables qui sont statistiquement significatives.

4.3.1. Axe 1 : *Politiques et réglementations générales du travail*

Tableau 5.4 : Politiques générales - Q.11.1 « En général, comment évaluez-vous votre satisfaction à l'égard du ministère du Travail et de son efficacité dans la gestion du marché du travail ?»

	Effets marginaux		
	Peu Satisfait	*Moyennement Satisfait*	*Très Satisfait*
Sexe (Ref. homme)	*b/se*	*b/se*	*b/se*
Femme	*-0.002*	***0.102****	***-0.100****
	(0.01)	*(0.02)*	*(0.02)*
Age (Ref. 18-25)	*0.000*	*0.000*	*0.000*
	(.)	*(.)*	*(.)*
26-35	*-0.015*	*-0.013*	*0.027*
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
36-45	***-0.044****	*-0.001*	***0.045***
	(0.01)	*(0.02)*	*(0.02)*
46 +	*-0.011*	*-0.009*	*0.020*
	(0.02)	*(0.01)*	*(0.03)*
Qualification (Ref. Peu qualifié)	*0.000*	*0.000*	*0.000*
	(.)	*(.)*	*(.)*
Qualifié	***0.026****	***0.028****	***-0.053****
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
Plus qualifié	***0.023****	***0.025****	***-0.048****
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
Secteur (Ref. Autres)	*0.000*	*0.000*	*0.000*
	(.)	*(.)*	*(.)*
Commerce	***-0.040****	***0.039****	*0.001*
	(0.02)	*(0.02)*	*(0.02)*
Construction/Bâtiment	***-0.031****	***-0.033****	***0.064****
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.03)*
Hôtellerie/Restauration	***-0.032****	***-0.034****	***0.065****
	(0.01)	*(0.02)*	*(0.03)*
Immobilier	***-0.024****	***-0.024****	***0.048****
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
Industrie	*-0.003*	*-0.003*	*0.006*
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.03)*
Enseignement	*0.011*	*0.009*	*-0.020*
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.03)*
Transports	*-0.022*	*-0.022*	*0.044*
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.03)*
Emirat (Ref. Abou Dhabi)	*0.000*	*0.000*	*0.000*
	(.)	*(.)*	*(.)*
Dubaï	***0.075****	***0.060****	***-0.135****
	(0.02)	*(0.01)*	*(0.02)*
Charjah	***0.046****	***-0.047****	*0.001*
	(0.01)	*(0.02)*	*(0.02)*
Ajman	***0.041****	***-0.076****	*0.036*
	(0.02)	*(0.03)*	*(0.03)*
Umm al-Qaiwain	*0.018*	*0.022*	*-0.040*
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.03)*
Ras El Khaïmah	*-0.008*	*-0.011*	*0.019*
	(0.01)	*(0.02)*	*(0.03)*
Fujaïrah	*-0.008*	*-0.012*	*0.021*
	(0.01)	*(0.02)*	*(0.03)*
Nationalité (Ref. Emirati)	*0.000*	*0.000*	*0.000*
	(.)	*(.)*	*(.)*
Arabe	***-0.130****	***0.072****	***0.058****
	(0.01)	*(0.02)*	*(0.02)*
Asiatique	***-0.045****	***-0.025****	***0.070****
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*

Autres	*-0.050*	***0.166******	***-0.116****
	(0.04)	*(0.05)*	*(0.05)*
Wald test (test paramétrique)[437]	*chi2(12) = 19.24 Prob>Chi2 = 0.0829*		

****, ** et * représentent respectivement les niveaux de significativité de 10%, 5% et 1%.*

On s'aperçoit en analysant les résultats des variables, que les signes sont souvent identiques entre *« pas du tout satisfait »* et *« moyennement satisfait »*. Par contre, il y a souvent une rupture de signe, entre le « moyennement satisfait » et le « très satisfait ». Dans ce type d'enquête, même avec des réponses anonymes, les personnes ont plus de mal à indiquer qu'ils sont « pas du tout satisfait » d'une politique de l'état : donc, on peut penser que les différentiations importantes à souligner sont celles au niveau de la réponse *« très satisfaite ».*

Ainsi au niveau du genre, on peut dire que les femmes sont moins satisfaites que les hommes des politiques générales du ministère du travail aux Émirats arabes unis, sous le système de *« kafala »*. En ce qui concerne l'âge, on observe que les individus âgés de 36 à 45 ans ont une probabilité plus faible d'être peu satisfaits et une probabilité plus élevée d'être très satisfaits par rapport aux individus plus jeunes, âgés de 18 à 25 ans. C'est aussi vrai pour les catégories « 26-35 ans » et « plus de 46 ans » même si la différence n'est pas significative. En d'autres termes, par rapport aux très jeunes, ces sont les personnes plus âgées qui sont les plus satisfaites, en particulier la catégorie « 36-45 ans ». En ce qui concerne le niveau de qualification, on constate que les individus qualifiés ont une probabilité plus élevée d'être peu satisfaits ou moyennement satisfaits par rapport aux individus moins ou peu qualifiés. La probabilité est assez proche quel que soit le degré de qualification (qualifié et plus qualifié). En résumé, la probabilité d'être très satisfait concernant les politiques générales du ministère du travail diminue avec le niveau de qualification. Autrement dit, les politiques générales semblent plutôt axées vers les moins qualifiés qui sont les plus satisfaits. Cette tendance est très marquée en observant les chiffres dans le tableau des effets marginaux.

Ensuite, il est observé que le fait d'être employé dans les secteurs de la construction, de l'hôtellerie-restauration et de l'immobilier augmente la probabilité d'être très satisfait par rapport aux autres secteurs d'activité. Ce sont les employés de ces trois secteurs qui ont le plus profité des modifications de la politique et des réglementations du travail. A un degré moindre (car non significatif), on peut ajouter les employés du secteur des transports. Ceux qui travaillent dans le commerce sont *« moyennement satisfaits »* mais pas *« très satisfaits »*. Au niveau des émirats, les résultats de l'étude sont indiqués par rapport aux travailleurs de l'émirat d'Abou Dhabi, référents. On s'aperçoit que les travailleurs à Dubaï ont tendance à être moins satisfaits. De

[437] *Une statistique de test non significative indique que le modèle final ne viole pas l'hypothèse de parallélisme*

plus, il est observé que la probabilité d'être peu satisfait augmente à Charjah et Ajman par rapport aux travailleurs d'Abou Dhabi. Les travailleurs des autres émirats ne sont pas significativement différents de ceux d'Abou Dhabi.

L'analyse des résultats concernant les nationalités sur la question *« Q.11.1 »* révèle plusieurs observations intéressantes. Tout d'abord, être de nationalité arabe diminue fortement la probabilité d'être peu satisfait par rapport aux travailleurs nationaux du secteur privé, et augmente la probabilité d'être « moyennement satisfait » et « très satisfait ». Les travailleurs asiatiques présentent des niveaux de satisfaction encore plus élevés. Ce sont les plus satisfaits des modifications des réglementations du travail. Par contre, la probabilité d'être « très satisfait » est bien moindre chez les « autres nationalités », notamment les occidentaux. Dans l'ensemble, l'analyse des résultats met en évidence des différences significatives dans les niveaux de satisfaction en fonction de la nationalité des travailleurs : les plus satisfaits seraient les travailleurs asiatiques et ceux de nationalité arabe, avant les « émiratis » ; les travailleurs occidentaux sont les moins satisfaits. Ces différences peuvent être influencées par des facteurs tels que la familiarité culturelle, les attentes spécifiques et les conditions de travail.

Tableau 5.5 : *Politiques générales - Q.11.2 « Dans l'ensemble, à quel point êtes-vous satisfait(e) des politiques et des décisions émises par le ministère ?»*

Effets marginaux			
	Peu Satisfait	*Moyennement Satisfait*	*Très Satisfait*
Sexe (Ref. homme)	*b/se*	*b/se*	*b/se*
Femme	*0.006*	***0.076****	***-0.082****
	(0.01)	*(0.02)*	*(0.02)*
Age (Ref. 18-25)	*0.000*	*0.000*	*0.000*
	(.)	*(.)*	*(.)*
26-35	*-0.008*	*-0.005*	*0.013*
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
36-45	*-0.007*	*-0.004*	*0.011*
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
46 +	*0.008*	*0.004*	*-0.013*
	(0.02)	*(0.01)*	*(0.03)*
Qualification (Ref. Peu qualifié)	*0.000*	*0.000*	*0.000*
	(.)	*(.)*	*(.)*
Qualifié	*0.007*	*0.004*	*-0.011*
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
Plus qualifié	*0.008*	*0.004*	*-0.012*
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
Secteur (Ref. Autres)	*0.000*	*0.000*	*0.000*
	(.)	*(.)*	*(.)*
Commerce	*-0.026*	***0.052****	*-0.026*
	(0.02)	*(0.02)*	*(0.02)*
Construction/Bâtiment	*-0.012*	*-0.008*	*0.020*
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
Hôtellerie/Restauration	*0.008*	*0.005*	*-0.013*
	(0.02)	*(0.01)*	*(0.03)*
Immobilier	*-0.003*	*-0.002*	*0.005*
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*

Industrie	*0.011*	*0.007*	*-0.018*
	(0.02)	*(0.01)*	*(0.03)*
Enseignement	***0.027****	***0.014****	***-0.041****
	(0.02)	*(0.01)*	*(0.02)*
Transports	***0.040*****	***0.018*****	***-0.058*****
	(0.02)	*(0.01)*	*(0.02)*
Emirat (Ref. Abou Dhabi)	*0.000*	*0.000*	*0.000*
	(.)	*(.)*	*(.)*
Dubaï	***0.090*****	***0.036*****	***-0.126*****
	(0.02)	*(0.01)*	*(0.02)*
Charjah	***0.024*****	***0.016*****	***-0.040*****
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
Ajman	***0.048*****	***-0.046****	*-0.002*
	(0.02)	*(0.03)*	*(0.03)*
Umm al-Qaiwain	***0.045*****	***0.026*****	***-0.070*****
	(0.02)	*(0.01)*	*(0.02)*
Ras El Khaïmah	*0.004*	*0.003*	*-0.007*
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.03)*
Fujaïrah	*-0.022*	***0.087*****	***-0.065*****
	(0.02)	*(0.03)*	*(0.03)*
Nationalité (Ref. Emirati)	*0.000*	*0.000*	*0.000*
	(.)	*(.)*	*(.)*
Arabe	***-0.093*****	*0.021*	***0.072*****
	(0.02)	*(0.02)*	*(0.02)*
Asiatique	*0.011*	***-0.138*****	***0.127*****
	(0.02)	*(0.02)*	*(0.02)*
Autres	***0.105*****	*-0.005*	***-0.100*****
	(0.04)	*(0.01)*	*(0.03)*
Wald test (test paramétrique)	*chi2(13) = 14.63 Prob>Chi2 = 0.3309*		

****, ** et * représentent respectivement les niveaux de significativité de 10%, 5% et 1%.*

La question *Q.11.2* porte sur l'évaluation de la satisfaction des travailleurs du secteur privé à l'égard des politiques et des décisions émises par le ministère du travail. Les résultats indiquent une disparité de satisfaction entre les femmes et les hommes, les femmes étant moins satisfaites que les hommes. Bien que l'âge et le niveau de qualification ne semblent pas avoir une influence significative sur la satisfaction des travailleurs vis-à-vis des politiques ministérielles, il semble que les travailleurs les plus qualifiés soient moins satisfaits que ceux ayant des qualifications inférieures, et les travailleurs plus jeunes sont moins satisfaits que leurs collègues plus âgés. En outre, les travailleurs des secteurs de l'enseignement et des transports manifestent une insatisfaction plus marquée par rapport aux autres travailleurs. En ce qui concerne les émirats, les résultats de l'étude révèlent que par rapport aux travailleurs de l'émirat d'Abou Dhabi, les travailleurs des émirats de Charjah, Fujaïrah, Umm Al-Qaiwain ont tendance à être moins satisfaits. Cette tendance est encore plus marquée chez les travailleurs de l'émirat de Dubaï. En ce qui concerne la nationalité, il apparaît que les travailleurs asiatiques et arabes ont une probabilité plus élevée d'être très satisfaits par rapport aux travailleurs émiratis, tandis que les travailleurs occidentaux ont une probabilité plus faible d'être très satisfaits.

4.3.2. Axe 2 : *Nouvelles mesures pour les politiques de travail et les droits des travailleurs migrants*

Tableau 5.6 : *Politiques de travail (& droit des travailleurs) - Q.11.8 « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait du système de protection des salaires (transfert des salaires via les banques et les sociétés de change) ? »*

Effets marginaux			
	Peu Satisfait	***Moyennement Satisfait***	***Très Satisfait***
Sexe (Ref. homme)	*b/se*	*b/se*	*b/se*
Femme	*-0.00062*	***0.05267****	***-0.05205****
	(0.01)	*(0.02)*	*(0.02)*
Age (Ref. 18-25)	*0.00000*	*0.00000*	*0.00000*
	(.)	*(.)*	*(.)*
26-35	*-0.00516*	*-0.00382*	*0.00898*
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
36-45	*-0.00201*	*-0.00146*	*0.00347*
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
46 +	*-0.00675*	*-0.00504*	*0.01179*
	(0.02)	*(0.01)*	*(0.03)*
Qualification (Ref. Peu qualifié)	*0.00000*	*0.00000*	*0.00000*
	(.)	*(.)*	*(.)*
Qualifié	***0.02633****	***0.01963****	***-0.04596****
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
Plus qualifié	*0.01418*	*0.01136*	*-0.02554*
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
Secteur (Ref. Autres)	*0.00000*	*0.00000*	*0.00000*
	(.)	*(.)*	*(.)*
Commerce	*0.01353*	*0.01324*	*-0.02678*
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
Construction/Bâtiment	*0.01201*	*0.01186*	*-0.02387*
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.03)*
Hôtellerie/Restauration	***0.09189****	*-0.00412*	***-0.08777****
	(0.02)	*(0.03)*	*(0.03)*
Immobilier	***0.02627****	***0.02393****	***-0.05020****
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
Industrie	***0.07768****	***0.05266****	***-0.13034****
	(0.02)	*(0.01)*	*(0.03)*
Enseignement	***0.04069****	***0.03415****	***-0.07484****
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.03)*
Transports	***0.04359****	***0.03598****	***-0.07958****
	(0.02)	*(0.01)*	*(0.03)*
Emirat (Ref. Abou Dhabi)	*0.00000*	*0.00000*	*0.00000*
	(.)	*(.)*	*(.)*
Dubaï	*-0.00964*	*-0.00849*	*0.01813*
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.03)*
Charjah	***0.03564****	***-0.03282****	*-0.00282*
	(0.02)	*(0.02)*	*(0.02)*
Ajman	***-0.05617****	***0.05347****	*0.00270*
	(0.02)	*(0.03)*	*(0.03)*
Umm al-Qaiwain	***0.05161****	***0.03124****	***-0.08285****
	(0.02)	*(0.01)*	*(0.02)*
Ras El Khaïmah	*0.01195*	***-0.06100****	***0.04905****
	(0.02)	*(0.03)*	*(0.03)*
Fujaïrah	*-0.01182*	***0.09472****	***-0.08290****
	(0.02)	*(0.03)*	*(0.03)*
Nationalité (Ref. Emirati)	*0.00000*	*0.00000*	*0.00000*
	(.)	*(.)*	*(.)*
Arabe	***-0.02878****	***-0.02561****	***0.05439****
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*

Asiatique	***0.04513******	***-0.11490******	***0.06977******
	(0.02)	*(0.02)*	*(0.02)*
Autres	***0.25177******	***-0.14057******	***-0.11120****
	(0.05)	*(0.04)*	*(0.05)*
Wald test (test paramétrique)	*chi2(14) = 11.90 Prob>Chi2 = 0.6146*		

****, ** et * représentent respectivement les niveaux de significativité de 10%, 5% et 1%*

Les résultats de la question *Q.11.8* indiquent que les femmes sont moins satisfaites que les hommes en ce qui concerne la réforme de la protection des salaires. L'âge n'a pas d'impact significatif sur la satisfaction des travailleurs. En revanche, les travailleurs qualifiés ont une probabilité plus élevée d'être peu satisfaits ou moyennement satisfaits par rapport aux travailleurs moins qualifiés. Autrement dit, les individus les moins qualifiés sont les plus satisfaits des reformes portant sur les politiques du travail. En ce qui concerne le niveau de qualification, on observe que les travailleurs des secteurs de la restauration-hôtellerie, de l'immobilier, de l'enseignement, des transports et de l'industrie sont moins satisfaits que ceux des autres secteurs. Ces résultats suggèrent une efficacité limitée du système de protection des salaires, en particulier dans ces secteurs spécifiques. Les résultats par émirats indiquent que le fait d'être travailleur à Umm-Al-Qaiwain et Al-Fujaïrah diminue considérablement la probabilité d'être très satisfait par rapport à l'émirat de référence, Abu Dhabi. Cependant, les travailleurs de Ras El Khaïmah ont une probabilité plus élevée d'être très satisfaits et une probabilité plus faible d'être moyennement satisfaits. En ce qui concerne la nationalité, les résultats des effets marginaux révèlent que les individus d'origine arabe et asiatique sont plus satisfaits que les Émiratis, tandis que les individus de nationalité occidentale sont les moins satisfaits parmi les différents groupes. En conclusion, ces résultats soulignent les lacunes du système de protection des salaires et appellent à des améliorations afin d'assurer une satisfaction équitable pour tous les travailleurs.

Tableau 5.7 : *Politiques de travail - Q.11.15 « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de la politique de mobilité (la capacité des travailleurs à changer d'employeur sans le consentement de l'employeur) ?»*

Effets marginaux			
	Peu Satisfait	*Moyennement Satisfait*	*Très Satisfait*
Sexe (Ref. homme)	*b/se*	*b/se*	*b/se*
Femme	***0.030****	***0.003****	***-0.032****
	(0.01)	*(0.00)*	*(0.02)*
Age (Ref. 18-25)	*0.000*	*0.000*	*0.000*
	(.)	*(.)*	*(.)*
26-35	*-0.008*	*-0.001*	*0.009*
	(0.02)	*(0.00)*	*(0.02)*
36-45	***0.038****	***-0.062******	*0.024*
	(0.02)	*(0.02)*	*(0.02)*
46 +	*-0.014*	*-0.002*	*0.015*
	(0.02)	*(0.00)*	*(0.03)*
Qualification (Ref. Peu qualifié)	*0.000*	*0.000*	*0.000*

	(.)	(.)	(.)
Qualifié	0.009	0.002	-0.010
	(0.01)	(0.00)	(0.02)
Plus qualifié	**0.059*****	**0.004****	**-0.064*****
	(0.01)	(0.00)	(0.01)
Secteur (Ref. Autres)	0.000	0.000	0.000
	(.)	(.)	(.)
Commerce	0.011	0.002	-0.012
	(0.02)	(0.00)	(0.02)
Construction/Bâtiment	-0.034	**0.057****	-0.023
	(0.02)	(0.02)	(0.03)
Hôtellerie/Restauration	0.033	0.004	-0.037
	(0.02)	(0.00)	(0.03)
Immobilier	**0.039***	**0.004***	**-0.043****
	(0.02)	(0.00)	(0.02)
Industrie	**0.044***	**0.004***	**-0.048***
	(0.02)	(0.00)	(0.03)
Enseignement	**0.035***	0.004	**-0.039***
	(0.02)	(0.00)	(0.02)
Transports	**0.072*****	0.003	**-0.075*****
	(0.02)	(0.00)	(0.02)
Emirat (Ref. Abou Dhabi)	0.000	0.000	0.000
	(.)	(.)	(.)
Dubaï	0.006	**0.074*****	**-0.080*****
	(0.03)	(0.03)	(0.03)
Charjah	-0.014	**0.068*****	**-0.054*****
	(0.02)	(0.02)	(0.02)
Ajman	**-0.102*****	**0.119*****	-0.017
	(0.03)	(0.03)	(0.03)
Umm al-Qaiwain	**-0.178*****	**0.147*****	0.031
	(0.02)	(0.03)	(0.03)
Ras El Khaïmah	**-0.134*****	**0.078*****	**0.056****
	(0.03)	(0.03)	(0.03)
Fujaïrah	**-0.167*****	**0.140*****	0.027
	(0.03)	(0.03)	(0.03)
Nationalité (Ref. Emirati)	0.000	0.000	0.000
	(.)	(.)	(.)
Arabe	0.021	0.002	-0.023
	(0.02)	(0.00)	(0.02)
Asiatique	0.030	**-0.112*****	**0.082*****
	(0.02)	(0.02)	(0.02)
Autres	**0.145*****	-0.019	**-0.126*****
	(0.05)	(0.02)	(0.03)
Wald test (test paramétrique)	*chi2 (11) = 11.74 Prob>Chi2 = 0.3835*		

****, ** et * représentent respectivement les niveaux de significativité de 10%, 5% et 1%.*

L'analyse des résultats de la question Q.11.15 révèle que les femmes travaillant dans le secteur privé ont tendance à être moins satisfaites de la réforme visant à améliorer la mobilité professionnelle des travailleurs migrants par rapport aux hommes. En ce qui concerne l'âge, il n'y a pas de relation claire entre l'âge et le niveau de satisfaction des travailleurs migrants par rapport à cette mesure. Cependant, les travailleurs âgés de 36 à 45 ans ont une probabilité plus élevée d'être insatisfaits par rapport aux travailleurs plus jeunes âgés de 18 à 25 ans, bien que la différence ne soit pas significative. Les résultats concernant le niveau de qualification indiquent que les individus hautement qualifiés ont une probabilité plus élevée d'être peu

satisfaits ou moyennement satisfaits par rapport aux individus moins qualifiés. Cela peut s'expliquer par le fait que les travailleurs hautement qualifiés sont souvent à la recherche de nouvelles opportunités pour progresser dans leur carrière, ce qui peut influencer leur niveau de satisfaction.

En ce qui concerne les secteurs d'activité, on constate que les travailleurs des secteurs de l'enseignement, de l'immobilier, de l'industrie et des transports ont une faible probabilité d'être très satisfaits de la réforme par rapport aux travailleurs des autres secteurs. Par ailleurs, ceux qui travaillent dans le secteur du bâtiment ont une probabilité plus élevée d'être « moyennement satisfaits » par rapport aux travailleurs des autres secteurs. Au niveau des émirats, les résultats de l'étude révèlent que la probabilité d'être *« peu satisfait »* est effectivement plus faible pour les travailleurs des émirats de Fujairah, Ras El Khaimah et Umm al-Qaiwain par rapport aux travailleurs de l'émirat d'Abou Dhabi. De plus, la probabilité d'être « très satisfait » diminue à la fois à Dubaï et à Charjah par rapport aux travailleurs d'Abou Dhabi. Enfin, en ce qui concerne les nationalités, on constate que les travailleurs d'origine asiatique ont une plus grande probabilité d'être « très satisfaits » et une probabilité moindre d'être moyennement satisfaits par rapport aux travailleurs émiratis du secteur privé. En revanche, les travailleurs occidentaux ont une forte probabilité d'être « peu satisfaits » par rapport aux travailleurs émiratis et aux travailleurs d'autres nationalités.

4.3.3. Axe 3 : *Conditions de travail des travailleurs migrants*

Tableau 5.8 : *Conditions de travail et droits des travailleurs migrants - Q.12.2 « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de l'inspection effectuée par le ministère, notamment en ce qui concerne les inspections liées au logement des travailleurs ? »*

	Effets marginaux		
	Peu Satisfait	*Moyennement Satisfait*	*Très Satisfait*
Sexe (Ref. homme)	*b/se*	*b/se*	*b/se*
Femme	*0.02492***	*0.01236***	*-0.03728***
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
Age (Ref. 18-25)	*0.00000*	*0.00000*	*0.00000*
	(.)	*(.)*	*(.)*
26-35	*-0.00824*	*-0.00370*	*0.01194*
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
36-45	*-0.02400**	*-0.01217**	*0.03617**
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
46 +	*0.00802*	*0.00316*	*-0.01118*
	(0.02)	*(0.01)*	*(0.03)*
Qualification (Ref. Peu qualifié)	*0.00000*	*0.00000*	*0.00000*
	(.)	*(.)*	*(.)*
Qualifié	*0.04395****	*-0.03706***	*-0.00689*
	(0.01)	*(0.02)*	*(0.02)*
Plus qualifié	*0.04554****	*0.02374****	*-0.06928****
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
Secteur (Ref. Autres)	*0.00000*	*0.00000*	*0.00000*
	(.)	*(.)*	*(.)*

Commerce	*-0.00977*	*-0.00389*	*0.01365*
	(0.02)	*(0.01)*	*(0.02)*
Construction/Bâtiment	*-0.06439****	*0.04982***	*0.01457*
	(0.02)	*(0.02)*	*(0.03)*
Hôtellerie/Restauration	*-0.06125****	*0.06574***	*-0.00449*
	(0.02)	*(0.03)*	*(0.03)*
Immobilier	*-0.01641*	*-0.00685*	*0.02326*
	(0.02)	*(0.01)*	*(0.02)*
Industrie	*-0.06269****	*0.08970****	*-0.02702*
	(0.02)	*(0.03)*	*(0.03)*
Enseignement	*-0.05600****	*0.06596****	*-0.00996*
	(0.02)	*(0.02)*	*(0.03)*
Transports	*-0.00712*	*0.08737****	*-0.08025****
	(0.02)	*(0.03)*	*(0.03)*
Emirat (Ref. Abou Dhabi)	*0.00000*	*0.00000*	*0.00000*
	(.)	*(.)*	*(.)*
Dubaï	*0.12863****	*-0.00931*	*-0.11931****
	(0.02)	*(0.03)*	*(0.03)*
Charjah	*0.10438****	*-0.00422*	*-0.10016****
	(0.02)	*(0.02)*	*(0.02)*
Ajman	*0.04308**	*-0.07954****	*0.03646*
	(0.02)	*(0.03)*	*(0.03)*
Umm al-Qaiwain	*0.01009*	*0.00933*	*-0.01942*
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.03)*
Ras El Khaïmah	*0.11859****	*-0.04626**	*-0.07233****
	(0.02)	*(0.03)*	*(0.03)*
Fujaïrah	*0.01068*	*0.00984*	*-0.02052*
	(0.02)	*(0.01)*	*(0.03)*
Nationalité (Ref. Emirati)	*0.00000*	*0.00000*	*0.00000*
	(.)	*(.)*	*(.)*
Arabe	*0.02953****	*0.02281***	*-0.05234****
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
Asiatique	*0.13859****	*-0.11348****	*-0.02512*
	(0.02)	*(0.02)*	*(0.02)*
Autres	*0.28687****	*-0.00229*	*-0.28458****
	(0.05)	*(0.03)*	*(0.03)*
Wald test (test paramétrique)	*chi2(11) = 14.03 Prob>Chi2 = 0.2315*		

****, ** et * représentent respectivement les niveaux de significativité de 10%, 5% et 1%.*

En analysant les résultats de la question *Q.12.2*, on constate que les femmes travaillant dans le secteur privé sont moins satisfaites de l'inspection des logements des travailleurs que les hommes. En ce qui concerne l'âge, les travailleurs âgés de 36 à 45 ans ont une probabilité plus élevée d'être très satisfaits par rapport aux jeunes travailleurs âgés de 18 à 25 ans. Ce constat est également valable pour la catégorie d'âge « 26-35 », même si les différences de probabilités ne sont pas statistiquement significatives. Les résultats indiquent également que les travailleurs qualifiés ont tendance à être moins satisfaits que les travailleurs moins qualifiés, référents. En observant la satisfaction des travailleurs selon le secteur d'activité, il est difficile de commenter les résultats de manière précise. Cependant, on peut confirmer que les travailleurs dans le secteur du bâtiment ont une probabilité faible d'être peu satisfaits par rapport à tous les autres secteurs. La probabilité d'être "moyennement satisfait" augmente dans les secteurs du transport, de l'enseignement, de l'industrie et de l'hôtellerie-restauration par rapport aux travailleurs des

autres secteurs. En ce qui concerne le lieu d'emploi ou l'émirat, on constate que les travailleurs de Dubai, de Charjah et de Ras al Khaimah ont une probabilité plus élevée d'être insatisfaits par rapport aux travailleurs d'Abou Dhabi. En analysant les résultats par nationalité, on constate que les travailleurs de nationalité arabe et asiatique ont tendance à être moins satisfaits que les travailleurs de nationalité émiratie. De plus, la tendance à être insatisfait est significativement plus élevée chez les travailleurs occidentaux par rapport aux travailleurs émiratis, arabes et asiatiques. Ces résultats soulignent la nécessité d'améliorer les mesures d'inspection des logements des travailleurs migrants.

Tableau 5.9 : *Conditions de travail et droits des travailleurs migrants - Q.12.3 : « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de l'inspection réalisée par le ministère, qui comprend l'inspection des normes de santé et de sécurité professionnelle ? »*

Effets marginaux			
	Peu Satisfait	*Moyennement Satisfait*	*Très Satisfait*
Sexe (Ref. homme)	*b/se*	*b/se*	*b/se*
Femme	*-0.00053*	*0.06032****	*-0.05979****
	(0.01)	*(0.02)*	*(0.02)*
Age (Ref. 18-25)	***0.00000***	***0.00000***	***0.00000***
	(.)	*(.)*	*(.)*
26-35	*-0.00249*	*-0.00181*	*0.00430*
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
36-45	*0.01169*	***-0.06408******	***0.05239*****
	(0.02)	*(0.02)*	*(0.02)*
46 +	*-0.00504*	*-0.00372*	*0.00876*
	(0.02)	*(0.01)*	*(0.03)*
Qualification (Ref. Peu qualifié)	*0.00000*	*0.00000*	*0.00000*
	(.)	*(.)*	*(.)*
Qualifié	***0.04748******	***-0.03046****	*-0.01702*
	(0.01)	*(0.02)*	*(0.02)*
Plus qualifié	***0.03474******	***0.02723******	***-0.06197******
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
Secteur (Ref. Autres)	***0.00000***	***0.00000***	***0.00000***
	(.)	*(.)*	*(.)*
Commerce	*-0.02830*	***0.06067******	*-0.03237*
	(0.02)	*(0.02)*	*(0.03)*
Construction/Bâtiment	***-0.04995*****	***0.07054******	*-0.02059*
	(0.02)	*(0.03)*	*(0.03)*
Hôtellerie/Restauration	*0.01182*	*0.00708*	*-0.01890*
	(0.02)	*(0.01)*	*(0.03)*
Immobilier	***-0.03088****	***0.03982****	*-0.00894*
	(0.02)	*(0.02)*	*(0.03)*
Industrie	*-0.03172*	***0.12379******	***-0.09207******
	(0.02)	*(0.03)*	*(0.03)*
Enseignement	*-0.01213*	***0.06633*****	***-0.05419*****
	(0.02)	*(0.03)*	*(0.03)*
Transports	*-0.01244*	***0.12163******	***-0.10919******
	(0.02)	*(0.03)*	*(0.03)*
Emirat (Ref. Abou Dhabi)	***0.00000***	***0.00000***	***0.00000***
	(.)	*(.)*	*(.)*
Dubaï	***0.04962******	***0.04050******	***-0.09012******
	(0.02)	*(0.01)*	*(0.03)*
Charjah	***0.08266******	*0.01535*	***-0.09801******
	(0.01)	*(0.02)*	*(0.02)*

Ajman	*-0.00428*	*-0.00474*	*0.00901*
	(0.01)	*(0.02)*	*(0.03)*
Umm al-Qaiwain	***-0.04297***	***0.11826***	***-0.07528***
	(0.02)	*(0.03)*	*(0.03)*
Ras El Khaïmah	***0.11671***	*-0.03820*	***-0.07851***
	(0.02)	*(0.03)*	*(0.03)*
Fujaïrah	***0.03459***	***0.03077***	***-0.06536***
	(0.02)	*(0.01)*	*(0.03)*
Nationalité (Ref. Emirati)	***0.00000***	***0.00000***	***0.00000***
	(.)	*(.)*	*(.)*
Arabe	***0.02899***	***0.03653***	***-0.06552***
	(0.01)	*(0.01)*	*(0.02)*
Asiatique	***0.18525***	***-0.10861***	***-0.07665***
	(0.02)	*(0.02)*	*(0.02)*
Autres	***0.38391***	***-0.07914***	***-0.30477***
	(0.05)	*(0.05)*	*(0.04)*
Wald test (test paramétrique)	*chi2(8) = 12.45 Prob>Chi2 = 0.1324*		

***, ** et * représentent respectivement les niveaux de significativité de 10%, 5% et 1%.*

En analysant les résultats de la question *Q.12.3*, on constate des similitudes avec la question précédente, *Q.12.2*. Une fois de plus, on observe que les femmes sont moins satisfaites que les hommes en ce qui concerne l'inspection des normes de santé et de sécurité professionnelle. En ce qui concerne l'âge, il est constaté que les individus âgés de 36 à 45 ans ont une probabilité plus faible d'être "moyennement satisfaits" et une probabilité plus élevée d'être "très satisfaits" par rapport aux individus plus jeunes, âgés de 18 à 25 ans. Cette tendance est également observée dans les autres catégories d'âge, même si les différences ne sont pas statistiquement significatives. En d'autres termes, par rapport aux jeunes travailleurs, ce sont les personnes plus âgées qui sont les plus satisfaites. Les résultats indiquent également que les travailleurs les plus qualifiés ont une probabilité plus élevée d'être *« très satisfaits »* que les individus moins qualifiés. Les résultats indiquent également que les travailleurs les plus qualifiés ont tendance à être moins satisfaits que les travailleurs moins qualifiés, ce qui peut être surprenant. En ce qui concerne les résultats par émirat, on constate que les travailleurs de Dubai, Charjah, Ras El Khaimah et Fujairah ont une forte probabilité d'être insatisfaits par rapport aux travailleurs d'Abou Dhabi. En ce qui concerne les nationalités, il apparaît que le fait d'être de nationalité arabe diminue la probabilité d'être « très satisfait » par rapport aux travailleurs émiratis. Les travailleurs asiatiques ont une probabilité plus élevée d'être insatisfaits par rapport aux travailleurs arabes et émiratis. Les travailleurs de nationalité occidentale ont une forte probabilité d'être peu satisfaits par rapport aux autres groupes de travailleurs migrants, ainsi qu'aux travailleurs émiratis.

4.4. Conclusions et recommandations

4.4.1. Résultats par caractéristiques *(genre, âge et qualification)*

Nos résultats mettent en évidence des différences significatives de satisfaction entre hommes et femmes, indépendamment du domaine d'évaluation. Les femmes travaillant dans le secteur privé expriment une satisfaction moindre à l'égard des politiques générales du ministère du Travail et des récentes réformes des politiques et conditions de travail. Les résultats sont évidemment différents selon les pays étudiés[438].

Notre étude se concentre sur le secteur privé et des politiques spécifiques dans ce secteur. De plus, les pays du CCG, tels que les EAU, ont un contexte unique par rapport à d'autres pays, comme expliqué dans le chapitre 3. Dans ces sociétés patriarcales, les femmes sont soumises à des normes culturelles spécifiques, notamment sur le marché du travail *(Shah, 2004)*. Les femmes travailleuses font face à des défis liés à la discrimination et à la ségrégation professionnelle. Cela peut influencer leur perception des politiques du marché du travail et entraîner une satisfaction plus basse. De plus, la majorité des femmes migrantes dans les pays du CCG travaillent dans le secteur domestique. En 2017, environ 93 % des travailleurs de ce secteur aux EAU étaient des femmes migrantes. Au total, 44,8 % des femmes migrantes dans le pays sont employées dans ce secteur[439]. Ces travailleuses domestiques sont exclues de la législation du travail et soumises à des règles et procédures uniques qui les mettent en situation de vulnérabilité. Les politiques d'emploi et réformes récentes ont malheureusement négligé leurs besoins fondamentaux. Cette exclusion et cette négligence des droits des travailleuses domestiques ont un impact considérable sur leur niveau de satisfaction et leur bien-être au travail. En général, l'expérience de l'immigration a un impact significatif sur la vie des femmes, y compris leur participation au marché du travail, leur concentration professionnelle, leur religiosité, leurs rôles conjugaux et leur satisfaction personnelle *(Pedraza, 1991)*. Ces facteurs affectent leur autonomie, leur estime de soi et leur niveau de satisfaction.

[438] Les études sur d'autres pays développés suggéraient à l'inverse une plus grande satisfaction des femmes sur le marché du travail (Clark et Oswald,1996 ;Clark, 1997 ; Mulinge et Mueller, 1998 ; McDuff, 2001 ; Donohue & Heywood, 2004 ; Kristensen et Johansson, 2008). D'autres recherches, (Bokemeier et William, 1987 ; Fields & Blum, 1997 ; Westover, 2009 ; Andrade et al., 2019 n'ont pas trouvé de différences significatives de satisfaction professionnelle entre hommes et femmes, en particulier lorsque des variables professionnelles spécifiques sont prises en compte.

[439] GLMM – Federal Competitiveness and Statistitics Authority (FCSA), UAE : https://gulfmigration.grc.net/uae-percentage-distribution-of-employed-population-aged-15-and-above-by-nationality-emiratis-non-emiratis-sex-and-occupation-category-2017/

Ainsi, pour des réformes plus efficaces, il est crucial de prendre en compte les réalités sociales, économiques et culturelles auxquelles font face les femmes migrantes. Il est également essentiel de s'attaquer aux discriminations basées sur le genre et la race sur les lieux de travail de ces pays. Cela permettra de protéger leurs droits fondamentaux et d'améliorer leurs conditions de travail, favorisant ainsi une plus grande satisfaction professionnelle. Nos recherches soulignent que les femmes, qu'elles soient migrantes ou nationales, ont des attentes et des exigences professionnelles et sociales spécifiques qui doivent être prises en considération lors des réformes futures. Cela inclut l'égalité de rémunération par rapport aux hommes, les congés de maternité, l'autonomie personnelle indépendamment des hommes, l'égalité des opportunités de carrière et les services de garde d'enfants. Ces mesures favoriseraient une plus grande égalité des chances, une meilleure satisfaction professionnelle et un environnement de travail plus inclusif pour toutes les travailleuses dans les pays du CCG.

L'âge ne semble pas être un facteur déterminant clé de la satisfaction des travailleurs du secteur privé à l'égard des réformes et des politiques du marché du travail. Cependant, notre étude suggère que les personnes âgées de 36 à 45 ans, ont une propension plus élevée à être satisfaites, notamment en ce qui concerne les mesures liées aux conditions de travail. Les jeunes migrants ont tendance à être moins satisfaits des conditions de travail et des réformes par rapport aux populations locales ou aux migrants plus âgés. En effet, le manque d'expérience professionnelle des plus jeunes les expose davantage à des emplois temporaires, à temps partiel ou précaires, ainsi qu'à des emplois déqualifiés et moins rémunérés. Ils peuvent également faire face à des discriminations liées à leur âge sur le marché du travail, ce qui peut engendrer une insatisfaction. Il est donc essentiel de tenir compte des différences liées à l'âge lors de l'élaboration de politiques et de réformes du marché du travail, afin de répondre aux besoins et aux attentes spécifiques des différents groupes d'âge.

Notre étude révèle des résultats surprenants concernant la satisfaction au travail en fonction du niveau de qualification. Les travailleurs moins qualifiés, souvent confrontés à des emplois précaires et plus difficiles, expriment généralement une plus grande satisfaction, tandis que les travailleurs qualifiés, occupant souvent des emplois mieux protégés et bénéficiant de bonnes conditions de travail, semblent moins satisfaits des réformes du secteur privé aux EAU. Ces résultats soulignent une tendance inverse à ce que la plupart des recherches antérieures suggèrent, à savoir une corrélation positive entre le niveau de qualification et la satisfaction au travail ou vis-à-vis des conditions de travail. Cependant, il convient de noter que certaines études ont également signalé que les personnes moins éduquées ou moins qualifiées sont plus

enclines à se déclarer satisfaites, même si elles ont généralement des conditions de travail de moindre qualité *(Clark et Oswald, 1996 ; Clark , 1997)*.

Cette tendance inverse peut être difficile à interpréter, mais des explications peuvent être avancées dans le contexte des pays du CCG, en particulier des EAU. Il est possible que les travailleurs moins qualifiés, malgré des conditions de travail moins favorables, apprécient davantage les politiques et mesures mises en place par le ministère du travail. Ces mesures sont spécifiquement orientées vers cette catégorie de migrants en réponse aux pressions et critiques internationales concernant la situation des travailleurs migrants dans le pays et dans la région du CCG. Les nouvelles politiques visent à garantir de nouveaux droits et protections, offrant de meilleures opportunités d'emploi, des conditions de travail améliorées, une plus grande sécurité sur le lieu de travail, ainsi que des réglementations claires sur les licenciements et les contrats de travail. Par conséquent, les travailleurs moins qualifiés peuvent comparer leur situation avant et après ces réformes, constatant une meilleure protection de leurs conditions de travail et de leurs droits, par rapport aux travailleurs plus qualifiés qui ont peut-être déjà bénéficié de meilleures conditions de travail. De plus, l'amélioration du statut et des perspectives professionnelles des travailleurs moins qualifiés peut contribuer à un sentiment de reconnaissance et de valorisation, entraînant une plus grande satisfaction à l'égard des politiques mises en place par le ministère du travail.

Cependant, les personnes ayant des qualifications plus élevées peuvent avoir des attentes plus élevées et des préférences spécifiques en termes de conditions de travail, de types d'emplois, de rémunération *(Green et al., 2003)*. Elles sont également plus sensibles aux aspects liés à la protection de l'emploi, aux avantages sociaux et syndicaux *(Clark, 1997)*. De même, les travailleurs hautement qualifiés ont souvent des aspirations de mobilité professionnelle et recherchent des opportunités d'emploi plus attractives et de nouvelles perspectives de carrière *(Borghans et al., 2008)*. Lorsque leurs attentes et aspirations ne sont pas abordées dans les nouvelles réformes ou les politiques du marché du travail existant, cela peut les rendre plus critiques et moins satisfaits. Par exemple, nos résultats ont révélé des résultats mitigés concernant les réformes visant à promouvoir la mobilité et l'intégration professionnelle des migrants qualifiés, ce qui contribue à une satisfaction globale plus faible au sein de ce groupe de migrants sur le marché du travail.

En outre, ils peuvent également être victimes de discriminations basées sur leur statut de migrant, ce qui peut influencer leur satisfaction au travail. Par exemple, malgré des compétences similaires, les migrants qualifiés peuvent être confrontés à des écarts salariaux

importants par rapport à la population locale, une pratique courante dans les pays du CCG. Ces constatations sont confirmées par les données présentées dans le chapitre 3 de cette thèse, qui examine spécifiquement la situation des migrants par rapport aux travailleurs autochtones. Cette situation peut générer un sentiment d'injustice et de frustration parmi les migrants qualifiés, ce qui se traduit par une moindre satisfaction à l'égard des politiques du marché du travail.

Dans le même ordre d'idées, les migrants qualifiés font face à des défis spécifiques sur le marché du travail qui peuvent influencer leur satisfaction. La reconnaissance des qualifications étrangères, l'intégration sociale et culturelle, ainsi que la surqualification sont autant de facteurs qui jouent un rôle. Les processus de reconnaissance des qualifications étrangères peuvent être complexes, limitant l'accès des migrants qualifiés à des emplois correspondant à leurs compétences. De plus, l'intégration sociale et culturelle peut avoir un impact sur leur bien-être général et leur satisfaction professionnelle *(Kofman et al., 2005).* De plus, l'intégration sociale et culturelle peut avoir un impact sur leur bien-être général et leur satisfaction professionnelle. La surqualification peut entrainer une insatisfaction au travail. Des études ont montré que les travailleurs surqualifiés peuvent ressentir de l'insatisfaction car ils ne peuvent pas pleinement utiliser leurs compétences et talents dans leur emploi actuel *(Pivovarova et Powers, 2022)*. Et aux EAU, comme dans tous les autres pays d'accueil, les migrants occupent des emplois déqualifiés bien plus souvent que les natifs *(Chiswick et Miller, 2009 ; Megueni, 2022).*

En outre, les personnes hautement qualifiées peuvent être plus critiques envers les politiques et réformes du marché du travail aux EAU et dans le CCG, en raison de leur compréhension approfondie des enjeux spécifiques de ces marchés. Occupant souvent des emplois temporaires ou qualifiés avec une position intermédiaire, ils peuvent se sentir moins sécurisés dans des pays où les emplois sont peu protégés. La sécurité de l'emploi est un facteur clé de leur satisfaction *(Clark et Postel-Vinay, 2009)*, et leur statut est souvent lié aux fluctuations du marché du travail et aux politiques spécifiques, telles que les politiques de *« al-taoutine »*. Par conséquent, ils peuvent craindre de perdre leur emploi à tout moment.

En conclusion, nos résultats soulignent la complexité de la relation entre le niveau de qualification et la satisfaction au travail. L'insatisfaction des travailleurs qualifiés appelle à une révision des politiques pour mieux utiliser leurs compétences. Il est essentiel d'accorder une attention particulière à cette catégorie de travailleurs, car la migration de travailleurs hautement qualifiés a le potentiel de stimuler les échanges internationaux, les investissements directs étrangers et d'augmenter la productivité grâce au transfert de compétences *(Oudinet, 2021 ;*

*2005). Po*ur mettre en place des réformes en faveur de cette catégorie de migrants, il est crucial de prendre en compte les facteurs contextuels propres aux pays du CCG, tels que les politiques d'immigration, la diversité culturelle et linguistique, la mobilité des travailleurs et les disparités réglementaires. D'autres éléments tels que les opportunités d'emploi, la concurrence, l'équilibre travail-vie personnelle et la culture organisationnelle doivent également être considérés. Adopter une approche holistique et contextualisée permettra de mieux répondre aux besoins des migrants qualifiés et de favoriser une satisfaction accrue au travail.

4.4.2. Résultats par secteur d'activité

Les résultats de notre enquête révèlent des différences significatives dans la satisfaction des travailleurs selon les secteurs d'activité aux Émirats arabes unis. Les travailleurs des secteurs de l'enseignement, de l'immobilier, du transport et de l'industrie ont tendance à être moins satisfaits des mesures liées aux politiques d'emploi et de travail prises par le ministère du travail. En revanche, les travailleurs de la construction, de la restauration-hôtellerie et à un degré moindre ceux du commerce ont une probabilité plus élevée d'être satisfaits des nouvelles reformes portant sur les conditions de travail et des politiques générales. Ce sont certainement ces secteurs caractérisés par une forte présence de travailleurs immigrés, qui étaient visés par les dernières mesures, plutôt que d'autres secteurs tels que l'enseignement.

Il est essentiel de prendre en compte les variations sectorielles lors de l'élaboration des futures reformes pour améliorer la satisfaction des travailleurs. Les attentes et les spécificités de chaque secteur doivent être prises en considération pour éviter les écarts entre les attentes des travailleurs et les mesures mises en place. Certains secteurs, nécessitent une évaluation approfondie en raison des conditions spécifiques auxquelles ces travailleurs sont confrontés, telles que la mobilité professionnelle limitée et les perspectives de carrière restreintes. Il est également important de comprendre les particularités de chaque secteur, comme la charge de travail et les ressources disponibles, pour appréhender les différences de satisfaction. Cette analyse constitue une perspective de recherche future qui pourrait être abordée à travers des approches qualitatives complémentaires, telles que des entretiens ou des études de cas, pour mieux comprendre les expériences individuelles des travailleurs dans chaque secteur.

4.4.3. Résultats par émirat

Les résultats de notre étude révèlent des différences significatives dans la satisfaction des travailleurs en fonction de leur emplacement géographique au sein des Émirats Arabes Unis (EAU). Il est important de noter que les EAU sont un pays fédéral avec une répartition du

pouvoir entre le gouvernement central et les gouvernements des différents émirats. Chaque émirat a également son propre système judiciaire et ses compétences dans divers domaines, notamment sur le marché du travail. Ces spécificités géographiques et institutionnelles peuvent avoir un impact sur les politiques et les conditions de travail, ce qui explique les variations observées dans la satisfaction des travailleurs selon les émirats.

Tableau 5.10 : *Les travailleurs des émirats les moins satisfaits par axe par rapport à l'émirats d'Abu Dhabi*

Axe 1 : politiques générales	*Axe 2 : politiques de travail*	*Axe 3 : Conditions de travail*
Dubai	*Dubai*	*Dubai*
Charjah	*Charjah*	*Charjah*
Umm al-Qaiwain	*Umm al-Qaiwain*	*Umm al-Qaiwain*
Fujaïrah	*Fujaïrah*	*Fujaïrah*
		Ras El Khaïmah

Source : *Travail d'auteur*

Nos résultats révèlent des niveaux de satisfaction généralement plus bas parmi les travailleurs des émirats de Dubaï, Charjah, Fujairah et Umm al-Qaiwain par rapport aux autres émirats. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette tendance. Tout d'abord, il est important de noter que Dubaï accueille un grand nombre de travailleurs migrants dans le secteur privé. Par exemple, en 2015, Dubaï comptait 2 305 791 travailleurs du secteur privé, principalement des migrants, contre 1 431 229 à Abou Dhabi, suivi de Charjah avec 545 857 et Ajman avec 212 930[440]. Cette concentration élevée de travailleurs migrants dans l'émirat de Dubaï, par exemple, peut avoir un impact sur la satisfaction des travailleurs. Les travailleurs migrants sont souvent confrontés à des conditions de travail précaires, des logements surpeuplés et une protection sociale limitée. La pression sur les infrastructures et les services en raison de la demande de main-d'œuvre migrante peut également affecter la qualité des conditions de travail et l'accès aux services essentiels. Par conséquent, les travailleurs migrants à Dubaï sont plus susceptibles de rencontrer des problèmes tels que des conditions de travail inadéquates, des salaires impayés ou des difficultés d'accès aux services essentiels.

En ce qui concerne les émirats d'Umm al-Qaiwain et de Fujairah, malgré leur faible population tant en termes d'habitants que d'immigrés, nos résultats indiquent également une satisfaction moins élevée parmi les travailleurs. Ces émirats ont une population plus réduite, tant en termes d'habitants que d'immigrés, par rapport à des émirats tels que Dubaï ou Abou Dhabi. En 2018,

[440] *GLMM sur la bases des données provenant de « the Labour Market Information System », Ministry of Human Resources and Emiratisation (MoHRE).*

l'émirat de Fujaïrah comptait seulement 225 360 personnes, dont 137 546 migrants[441], tandis qu'il n'existe pas de données récentes pour Umm al-Qaiwain. Pour l'émirat d'Umm al-Qaiwain, selon les données de 2005, on comptait 56 421 citoyens et 69 277 résidents non-nationaux[442]. En 2015, ces deux émirats n'employaient respectivement que 35 789 et 84 594 travailleurs dans le secteur privé[443]. En raison de leur faible population (démographique et active), ces émirats offrent une dynamique économique plus limitée, ce qui peut avoir un impact sur les conditions de travail et les opportunités d'emploi disponibles. En outre, les procédures administratives et les politiques de travail dans ces émirats peu peuplés peuvent être moins strictes et moins contrôlées. Les travailleurs migrants peuvent ainsi rencontrer des problèmes tels que des salaires impayés, des heures de travail excessives et des logements de mauvaise qualité. Par exemple, les procédures d'inspection des conditions de logement des migrants peuvent être moins exigeantes et moins fréquentes dans les émirats à faible population migrante, ce qui peut contribuer à des conditions de logement moins satisfaisantes. Cela peut expliquer les différences de satisfaction observées.

Enfin, les différences dans les politiques d'immigration, les conditions de travail et les secteurs économiques entre les émirats dans le cadre du système fédéral peuvent avoir un impact significatif sur la satisfaction des travailleurs migrants. Le système fédéral des Émirats arabes unis permet à chaque émirat d'avoir ses propres politiques et réglementations en matière d'immigration, de recrutement et d'intégration des travailleurs migrants. Par conséquent, les travailleurs migrants peuvent être soumis à des règles et à des procédures différentes selon l'émirat dans lequel ils se trouvent, ce qui peut influencer leur niveau de satisfaction. De plus, les différences de développement économique entre les émirats peuvent également jouer un rôle. Par exemple, Abou Dhabi, en raison de son importance dans l'industrie pétrolière, peut avoir des politiques et des réglementations spécifiques pour les migrants travaillant dans ce secteur. Dubaï, quant à lui, avec son orientation vers le tourisme, le commerce et les services, peut présenter des défis particuliers en termes de conditions de travail et de droits des travailleurs. Ces différences économiques peuvent influencer les politiques de travail, les conditions de travail et les normes de protection des travailleurs dans chaque émirat, ce qui peut

[441] *GLMM – sorces divers (SCAD –Abu Dhabi & Fujeirah statistics center) : https://gulfmigration.grc.net/uae-population-estimates-by-nationality-emirati-non-emirati-and-sex-last-available-estimates-as-of-march-2018/*

[442] *GLMM : NBS, Ministry of Edonomy-EAU : https://gulfmigration.grc.net/uae-population-by-nationality-emirati-non-emirati-and-emirate-2005/*

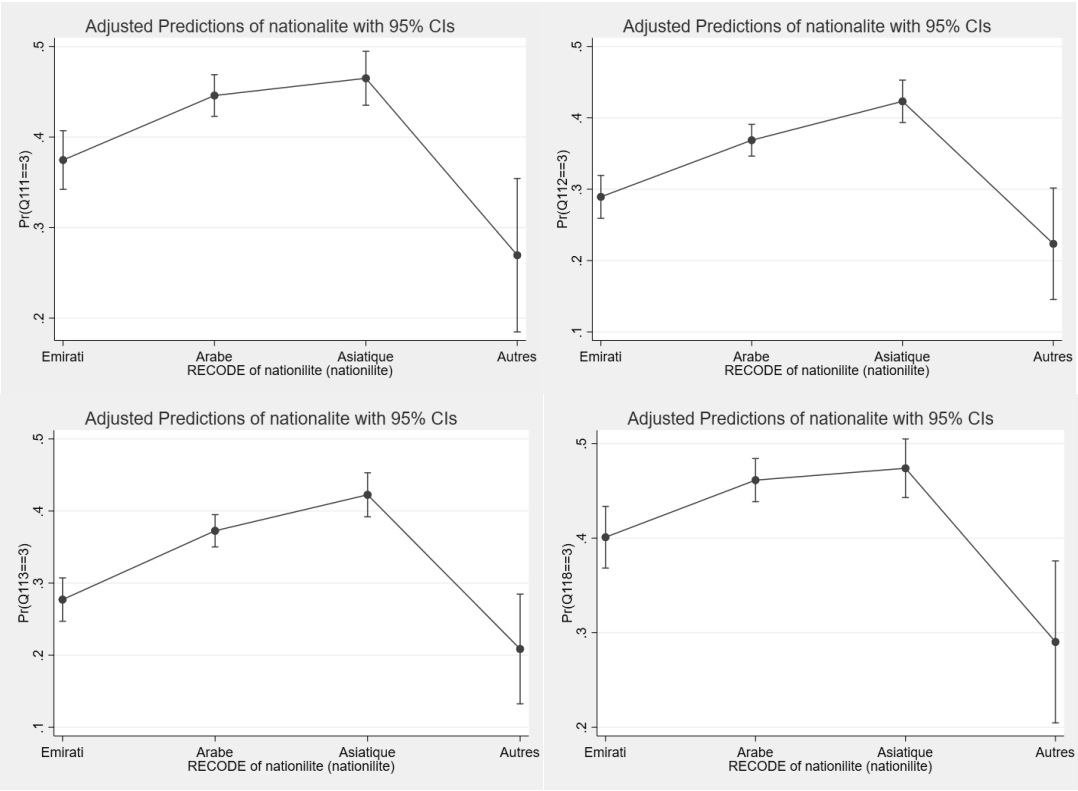
[443] *GLMM sur des données issues de « Lbor Market Information System- UAE » et « Ministry of Human Resources and Emiratisation (MoHRE) » : https://gulfmigration.grc.net/uae-total-labour-force-in-the-private-sector-by-economic-activity-and-emirate-2015/*

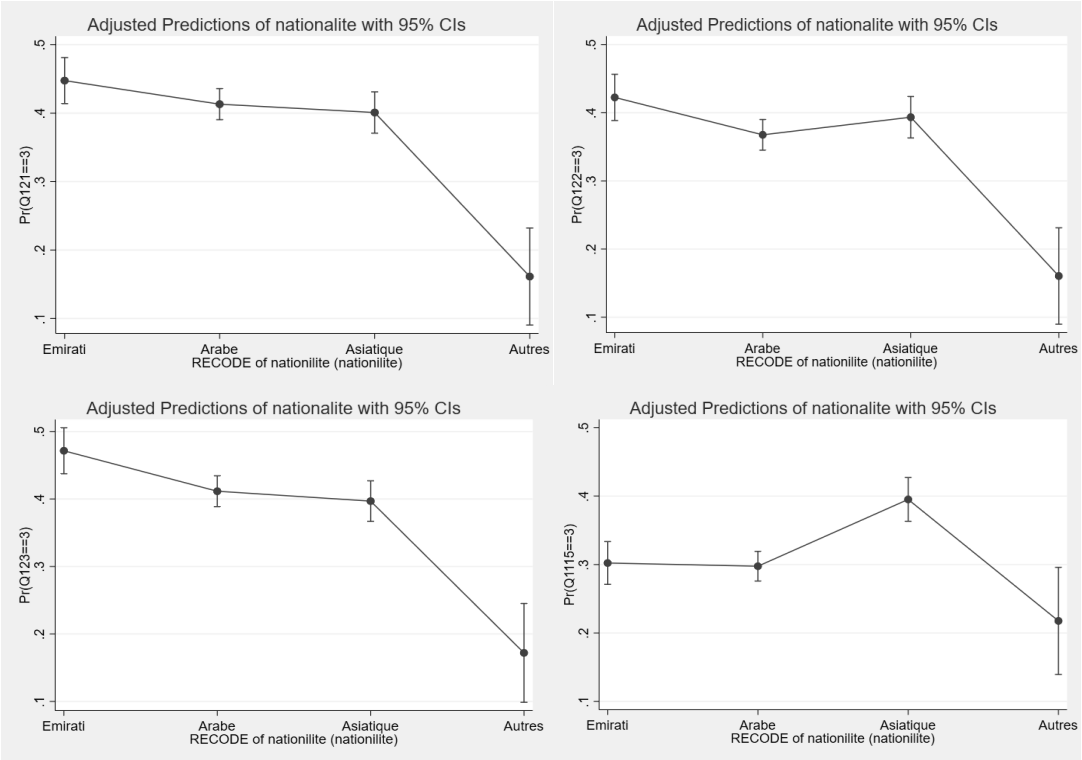
à son tour affecter la satisfaction des travailleurs migrants. En conclusion, les différences de satisfaction des travailleurs entre les émirats des EAU peuvent être influencées par des facteurs tels que la concentration de travailleurs migrants, les conditions de travail, les services disponibles et les secteurs économiques prédominants.

4.4.4. Résultats par nationalité

Les résultats par nationalités mettent en évidence des différences significatives de satisfaction parmi les travailleurs en fonction de leur origine. Les travailleurs occidentaux affichent le niveau le plus bas de satisfaction par rapport aux politiques et mesures du marché du travail évalué, en comparaison des travailleurs nationaux du secteur privé et des autres nationalités. En revanche, les travailleurs arabes et asiatiques semblent plus satisfaits des politiques générales du ministère du travail et des nouvelles mesures concernant les politiques du travail et les droits des travailleurs migrants. Toutefois, ils ont tendance à afficher une satisfaction moindre vis-à-vis des nouvelles mesures visant à améliorer les conditions de travail et la protection des travailleurs migrants. Ces tendances générales sont corroborées par les probabilités prédites pour certaines questions de notre étude empirique, comme illustré ci-dessous :

Figure 5.2 : *Comparaison des probabilités prédites de certaines mesures prises par le ministère du travail selon la nationalité des travailleurs*





Note : *3 correspond à un niveau de satisfaction très élevé)*

À ce stade, il convient de souligner que les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants ne sont pas soumis aux mêmes règles et conditions dans le secteur privé, comme le souligne cette thèse. Les travailleurs nationaux bénéficient généralement d'une plus grande sécurité d'emploi, de protections juridiques plus solides et d'un traitement préférentiel en termes d'opportunités d'avancement et de rémunération. De plus, les attentes des travailleurs nationaux à l'égard des réformes du secteur privé sont souvent axées sur des aspects essentiels tels que les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail, en mettant notamment l'accent sur les horaires de travail *(chapitre 3).* Par conséquent, il est possible que les politiques mises en place ne répondent pas pleinement à leurs préoccupations, ce qui entraîne leur insatisfaction.

Les résultats montrent que les travailleurs arabes et asiatiques sont généralement satisfaits des politiques générales sur le marché du travail et des nouvelles réformes. En effet, nouvelles réformes permettent une plus grande mobilité et réduisent le contrôle des employeurs et des *« kafils »*, offrant ainsi de nouvelles opportunités d'emploi. Ces réformes renforcent la protection des droits des travailleurs, tels que les contrats de travail, les salaires, les congés payés et les heures de travail. De plus, les politiques du ministère du travail visent à lutter contre la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances, ce qui contribue à la satisfaction des travailleurs arabes et asiatiques. Cependant, les travailleurs arabes et asiatiques expriment un

niveau de satisfaction relativement faible à l'égard des réformes concernant les conditions de travail, notamment les inspections de logement et les normes de santé et de sécurité. Ces constats soulignent l'insuffisance des mesures actuellement mises en place dans ce domaine. Cette problématique est mise en évidence par cette thèse ainsi que par les rapports internationaux de défense des droits de l'homme et des travailleurs migrants. Les travailleurs de ces nationalités sont souvent confrontés à des logements précaires et surpeuplés, ainsi qu'à des conditions de travail peu sécurisées. Des inspections régulières et des mesures correctives adéquates sont essentielles pour remédier à ces problèmes et garantir la satisfaction des travailleurs. L'absence de telles mesures peut engendrer un sentiment d'insécurité et d'injustice parmi les travailleurs arabes et asiatiques. De plus, il est important de noter que ces travailleurs peuvent manquer d'informations concernant leurs droits en matière de logement et de sécurité au travail. Le manque de sensibilisation peut conduire à une acceptation passive de conditions insatisfaisantes et à une réticence à exprimer leur mécontentement. Ainsi, le ministère du travail doit renforcer ses efforts pour informer et sensibiliser ces travailleurs à leurs droits fondamentaux, en particulier en matière de normes de santé, de sécurité et de logement. Il est crucial d'assurer un accès équitable à l'information pour tous les travailleurs, en particulier les plus vulnérables et ceux employés dans le secteur domestique. En conclusion, il est nécessaire d'améliorer les mesures et de renforcer les contrôles sur les lieux de travail et d'habitation pour garantir une meilleure protection des travailleurs migrants. Cela requiert une action proactive du gouvernement et une collaboration avec les employeurs et les organisations de défense des droits des travailleurs afin d'établir des conditions de travail décentes et sécurisées pour tous.

Les résultats montrent que travailleurs occidentaux manifestent souvent un niveau de satisfaction inférieur à celui des autres nationalités. Cette disparité peut être expliquée par plusieurs facteurs. Les différences culturelles et professionnelles, telles que les horaires de travail plus longs et les attentes hiérarchiques et de communication différentes, peuvent contribuer à cette disparité de satisfaction. Ces différences peuvent également se manifester à travers des pratiques de gestion perçues comme autoritaires ou bureaucratiques pour les travailleurs occidentaux *(Hofstede, 1980 ; Briscoe et Schuler, 2004)*. Par ailleurs, l'insécurité de l'emploi et l'absence de systèmes de sécurité sociale peuvent également influencer l'insatisfaction des travailleurs occidentaux. Les programmes de sécurité sociale jouent un rôle essentiel dans le bien-être des travailleurs en leur offrant une protection contre les risques économiques et en garantissant un filet de sécurité en cas de difficultés financières *(Ruhm, 1991 ; Rivai et al., 2019 ; Cui, 2023)*. Étant donné que ces aspects ne sont pas suffisamment pris en

compte dans les politiques du ministère du Travail, les travailleurs occidentaux peuvent ressentir une insatisfaction accrue et contribuer à un sentiment général de désorientation et de mécontentement.

De même, il essentiel de prendre en considération les attentes spécifiques des immigrants occidentaux concernant la protection des droits des travailleurs, les droits syndicaux, la protection sociale et les opportunités de progression de carrière. Les recherches dans le domaine de l'économie du travail ont souligné l'importance de ces facteurs pour la satisfaction professionnelle et le bien-être des travailleurs dans les pays occidentaux *(Clark, 2001 ; 2005)*. Cependant, les lois et réglementations du travail dans les pays du CCG, y compris les Émirats arabes unis, imposent des restrictions sur les droits syndicaux, la liberté d'association et la négociation collective *(Murray, 2013)*. Le fait que les réformes récentes aient largement négligé ces préoccupations des travailleurs peut contribuer à un sentiment de désavantage ou de manque de protection au sein des politiques du marché du travail. En outre, les travailleurs occidentaux, malgré certains privilèges identifiés dans notre étude dont en bénéficient, peuvent faire face à des formes de discrimination en termes de salaires, d'avancement professionnel et de conditions de travail par rapport aux Émiratis. Ces facteurs peuvent contribuer à leur insatisfaction à l'égard des réformes qui n'ont peut-être pas réussi à traiter ces inégalités. Enfin, il convient de noter que parmi les autres nationalités incluses dans notre étude, on retrouve des travailleurs occidentaux ainsi que quelques travailleurs africains non arabes. Ces travailleurs représentent des minorités raciales et ethniques dans les pays du CCG et aux EAU, ce qui peut influencer leurs attitudes au travail et leur bien-être *(Magee et Umamaheswar, 2011 ; Hopp et al., 2014)*.

4.5. Limites

Ces terrains d'étude se caractérisent par leurs difficultés d'accès. Ils sont qualifiés de sensibles, qualificatif utilisé par *Florence Bouillon, Marion Fresia et Virginie Tallio (2006)* dans « *Terrains sensibles : Expériences actuelles de l'anthropologie ». D'après* ces anthropologues les migrants subissent des souffrances sociales comme l'injustice et la domination. En effet, les migrants disposent d'un statut juridique et administratif fragile et complexe à la fois, avec un droit de séjour temporaire. Par conséquence, ils craignent d'être en danger en témoignant dans le cadre de recueil des données. Ils craignent une arrestation, une détention ou même une expulsion étant donné que les enquêtes des données sont basées sur la confiance et la transparence dans le témoignage. De plus, les politiques migratoires dans le monde sont de plus en plus restrictives. Les points précités contribuent à rendre les terrains d'étude compliqués auprès d'immigrés.

Conclusion

La *« kafala »* crée un terrain propice à plusieurs externalités négatives sur le marché du travail des pays du CCG. Elle engendre plusieurs externalités négatives sur le marché du travail des pays du CCG, accentuant les disparités entre les travailleurs migrants et nationaux et renforçant la segmentation du marché du travail (*Diop et al., 2018*). Ce système souffre d'un cadre juridique insuffisant pour protéger les droits des travailleurs migrants, les exposant à des abus assimilables à du travail forcé (*Malit et al., 2021*). Les restrictions découlant de ce système, telles que l'interdiction des grèves, de la négociation collective et de la liberté d'organisation et d'association, contribuent de manière significative aux conditions de travail dangereuses et au travail forcé. De nombreuses organisations internationales, telles que Human Rights Watch, ont vivement critiqué ce système en le qualifiant de *« l'esclavage des temps moderne » (Degorge, 2006).* Des organismes tels qu'Amnesty International et la Fédération internationale des droits de l'homme (FIDH) ont publié plusieurs rapports pour dénoncer ces pratiques et les mettre en lumière.

Sous cette pression croissante, les pays du CCG ont entrepris une série de réformes législatives ces dernières années. Cependant, nos recherches démontrent que malgré leur importance, ces réformes ne sont pas parvenues à restructurer fondamentalement le système de parrainage ni à remédier aux nombreuses externalités négatives qu'il engendre sur les marchés du travail du Golfe. Les problèmes sous-jacents du système, tels que la dépendance excessive envers les employeurs et les parrains, les pratiques de recrutement frauduleuses, les frais de recrutement élevés et la confiscation des passeports, n'ont toujours pas été adéquatement traités (*Human Rights Watch, 2020 ; Amnesty International, 2020*). Ces échecs et l'inaction face aux nouvelles mesures mettent en évidence la résilience de l'institution de la *« kafala »* ancrée dans les structures sociales et économiques de la région. De plus, nos recherches soulignent que les mesures mises en place dans le cadre des réformes récentes sont principalement motivées par des considérations politiques plutôt que par une vision stratégique. Cela met en évidence l'instrumentalisation politique et les intérêts particuliers entourant la question de la réforme de la *« kafala ».* Pour réussir véritablement leurs efforts de réforme, les pays du CCG devraient adopter des réformes structurelles et fondamentales axées sur l'amélioration à long terme, plutôt que de se limiter à une vision politique à court terme. Il est impératif de réformer structurellement ou d'abolir complètement ce système afin de restructurer le marché du travail et de le débarrasser de toutes les distorsions qui le fragilisent.

Enfin, il convient de répondre de manière claire et précise à plusieurs interrogations. Tout d'abord, que se passe-t-il si le *« kafil »* refuse de donner l'autorisation de quitter le pays ou de changer d'employeur ? Cette question soulève des préoccupations quant à la liberté de mouvement des travailleurs migrants. De plus, il est essentiel de clarifier le statut juridique réel des migrants, qu'ils soient présents légalement ou illégalement dans la région. Une meilleure compréhension de leur situation permettrait de garantir le respect de leurs droits fondamentaux. Un autre point à considérer est la procédure d'expulsion pour les migrants en situation irrégulière. Quelles sont les mesures mises en place pour gérer cette situation et assurer un traitement humain et respectueux des droits de ces individus ? Quels sont les critères de délivrance d'un permis de séjour ou de travail ou encore d'une autorisation de sortie du territoire lorsque les autorités gouvernementales s'en chargent ? Une transparence dans ces critères permettrait de garantir des processus équitables et cohérents ? En ce qui concerne la fin de la Coupe du monde de football en 2022 au Qatar, quels droits auront les travailleurs migrants à la fin de leur contrat ? Quel est le statut juridique des travailleurs à long terme dans la région du Golfe et est-ce qu'il y aura d'autres réformes des lois sur la citoyenneté ? Les travailleurs peu ou pas qualifiés auront-ils droit à des permis de long séjour qui leur offriront une stabilité et une sécurité dans leur emploi ?

Notre analyse microéconomique, basée sur des données d'enquêtes dans le secteur privé aux Émirats Arabes Unis, met en évidence des lacunes dans les réformes actuelles. Les résultats montrent que certaines catégories de travailleurs bénéficient des réformes, tandis que d'autres sont laissées pour compte. Par exemple, les femmes travailleuses aux EAU expriment moins de satisfaction à l'égard des réformes, ce qui révèle des insuffisances dans l'amélioration de leurs conditions de travail. De même, les travailleurs qualifiés manifestent leur insatisfaction face aux réformes de la *« kafala »* et des lois du travail. Des améliorations supplémentaires sont donc nécessaires pour répondre à leurs attentes. Les jeunes travailleurs sont également parmi les moins satisfaits, ce qui soulève des préoccupations quant à l'avenir du marché du travail. Notre étude met en évidence les disparités de satisfaction entre les émirats et les secteurs d'activité, soulignant l'importance de prendre en compte les spécificités locales et sectorielles lors de la mise en œuvre des réformes. Par ailleurs, les travailleurs occidentaux expriment souvent une moindre satisfaction à l'égard de ces réformes, ce qui souligne l'importance de reconnaître leur diversité et de répondre à leurs besoins spécifiques. Il est essentiel de revoir les réformes actuelles afin de répondre aux attentes des travailleurs migrants. Les réformes qui déçoivent les travailleurs risquent de compromettre les progrès réalisés sur le marché du travail

et peuvent entraîner des conflits. Il est donc crucial d'adopter une approche plus inclusive et de prendre en compte les différentes perspectives des travailleurs pour assurer une réforme efficace et équitable du système de la *« kafala »*.

A la fin de ce chapitre, plusieurs questions se posent : Quelles stratégies de réforme structurelle peuvent être envisagées pour remédier aux problèmes fondamentaux du système de la *« kafala »* ? Quelles mesures spécifiques peuvent être mises en place pour un marché du travail inclusif pour toutes les catégories de travailleurs ? Une tentative de réponse sera entreprise dans notre conclusion finale en mettant en avant quelques voies et pistes de réformes.

Conclusion générale et recommandations

Retour sur la thèse

L'immigration est un phénomène pluridisciplinaire et complexe, en constante évolution, qui donné naissance à de nouvelles histoires et de nouvelles dynamiques. Au fil du temps, les tendances et les caractéristiques migratoires se transforment, reflétant ainsi les aspirations, les conflits et les évolutions du monde qui nous entoure. Dans le cadre de cette thèse, nous avons plongé dans l'étude d'une tendance migratoire qui a traversé les siècles, prenant une ampleur particulière ces dernières décennies : les flux migratoires *« Sud-Sud »*. Par le biais d'une rétrospective historique et d'une mise en lumière de faits stylisés, nous avons examiné ce phénomène de mobilité *« horizontale »* de près, cherchant ainsi à comprendre son évolution et ses multiples facettes.

Nos recherches révèlent que les flux migratoires entre les pays du Sud ont généralement prospéré dans un contexte de migration forcée, depuis l'ère sinistre de la traite des esclaves jusqu'aux migrants prolétaires embrigadés par le système de travail sous contrat *(engagisme)*, pour finalement atteindre l'ère contemporaine de la migration forcée au *XXI*^{ème} siècle, marquée par l'afflux de réfugiés et de demandeurs d'asile fuyant les guerres et les conflits qui ont ravagé maints territoires du Sud. Cependant, ce phénomène de migration s'est également développé dans le cadre de la migration de travail, encouragée par des changements économiques favorables dans de nombreux pays du Sud après 1970, et soutenue par des accords régionaux et interrégionaux conclus dans le cadre de la coopération *« Sud-Sud »*. Parallèlement, la mondialisation, l'intégration des marchés internationaux et les restrictions migratoires imposées par les pays du Nord ont également joué un rôle majeur dans l'ampleur des mouvements au sein des pays du Sud. Aujourd'hui, les migrations *« Sud-Sud »* surpassent en volume les migrations *« Sud-Nord »*. Ces mouvements ont connu une augmentation spectaculaire, tant à l'échelle intra régionale qu'interrégionaux, notamment en Afrique et en Asie. Les données révèlent que ces flux se distinguent par leur dynamisme, leur fréquence et leur diversité, se démarquant ainsi des flux traditionnels *« Sud-Nord »*. Enfin, il est important de souligner la spécificité de la migration vers le Sud, souvent caractérisée par sa nature temporaire ou saisonnière, ajoutant ainsi une dimension singulière à ces mouvements migratoires.

À travers le premier chapitre de cette thèse, nous avons identifié un champ d'étude propice à la migration *« Sud-Sud »* : l'immigration dans les pays du CCG, à savoir l'Arabie saoudite, le Bahreïn, les Émirats arabes unis, le Koweït, Oman et le Qatar. Ce phénomène migratoire se distingue par son caractère unique et particulier par rapport à d'autres expériences migratoires à travers le monde. Ces pays d'accueil se caractérisent par une forte présence d'immigrés dans leur population totale et active. Par exemple, aux Émirats Arabes Unis, les migrants représentaient 88,1% de la population en 2020, et au Qatar, ce chiffre s'élevait à 77,3% (*ONU DAES, 2020*), avec plus de 90% de travailleurs migrants parmi la population active pour chacun de ces deux pays[444]. Au fil du temps, l'accumulation d'importants flux d'immigrants de main-d'œuvre dans les pays du Golfe a incité les pays membres du CCG à adopter des politiques migratoires restrictives et anti-intégration sous le système de *« kafala »*, qui est le système de gestion de la main-d'œuvre dans le CCG. En plus des mesures restrictives existantes en matière d'immigration, des politiques ad hoc visant à réduire leur dépendance à l'égard de la main-d'œuvre étrangère, et ainsi augmenter la part de la population autochtone dans la population active, ont été mises en place. La justification de ces politiques restrictives repose généralement sur l'idée d'un impact négatif de l'immigration sur l'économie des pays d'accueil *(Damette et Fromentin, 2013)*. Dans cette optique, les décideurs politiques du CCG perçoivent la présence migratoire et les déséquilibres démographiques et sur le marché du travail qui en découlent comme une menace stratégique pour la stabilité sociale et les perspectives futures *(Suliman, 2006 ; Al-Aali, 2014)*.

Ainsi, au cours de nos recherches, nous nous sommes posé plusieurs questions fondamentales : quel est l'impact de l'immigration dans les pays du CCG sur le bilan démographique et surtout sur la structure du marché du travail de la région ? L'immigration est-elle réellement responsable de la segmentation du marché du travail dans le CCG ? Quelles sont les conséquences économiques de l'immigration sur la croissance économique et le marché du travail de ces pays ? L'immigration entraîne-t-elle du chômage pour la population autochtone ? Les travailleurs immigrés remplacent-ils les travailleurs locaux ? Les réformes récentes en matière de politiques migratoires, notamment celles liées au système de *« kafala »,* et les politiques de travail telles que les programmes de nationalisation, sont-elles efficaces ? Notre recherche s'est efforcé de répondre à ces interrogations afin d'évaluer l'impact réel de l'immigration les six États membres du CCG et d'identifier les véritables raisons de la particularité de leur paysage migratoire et des problèmes structurels auxquels ces pays sont confrontés.

[444] *GCC-STAT 2020*

Avant de répondre à ces interrogations, il était essentiel d'exploré en détail le phénomène migratoire dans le CCG, souvent méconnu malgré sa prétendue familiarité. Notre analyse s'est appuyée sur des données statistiques, une rétrospective historique et une étude approfondie des facteurs économiques et sociopolitiques. Cette démarche nous a permis de comprendre l'ampleur des flux de travailleurs immigrés dans les pays du CCG, ainsi que leur spécificité à l'échelle mondiale. Nous avons également mis en évidence les particularités des marchés du travail de ces pays. Notre analyse du phénomène migratoire dans le CCG ne peut pas être dissociée d'une étude approfondie des politiques migratoires sous le système de *« kafala »*. Nous nous sommes intéressés à son contexte historique et politique, en mettant l'accent sur les raisons des règles restrictives et anti-installation qui lui sont associées, ainsi que sur son rôle dans la promotion des irrégularités en matière de migration. Parallèlement, nous avons analysé les politiques et les règles institutionnelles liées au marché du travail, souvent influencées par le système de *parrainage*, afin d'évaluer leur impact sur le paysage migratoire et sur le marché du travail dans l'ensemble du CCG. Enfin, nous avons décrit et évalué les tendances récentes des réformes gouvernementales liées au travail et à la migration, en tenant compte des préoccupations quant à l'efficacité du système de *« kafala »* pour produire des résultats satisfaisants. Une attention particulière a été accordée aux programmes majeurs de *« nationalisation »* des marchés du travail au sein du CCG, qui ont également fait l'objet d'une analyse approfondie.

Notre analyse des marchés du travail dans les pays du Golfe révèle leurs caractéristiques et défis uniques qui les distinguent d'autres marchés du travail mondiaux. Ces marchés sont largement dominés par les travailleurs migrants, en particulier dans le secteur privé, avec certains pays affichant des proportions d'immigrés dépassant même 90%, tels que les Émirats arabes unis et le Qatar. Cette réalité crée une dualité structurelle *« multidimensionnelle »* ou *« pyramidale »* comme nous l'avons qualifiée. Elle se caractérise par la coexistence de deux marchés distincts : un secteur public largement composé de nationaux et un secteur privé principalement occupé par des travailleurs migrants. Nos recherches démontrent que la segmentation des marchés du travail dans les pays du CCG va au-delà de cette dimension. Nous avons identifié des disparités entre les travailleurs nationaux du secteur privé, appelés les *« outsiders »*, et ceux du secteur public, considérés comme des *« insiders »*. Cette segmentation est en partie expliquée par les écarts marqués de rémunération entre le secteur privé et le secteur public dans les pays du Golfe. En général, le secteur public offre des salaires plus attractifs ainsi que des avantages sociaux plus avantageux, ce qui incite les nationaux à privilégier les emplois

dans ce secteur plutôt que de se tourner vers le secteur privé. Parallèlement, des disparités persistent entre les nationaux et les non-nationaux dans le secteur privé, ainsi qu'entre les travailleurs migrants eux-mêmes. Des inégalités et dichotomies multiformes sont également observées en termes de qualifications, de genre, de salaires et même de nationalités sur l'ensemble du marché du travail. Cette situation souligne l'absence d'un marché du travail intégré dans le CCG, où les incitations ne sont pas équitablement réparties et où les ressources ne sont pas allouées de manière efficace. Ces déséquilibres entre les travailleurs locaux et migrants, ainsi qu'au sein de ces mêmes groupes, constituent l'un des principaux défis auxquels les autorités du CCG sont confrontées aujourd'hui.

Notre analyse met en évidence également une augmentation considérable du taux de chômage parmi les citoyens, en particulier chez les jeunes et les femmes. Ce phénomène est devenu un problème complexe et persistant, suscitant une préoccupation majeure dans la région. Malgré les multiples efforts déployés par les autorités pour favoriser l'emploi national, le chômage persiste jusqu'à ce jour. Cette situation est comparable à une bombe à retardement menaçant la stabilité actuelle de la région *(Sevilla Jr, 2014)*. En effet, si cette tendance se maintient, elle risque de restreindre la croissance à long terme et de mettre en péril la stabilité économique, sociale et politique *(Mina, 2021)*. La Banque Mondiale et le Fonds Monétaire International *(FMI)* ont depuis longtemps identifié le chômage, en particulier parmi les jeunes nationaux, comme un obstacle majeur au développement des pays du Golfe. Ainsi, le chômage des autochtones constitue un autre défi majeur sur le marché du travail et représente un enjeu politique important dans la région. La montée du chômage a incité les gouvernements du CCG à élaborer des politiques visant à réduire la dépendance à l'égard de la migration *(Shah, 2008)*. Les décideurs politiques du CCG perçoivent désormais la présence massive de travailleurs étrangers comme une menace pour l'emploi des citoyens et les perspectives futures de l'économie. À ce stade, notre thèse réitère la question centrale : les travailleurs migrants sont-ils réellement responsables de la segmentation des marchés du travail dans le CCG et de l'augmentation des taux de chômage ? La réponse est non. Notre thèse parvient à la conclusion que les immigrés présents dans le CCG ne sont pas le véritable problème ni la véritable cause du déséquilibre du marché du travail ni du chômage des nationaux, en particulier des jeunes et des femmes.

Cet impact limité de l'immigration sur le marché du travail dans le CCG a été soigneusement examiné dans cette thèse, en particulier dans les chapitres précédents. Dans le chapitre 4, une étude macroéconomique approfondie a été menée en utilisant deux approches : une analyse des

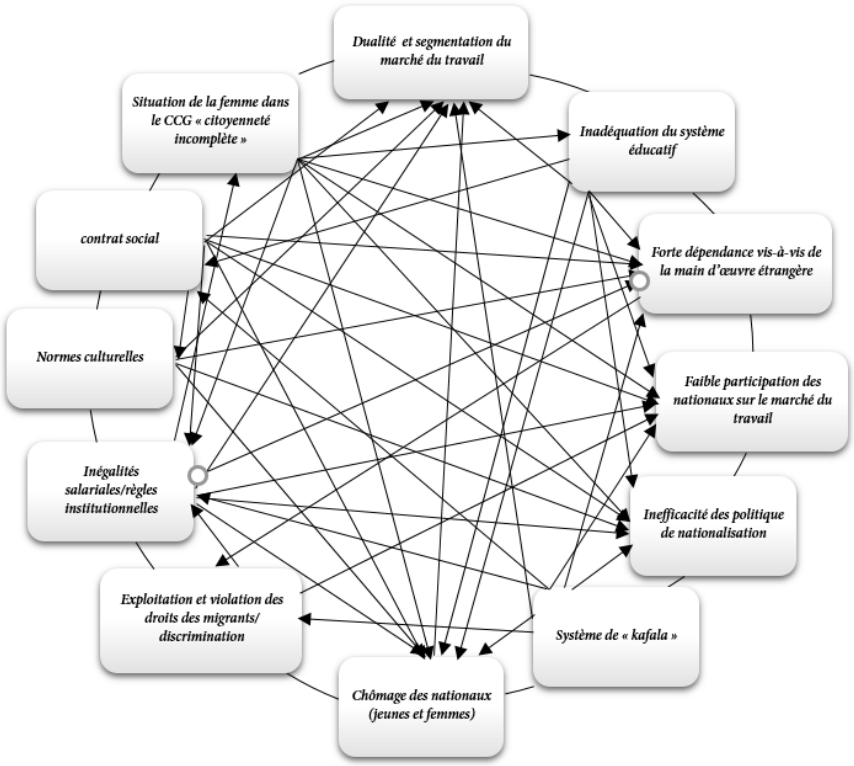
données en série temporelle pays par pays et une approche en panel couvrant l'ensemble de la région. L'objectif de ces études était d'analyser les conséquences économiques de l'immigration sur le marché du travail et la croissance économique d'un point de vue économétrique. L'analyse a inclus des tests de cointégration de Johansen, des tests de causalité de Granger, ainsi que des fonctions de réponse impulsionnelle *(FRI)* et de composition de la variance pour étudier la relation entre l'immigration, le chômage et la croissance économique. Les résultats convergent dans les deux approches pour démontrer que l'immigration n'est pas la cause du chômage. En fait, les résultats mettent en évidence des effets positifs de l'immigration sur le marché du travail dans certains pays, tels que les Émirats arabes unis et le Bahreïn, où l'immigration a été associée à une réduction du chômage à court terme. De plus, il a été démontré que l'immigration favorise la croissance économique dans certains pays de la région, tels que l'Arabie Saoudite et le Koweït. Le chapitre 3 de cette thèse complète ces constatations par une étude descriptive approfondie des spécificités et des caractéristiques du marché du travail, ainsi que des profils professionnels et des activités économiques des migrants. Notre analyse met clairement en évidence que les travailleurs nationaux et les travailleurs non-nationaux sont difficilement substituables, voire complètement complémentaires. En réalité, ces deux groupes occupent généralement des sphères d'emploi distinctes, des secteurs et des postes de travail différents. Les emplois occupés par les non-nationaux sont généralement économiquement et socialement moins attrayants pour les nationaux. Ainsi, les travailleurs migrants ont été une solution pour combler les pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs et pour occuper des postes moins prisés par les nationaux. Cela a permis de stimuler la croissance économique en assurant une disponibilité adéquate de main-d'œuvre dans des domaines clés. Cette contribution des travailleurs migrants à l'économie met en évidence leur importance en tant que ressource précieuse pour les pays du CCG.

À la recherche des véritables problématiques dans le CCG : enjeux et recommandations

Après de multiples cycles de tentatives de remédiation des dysfonctionnements des marchés du travail dans les pays du CCG, les problèmes persistent. Cela démontre que ces problèmes sont structurels et profondément enracinés dans ces sociétés. Notre thèse met en évidence le fait que les problèmes et les lacunes profondes des marchés du travail dans le CCG ne sont pas liés aux travailleurs migrants. Notre recherche montre que la segmentation du marché du travail et l'augmentation du chômage dans ces pays résultent clairement de règles institutionnelles et de problématiques contextuelles, notamment les normes culturelles et sociales, qui se sont

combinées au fil du temps. Ces facteurs sont liés aux politiques migratoires et de travail, notamment sous le système de la *« kafala »*, ainsi qu'à d'autres réglementations du travail. Le contrat social, la position des femmes et leur statut de citoyenneté incomplet, le système d'éducation et de formation inadéquat, les disparités salariales entre les nationaux et les non-nationaux, entre les travailleurs du secteur privé et du secteur public, ainsi que certains aspects des mécanismes d'incitation au travail et de recherche d'emploi sont sans aucun doute à l'œuvre. Notre thèse parvient à la conclusion que le marché du travail dans le CCG est confronté à plusieurs problèmes interconnectés, que nous qualifions de *"toile à problèmes"* comme illustré dans le graphique ci-après. Ces problématiques contribuent à entraver une restructuration réussie et un fonctionnement optimal et efficace du marché du travail dans ces pays.

Figure 6.1 : *Toile à problèmes dans le marché du travail du CCG - problèmes interconnectés*



Source : *travail d'auteur sur la bases de nos recherches dans cette thèse*

Il est clair que le graphique ci-dessus est complexe à lire, et cela est intentionnelle pour mettre en évidence l'interdépendance et la complexité des problèmes dans les marchés du travail des six pays du CCG. Dans la suite, nous exposons les enjeux identifiés ainsi que les recommandations qui émergent de nos recherches, afin de proposer des pistes de réforme.

- ***Harmoniser les salaires et les conditions de travail entre le secteur public et privé***

Plusieurs théoriciens de la segmentation ont souligné l'importance des facteurs institutionnels

dans la segmentation du marché du travail, créant ainsi des inégalités en termes de rémunération et d'emploi *(McNabb et Psacharopoulos, 1981 ; Dickens et Lang, 1985 ; Leontaridi, 1998)*. Cette perspective s'applique également aux pays du CCG, où les règles institutionnelles ont contribué à des disparités salariales et de conditions de travail entre le secteur public et le secteur privé, ainsi qu'entre les nationaux et les travailleurs migrants, renforçant ainsi la segmentation du marché du travail. Le taux élevé de chômage parmi les jeunes nationaux dans les pays du CCG confirme également que l'absence de flexibilité salariale entre les secteurs public et privé entrave l'équilibre du marché du travail. En effet, le secteur public offre des avantages sociaux, des salaires élevés et une sécurité d'emploi, tandis que le secteur privé se caractérise par des salaires plus bas, une sécurité d'emploi moindre et des conditions de travail plus difficiles, décourageant ainsi les jeunes d'investir dans les qualifications nécessaires pour le secteur privé. Parallèlement, le secteur privé, confronté à une pénurie de travailleurs nationaux qualifiés, se tourne vers le recrutement de travailleurs migrants moins coûteux, ce qui contribue à une baisse des salaires. Il convient de noter que les politiques gouvernementales de redistribution des revenus dans le secteur public, conformément au contrat social avec les citoyens, ont contribué à creuser les disparités entre les deux secteurs.

Il est urgent de prendre des mesures pour réduire les écarts salariaux entre le secteur public et le secteur privé dans le but d'encourager les nationaux à travailler dans ce dernier. Les inégalités salariales, mises en évidence dans notre thèse, sont l'une des causes profondes de la segmentation et du chômage parmi les nationaux. En plus de l'aspect salarial, il est crucial d'harmoniser les conditions de travail et les droits du travail dans les deux secteurs. Pour ce faire, il est nécessaire de revoir les politiques de redistribution des revenus afin d'assurer une répartition plus équitable des avantages entre les secteurs public et privé, favorisant ainsi l'efficacité et l'équité sur le marché du travail dans les pays du CCG. En conclusion, l'harmonisation des secteurs public et privé requiert une approche holistique qui prend en compte les aspects salariaux, les conditions de travail et les droits du travail, tout en encourageant les jeunes à se former et à acquérir les compétences nécessaires pour répondre aux besoins du secteur privé.

- ***Rompre avec le système de « kafala » : Enjeux et perspectives de réforme ?***

Notre thèse met en évidence l'impact des règles institutionnelles de la *« kafala »* sur la ségrégation entre les nationaux et les migrants dans les pays du CCG, ainsi que sur les défaillances du marché du travail. Il est important de noter que les politiques du travail et les politiques migratoires sont étroitement liées dans le contexte des pays du CCG *(Beaugé, 1986)*.

De plus, la *« kafala »* a des externalités négatives sur le marché du travail et l'économie régionale en accentuant les déséquilibres et en hiérarchisant les travailleurs en termes de rémunération, d'emploi, de droits et de conditions de travail *(Longuenesse, 1985 ; Leontaridi, 1998 ; Fargues, 2011 ; Longva, 2019).* Ce système est devenu ainsi un terrain propice pour accentuer et approfondir la segmentation et les disparités entre les nationaux et les non-nationaux. Il a même donné naissance à une nouvelle forme de segmentation, opposant un marché libre constitué de nationaux à un marché contraint regroupant les migrants. Les travailleurs migrants sont soumis à l'autorité de leur employeur *(ou kafil)* dans tous les aspects de leur emploi et de leur vie quotidienne, tandis que les citoyens nationaux agissent en tant qu'acteurs indépendants sur le marché du travail. Cette relation inégale confère aux employeurs un pouvoir disproportionné, leur permettant de contrôler le permis de travail, le renouvellement de contrat et les changements d'emploi des travailleurs migrants. En conséquence, ces derniers se retrouvent piégés dans une situation de dépendance et de vulnérabilité, les empêchant de faire valoir leurs droits et de négocier de meilleures conditions de travail. Ils sont souvent contraints d'accepter des emplois précaires, mal rémunérés et difficiles, de peur de perdre leur statut de résidence ou de subir des représailles de la part de leur employeur. Cette thèse démontre que le système de la *« kafala »* fonctionne de manière similaire à l'*« engagisme »* et aux systèmes esclavagistes qui existaient dans le cadre des migrations *« Sud-Sud »*. Il constitue une forme plus ou moins coercitive de travail, exposant les travailleurs migrants aux risques d'exploitation et de mauvais traitements, les plaçant ainsi dans des situations assimilables à du travail forcé. Certains chercheurs l'ont qualifié d'*« esclavage moderne »* ou d'*« esclavage déguisé » (Degorge, 2006).*

Notre thèse met en évidence le caractère non-intégrationniste du système migratoire en place, qui se traduit par des politiques et réglementations excluant formellement les immigrés de la communauté nationale. Cette approche renforce les disparités entre les travailleurs nationaux et non-nationaux malgré les réformes récentes. En conséquence, ces deux groupes évoluent toujours dans des sphères de travail distinctes, ce qui nuit à la cohésion du marché du travail et entrave la dynamique économique globale de la région. Ce système de gestion de la main-d'œuvre favorise une politique migratoire et du travail discriminatoire qui se traduit par une hiérarchisation persistante entre les citoyens et les migrants, ainsi qu'entre différents groupes de travailleurs migrants. Cela compromet la productivité et les performances optimales du marché du travail dans ces pays. Des études ont clairement démontré que la discrimination constitue un obstacle majeur à l'intégration complète des immigrés et de leurs enfants sur le

marché du travail et dans la société en général *(Heath et al., 2013)*. Ces réalités ont des conséquences néfastes sur la cohésion sociale et économique, sapant la motivation des immigrés à investir dans l'entreprise, l'éducation, la formation et le transfert de leurs compétences aux nationaux. Il est donc évident que cette situation engendre une perte économique considérable pour les pays du CCG. En somme, les restrictions institutionnelles imposées par le système de la *« kafala »*, tant dans son cadre formel qu'informel, engendrent des frictions qui contribuent à la segmentation et à la rigidité du marché du travail. Ce système rompt avec les mécanismes habituels, affaiblissant la structure du marché du travail. Il crée une division entre les travailleurs nationaux, qui bénéficient de multiples libertés professionnelles, comme la libre mobilité, et les travailleurs migrants, privés de ces mêmes libertés, et souvent réduits à une forme de servitude. Ces divisions entraînent des disparités salariales, des conditions de travail précaires et une instabilité professionnelle. Ce système rend non seulement les travailleurs immigrés exploitables et rend la main-d'œuvre locale moins attractive pour les employeurs privés *(Abdulla, 2018)*. Il constitue donc un obstacle majeur au développement du marché du travail dans les pays du CCG. Une réforme urgente, voire l'abolition de ce système, est nécessaire pour remédier à ces failles institutionnelles.

Afin de remédier aux lacunes du système de *« kafala »*, les pays du CCG ont tenté différentes réformes, notamment en matière de politiques de migration et de travail. Cependant, nos recherches démontrent que ces mesures ont été peu concluantes, voire infructueuses. Dans la suite, nous identifions les lacunes et les défauts des réformes actuelles, puis proposons des pistes alternatives et des recommandations basées sur nos recherches approfondies dans les chapitres 2, 3 et 5 de cette thèse :

- Notre analyse des réformes de la *« kafala »* dans le chapitre 5 met en évidence leur insuffisance pour restructurer fondamentalement le système. Ces réformes ne résolvent pas les problèmes structurels inhérents à la *« kafala »* ni les nombreuses externalités négatives qu'elle impose aux marchés du travail du Golfe, tels que la division entre nationaux et non nationaux, les traitements préférentiels et la mobilité limitée des travailleurs migrants. De plus, des problèmes fondamentaux persistants, comme les pratiques de recrutement frauduleuses et la confiscation des passeports, n'ont pas été traités de manière adéquate malgré les réformes en cours *(Human Rights Watch, 2020 ; Amnesty International, 2020)*. Selon nos recherches, certains éléments clés du système de parrainage qui contribuent à piéger les migrants dans des situations abusives n'ont pas été abolis. Ces éléments comprennent la nécessité d'un *« kafil »* ou d'un employeur pour entrer dans le pays, la dépendance à l'égard de l'employeur pour les permis

de séjour et de travail, l'obligation d'obtenir le consentement de l'employeur pour changer d'emploi, ainsi que les obstacles administratifs pour quitter le pays. En outre, l'analyse des changements introduits dans les pays du CCG révèle leur caractère sélectif et conditionnel. Par exemple, malgré les avancées législatives et institutionnelles, les droits et les conditions de travail des travailleurs domestiques et des travailleurs moins qualifiés continuent d'être bafoués. Enfin, de nombreux cas d'abus post-réformes ont été signalés (après la mise en place de nouvelles mesures de 2010 à 2020 dans l'ensemble du CCG).

- Cette thèse met en évidence que les politiques d'immigration dans les pays du CCG sont principalement motivées par des considérations politiques plutôt que stratégiques. Elle souligne l'instrumentalisation politique et les intérêts particuliers qui entourent la question de la réforme de la « kafala ». Les réformes de la *« kafala »* ont été initiées suite à des pressions des organisations internationales, notamment liées à des événements mondiaux tels que la Coupe du monde de football 2022 au Qatar et l'Expo 2020 aux EAU. Certaines réformes récentes interviennent peu de temps avant l'annonce par l'Arabie Saoudite de son immense projet appelé *« NEOM »* dans le nord-ouest du pays, dont le projet phare est la ville futuriste *« The Line »* pour attirer des investisseurs locaux et internationaux et une main-d'œuvre étrangère importante pour leur réalisation. En 2020, de nouvelles réformes ont été mises en place pendant la pandémie de COVID-19. Elles ont accordé aux travailleurs migrants plus de liberté pour changer d'employeur, quitter leur emploi ou le pays sans le consentement de leur « kafil ». Cependant, ces mesures étaient principalement motivées par la gestion de la crise sanitaire et la pression internationale croissante plutôt que par la volonté d'améliorer les conditions de travail des migrants ou de réglementer le marché du travail de manière globale. Cela nous rappelle les politiques répressives mises en place au début des années 1990 lors de l'invasion du Koweït par l'Irak. À cette époque, des mesures discriminatoires à l'encontre des travailleurs yéménites et irakiens ont été adoptées pour punir le Yémen de son soutien à l'Irak, même si ces migrants résidaient dans la région depuis longtemps et étaient théoriquement considérés comme des nationaux (*De Klebnikoff, 1982 ; Rigoulet-Roze, 2007*). De même, la substitution des travailleurs arabes par des travailleurs asiatiques à la fin des années 1970 et dans les années 1980 peut être considérée comme davantage un changement politique dans la région qu'autre chose *(Choucri, 1986 ; Fargues, 2000).* Ainsi, les politiques migratoires et réformes mises en place dans les pays du CCG avaient une finalité politique plutôt que de viser un véritable changement stratégique pour remédier aux problèmes du marché du travail. Pour réussir leurs efforts de réforme, il est nécessaire d'adopter des réformes structurelles et fondamentales, axées

sur l'amélioration à long terme, plutôt que de se limiter à une vision politique à court terme. Si ces pays souhaitent véritablement réussir leurs efforts de réforme, il est nécessaire d'adopter des réformes structurelles et fondamentales, qui visent à améliorer la situation à long terme sans se limiter à une vision politique à court terme.

- Nos recherches montrent que l'institution de *« kafala »* est profondément ancrée dans les structures sociales et économiques de la région. Malgré les tentatives de réforme, cette institution persiste. L'abolition totale de la *« kafala »* pose donc des défis considérables, car cela remettrait en question les fondements mêmes des pays du CCG et pourrait entraîner des tensions entre les différentes parties prenantes, telles que les *« kafils »*, les employeurs et les agences de recrutement d'un côté, et les autorités de l'autre. Pour relever ces défis, il est essentiel de s'attaquer aux structures hostiles qui freinent les réformes et l'abolition du système de parrainage. Une réflexion approfondie est nécessaire pour construire un nouveau modèle qui prenne en compte les besoins des travailleurs migrants et les préoccupations des différentes parties prenantes. Cela requiert une prise de conscience collective et une volonté politique pour remettre en question les structures existantes et promouvoir l'égalité et le respect des droits fondamentaux de tous les travailleurs, quel que soit leur origine.

- Notre analyse microéconomique dans le chapitre 5, basée sur des données d'enquêtes dans le secteur privé aux Émirats Arabes Unis, met en évidence des lacunes dans les réformes en cours. Certaines catégories de travailleurs en bénéficient, tandis que d'autres sont laissées pour compte. Par exemple, les femmes travailleuses aux *EAU* sont moins satisfaites des réformes, révélant des lacunes dans l'amélioration de leurs conditions de travail. De même, les travailleurs qualifiés expriment leur insatisfaction envers les réformes de la *« kafala »* et des législations du travail, malgré certaines mesures qui leur ont été favorables. Ainsi, des améliorations supplémentaires sont nécessaires pour répondre à leurs attentes. Les jeunes travailleurs sont également parmi les moins satisfaits, soulevant des préoccupations pour l'avenir du marché du travail. Notre étude souligne également les disparités de satisfaction entre les émirats et les secteurs d'activité, soulignant l'importance de tenir compte des spécificités locales et sectorielles lors de la mise en œuvre des réformes. Enfin, les travailleurs occidentaux manifestent souvent une moindre satisfaction à l'égard de ces réformes, soulignant l'importance de prendre en compte leur diversité et de répondre à leurs besoins spécifiques. Il est essentiel de réviser les réformes actuelles pour répondre aux attentes de toutes les catégories sociodémographiques et professionnelles. Les réformes qui déçoivent les travailleurs risquent de compromettre les progrès réalisés sur le marché du travail et peuvent entraîner des conflits.

Il est donc crucial d'adopter une approche inclusive et consultative pour que les réformes reflètent véritablement les besoins et les aspirations de tous les acteurs du marché du travail, favorisant ainsi une croissance économique durable et équitable.

Notre thèse a démontré que l'interconnexion entre les politiques du travail et les politiques migratoires sous le système de la *« kafala »* entraîne la segmentation du marché du travail et la marginalisation des travailleurs migrants, limitant ainsi leur intégration et leur accès à des conditions de travail équitables. Les réformes actuelles ne parviennent pas à résoudre ces problèmes fondamentaux évoqués précédemment. Nous reconnaissons l'ampleur des réformes nécessaires pour résoudre les problèmes inhérents à la *« kafala »*. Toutefois, nous souhaitons présenter quelques pistes de réforme urgente, inspirées de nos recherches tout au long de cette thèse, qui pourraient remédier aux lacunes existantes. Les réformes proposées ci-dessous seront axées sur les règles institutionnelles et viseront à promouvoir des politiques du travail et des politiques migratoires plus inclusives et équitables :

- Pour améliorer le marché du travail, il est crucial de supprimer les barrières entre les travailleurs locaux et migrants. Ces barrières résultent souvent de lois excessives qui favorisent la protection de l'emploi pour les locaux et restreignent la mobilité des travailleurs migrants. Une première étape consiste à instaurer une concurrence équitable entre les deux groupes. Un modèle concurrentiel du marché du travail repose sur la libre mobilité de la main-d'œuvre (*Funkhouser, 1997*). Faciliter la mobilité des travailleurs peut améliorer le fonctionnement et la performance du marché, tout en favorisant l'insertion et le retour à l'emploi *(Sicherman et Galor, 1990 ; Kramarz, 2004).* Par conséquent, une réforme urgente consiste à éliminer les barrières à la mobilité de la main-d'œuvre migrante, un des piliers de *« kafala »*. Cela nécessite la suppression de toutes les barrières à l'entrée et à la sortie du marché du travail, dans tous les secteurs, y compris le secteur domestique. Cette mesure améliorerait la mobilité des travailleurs expatriés, augmentant ainsi leur productivité et leurs salaires tout en équilibrant les salaires élevés des travailleurs nationaux (*Toledo, 2006 ; Zimmermann et Kritikos, 2015*). Elle favoriserait une allocation plus efficace des ressources et des compétences, en permettant aux travailleurs de se déplacer vers les secteurs et les régions où la demande de main-d'œuvre est plus forte. De plus, cette réforme stimulerait l'innovation, la diffusion des meilleures pratiques et la croissance économique, en créant de nouvelles opportunités d'emploi pour tous les travailleurs. Elle réduirait les disparités salariales non seulement entre les travailleurs nationaux et non-nationaux, mais aussi au sein des groupes de migrants (*Le Grand et Tahlin, 2002*). Elle contribuerait également à réduire le chômage parmi les citoyens locaux du CCG, comme l'a

démontré l'exemple de Bahreïn au début des années 2000 (*Essomba, 2017*). En somme, l'élimination des barrières à la mobilité renforcerait la flexibilité du marché du travail, favorisant une adaptation rapide aux fluctuations économiques.

- Pour garantir les droits des travailleurs migrants et leur libre mobilité, les réformes futures de la *« kafala »* doivent se concentrer sur l'élimination de leur dépendance excessive envers les employeurs et les parrains. Dans ce sens, cette thèse a identifié plusieurs éléments clés du système qui renforcent cette dépendance et piègent les migrants dans des conditions abusives. Il s'agit notamment de l'obligation d'avoir un *« kafil »* ou un employeur pour entrer dans le pays, de la nécessité de passer par eux pour obtenir les permis de séjour et de travail, de l'obligation d'obtenir leur consentement pour changer d'emploi, ainsi que des obstacles administratifs pour quitter le pays. Il est également essentiel d'interdire aux employeurs et aux parrains de confisquer les passeports et les documents officiels des travailleurs migrants, en particulier dans le secteur domestique, et d'imposer des sanctions rigoureuses en cas de violation de cette interdiction. Les réformes futures doivent aborder de manière approfondie ces éléments problématiques, en les modifiant structurellement ou en les abolissant. Cela permettra de créer un marché du travail plus équitable, offrant une plus grande autonomie et une meilleure protection aux travailleurs migrants, tout comme aux nationaux. Parallèlement, cela favorisera la mise en place d'un système migratoire respectueux des droits des travailleurs migrants, en créant des conditions de travail dignes et humaines pour tous, indépendamment de leur origine.

- Les pratiques illégales liées au système de la *« kafala »* et les abus subis par les migrants ont un impact négatif sur le fonctionnement du marché du travail. Une des principales raisons de ces problèmes est le manque de contrôle exercé par les autorités gouvernementales sur la relation *« employeur-employé »*, car la *« kafala »* délègue ce rôle à des particuliers. Cela a conduit à une prédominance des *"lobbies"* dans le secteur privé du CCG, créant un système de relations économiques où le *« kafil » (parrain)*, les agences de recrutement et les réseaux établis avec l'étranger sont les pivots. Ces forces influencent l'offre et la demande de main-d'œuvre, transformant le marché du travail en un système basé sur les relations et les réseaux établis par chaque *« kafil »* avec l'étranger. Cela altère les mécanismes habituels du marché du travail. Pour remédier à cette situation, il est essentiel que les autorités du Golfe interviennent directement dans la gestion de la main-d'œuvre, sans intermédiaires, afin de garantir le respect des réglementations du travail. Il est nécessaire de confier la mission de contrôle et de gestion de la main-d'œuvre migrante à des mécanismes gouvernementaux rattachés à l'État, plutôt que de la

déléguer à des individus ou des entreprises privées agissant en tant que *« kafil »*. En d'autres termes, il est primordial d'établir un lien direct entre l'État et les travailleurs migrants, sans passer par un intermédiaire.

- Il est essentiel de réintégrer pleinement les travailleurs domestiques dans le marché du travail et les lois du travail afin de les protéger légalement en cas de violation ou d'abus. Étant donné la proportion élevée de travailleurs domestiques dans la main-d'œuvre étrangère, ce secteur nécessite une attention particulière. Les violations et les abus à leur encontre, ainsi qu'envers les autres migrants, doivent faire l'objet d'enquêtes rigoureuses, de signalements et de poursuites, avec des sanctions sévères pour les responsables. Il est primordial de confier à un organisme indépendant ou gouvernemental, tel qu'un tribunal du travail, le pouvoir de traiter les problèmes et les plaintes liés à l'emploi des travailleurs étrangers, sans recourir au *« kafil »*. De plus, il est important que les procédures soient menées dans une langue compréhensible, en plus de l'arabe, pour garantir une clarté absolue. La création d'un service d'inspection du travail spécifique au secteur domestique et privé, désigné par les gouvernements, permettrait de surveiller les conditions de travail, la légalité des contrats, les horaires, les salaires, etc. Il est crucial d'établir des numéros d'urgence et des centres d'aide sécurisés pour signaler les abus et les violations. Les travailleurs migrants doivent être informés des coordonnées de ces centres dès leur arrivée. Des centres d'urgence ou des abris temporaires, conformes aux normes internationales, doivent également être mis en place pour éviter que les victimes ne se retrouvent sans abri. Ces centres devraient être gérés par les gouvernements, en complément des hébergements proposés par les ambassades. Le soutien financier aux victimes est également crucial. Une telle approche de la part des autorités peut favoriser un environnement de travail respectueux des droits de tous les travailleurs.

- Une révision urgente du système de *« visas libres »* est nécessaire pour réduire la présence de migrants illégaux dans la région du Golfe. Il est crucial d'imposer des contraintes plus strictes pour l'obtention de ce type de visa et de renforcer les contrôles sur les migrants entrant dans ce cadre. Cela contribuera à limiter le développement d'activités informelles illégales, où les employés sont souvent victimes d'exploitation. De plus, il est essentiel d'intégrer rapidement la main-d'œuvre migrante venant dans le cadre de ce système sur le marché du travail, afin de maintenir le bon fonctionnement de ce marché. Les critères d'embauche devraient se baser sur l'expérience, les compétences, les qualifications, le savoir-faire et le savoir-être des employés, plutôt que sur leur nationalité, leur origine ethnique ou leur religion.

- Il est indispensable de remanier le système migratoire pour le rendre plus intégrationniste. Une approche prometteuse consisterait à faciliter l'accès à la citoyenneté ou à la résidence à long terme pour les migrants, renforçant ainsi leur sentiment d'appartenance souvent négligé dans les monarchies du CCG. Il est également important d'établir un appariement entre les travailleurs nationaux et les migrants pour favoriser la cohésion sociale et économique, et établir un marché du travail équilibré et inclusif. Pour cela, il est nécessaire d'accorder aux migrants des droits sociaux et économiques équivalents à ceux des nationaux, tels que la sécurité sociale, l'accès aux soins de santé et à l'éducation, ainsi que des aides en cas de perte d'emploi. Ces mesures garantiront une égalité de traitement et favoriseront l'inclusion des migrants dans la société. Parallèlement, il est nécessaire de favoriser les interactions sociales entre les migrants et les ressortissants nationaux, par le biais d'autorisations d'unions matrimoniales mixtes, d'encouragement au partage d'écoles, d'espaces culturels et éducatifs, ainsi que de promotion de la cohabitation.

- Pour renforcer le sentiment d'appartenance et d'intégration, les politiques du marché du travail doivent être adaptées aux besoins de tous les travailleurs, indépendamment de leur origine. Cela implique d'harmoniser les coûts de l'emploi et les salaires pour les nationaux et les migrants, afin de garantir des perspectives d'amélioration et des conditions de travail équitables *(De Bel-Air, 2015)*. Parallèlement, il est important d'harmoniser les droits et les conditions de travail entre migrants et nationaux, favorisant ainsi une expérience migratoire équitable et inclusive. Cela renforce le sentiment d'appartenance des migrants et stimule l'équilibre et la croissance économique. Un traitement équitable encourage leur pleine implication dans le travail, améliorant ainsi la productivité, la compétitivité et l'innovation. De plus, cela favorise le processus de transfert de connaissances, de savoir-faire et de culture du travail des migrants vers les travailleurs nationaux. En somme, l'intégration des migrants sur le marché du travail est une voie prometteuse pour construire un marché dynamique, équitable et flexible. Elle crée un environnement de travail propice à la productivité, à l'innovation et à la compétitivité, tout en renforçant la cohésion sociale et économique. Cette approche représente une réelle opportunité et un catalyseur essentiel pour les pays du CCG pour une économie prospère et une société harmonieuse et inclusive pour tous.

- Pour faciliter l'intégration des migrants, il est primordial de favoriser les contrats permanents plutôt que les contrats temporaires à court terme. Cela offrirait une plus grande stabilité aux travailleurs migrants et faciliterait leur adaptation à long terme. En effet, la temporalité de la migration vers les pays du CCG peut être remise en question. De nombreux

migrants, en particulier ceux avec des qualifications élevées, choisissent désormais de s'installer durablement dans la région. Malgré cela, les pays du CCG maintiennent une vision persistante selon laquelle la *« kafala »* est un régime de travailleurs invités basé sur des contrats à court terme. Cette perspective peut viser à limiter l'intégration des migrants et à restreindre leur accès aux droits sociaux, économiques et à la naturalisation. Il est toutefois devenu évident de reconnaître que la *« kafala »* n'est plus adaptée à l'immigration actuelle vers les pays du CCG. Aujourd'hui, l'immigration est davantage caractérisée par une installation durable, ce qui nécessite des politiques d'immigration qui reflètent cette réalité. Par ailleurs, les contrats temporaires sont inadaptés au contexte actuelle des pays du CCG qui cherchent à diversifier leur économie et à être compétitifs à l'échelle internationale. Souvent associés à des emplois peu qualifiés et de courte durée, ils offrent peu de perspectives d'accumulation de capital humain, ce qui peut avoir un impact négatif sur la productivité des travailleurs et la performance économique. Néanmoins, pour optimiser l'utilisation des contrats temporaires dans ces pays, il est crucial de les appliquer de manière plus flexible aux activités permanentes dans les secteurs à risques. Cela incitera les entreprises à créer des emplois propices à l'accumulation de capital humain, ce qui aura un impact positif sur la productivité globale[445].

- Il est essentiel d'instaurer une législation du travail garantissant une protection équitable pour tous les travailleurs, qu'ils soient nationaux ou non. Pour ce faire, il est nécessaire de réduire les disparités entre les contrats proposés aux différents groupes de migrants et aux nationaux en établissant un contrat unique garantissant une protection de l'emploi équivalente. En parallèle, certaines mesures complémentaires clés doivent être mises en place. Il est primordial d'établir un salaire minimum unique pour les nationaux et les non-nationaux, y compris les travailleurs domestiques, en se basant sur l'expérience, les compétences et les qualifications plutôt que la nationalité, l'ethnie ou la religion. Renforcer les négociations salariales et les droits syndicaux est également essentiel, permettant aux travailleurs de défendre collectivement leurs droits et leurs conditions de travail. À cet égard, la légalisation des syndicats et des comités de travailleurs dans tous les pays du CCG est nécessaire. Ils doivent être intégrés aux réformes en cours et devenir des alliés importants des gouvernements, exerçant une pression sur les employeurs pour respecter les droits des travailleurs migrants. En adoptant cette approche, il serait possible de réduire les disparités et les inégalités juridiques entre les travailleurs, en veillant à ce que tous bénéficient de conditions de travail décentes,

[445] *« Chapitre 3. Améliorer la performance du marché du travail », Études économiques de l'OCDE, vol. nº 10, no. 10, 2005, pp. 105-147.*

indépendamment de leur statut ou de leur origine. En effet, traiter tous les travailleurs de manière équitable et égale est crucial pour assurer un fonctionnement harmonieux du marché du travail. Cette démarche dissiperait les ambiguïtés découlant des différences dans les lois et réglementations sur l'emploi entre les citoyens et les migrants. Par conséquent, les employeurs du secteur privé seraient davantage enclins à recruter des travailleurs locaux, car il n'y aurait plus de disparités dans les procédures.

- Le système de la *« kafala »* doit être réformé pour garantir une protection juridique solide et des mécanismes d'application clairs et codifiés pour la gestion des migrants et le marché du travail. Ainsi, il est essentiel de réviser les lois existantes sur le travail des migrants afin de respecter les normes internationales en matière de droits des migrants et des droits de l'homme. Jusqu'à présent, aucun pays du CCG n'a ratifié la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, qui a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1990[446]. Cette convention vise à assurer l'égalité de traitement entre les migrants et les nationaux, ainsi que des conditions de travail justes. En alignant les réglementations nationales sur les normes internationales de cette convention, il serait possible de mettre en place un cadre institutionnel adéquat. Cela comprend des mesures telles que l'égalité de traitement, les conditions de travail, la réunification familiale, la sécurité sociale, la liberté de mouvement, le rapatriement, la protection contre les expulsions et le transfert des revenus, entre autres. De plus, il est essentiel de mettre en place un cadre juridique codifié, solide et adapté à l'évolution du secteur privé en matière de législation du travail. Cela implique l'adoption de lois et de réglementations appropriées pour tous les travailleurs *(Mellahi, 2007 ; Forstenlechner et al., 2012)*. Ainsi, il est important de réviser les lois du travail existantes pour garantir le respect des droits du travail protégé par les conventions de l'Organisation internationale du Travail *(OIT)*, notamment en ce qui concerne les heures de travail, les congés et le paiement régulier et ponctuel des salaires. En adoptant ces mesures, les pays du CCG pourraient se conformer aux normes internationales, améliorer la protection des droits des travailleurs migrants et leurs conditions de travail. Cela favoriserait l'égalité des droits, renforcerait le respect des droits de l'homme dans la région et contribuerait à promouvoir une image positive de ces pays sur la scène internationale, renforçant ainsi la confiance dans leurs industries et leurs projets. Par ailleurs, notre recherche met en évidence l'interdépendance étroite entre les politiques migratoires et les politiques et législations du travail, révélant ainsi

[446] *https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers*

les lacunes qui en résultent. Dans cette perspective, il est essentiel de séparer ces deux domaines législatifs. Une telle approche permettrait d'ouvrir la voie à de meilleures perspectives sur le marché du travail, favorisant ainsi un système migratoire plus inclusif. De plus, elle contribuerait à éliminer certaines des ambiguïtés complexes découlant de cette interconnexion étroite. En définitive, les réformes de la *« kafala »* devraient établir un cadre institutionnel équitable et transparent, garantissant l'égalité des chances, la protection des droits des travailleurs et des conditions de travail décentes pour tous. Cela favorisera la cohésion sociale, une concurrence équitable et un climat propice au développement économique dans la région.

- Enfin, il est primordial de mettre en place des mécanismes de suivi, d'évaluation et d'information afin d'assurer une mise en œuvre effective des réformes sur le terrain. Dans cette optique, il est nécessaire d'accompagner la mise en œuvre des réformes de l'évaluation systématique de leurs effets. L'évaluation des politiques est une composante essentielle des réformes. Selon *Gonzalez et al., 2008,* il existe encore un écart entre la mise en œuvre des réformes et leur évaluation dans certains pays du CCG, ce qui rend difficile la détermination de leurs effets réels. Cette lacune découle souvent du manque de données nécessaires pour suivre les effets des changements introduits par les réformes. Ainsi, il est crucial que les pays du CCG redoublent d'efforts dans la collecte de données afin de pouvoir évaluer l'efficacité de toutes les réformes mises en place. De plus, il est également nécessaire de mettre en place une commission internationale indépendante chargée de surveiller les conditions de travail dans la région du Golfe et de garantir le respect des réformes mises en place. Parallèlement, il est crucial d'établir des canaux d'information accessibles à tous travailleurs migrants, en particulier les moins qualifiés qui ont souvent des difficultés à accéder aux informations sur leurs droits. Les travailleurs les plus vulnérables, tels que les travailleurs domestiques, sont particulièrement touchés par cette problématique en raison de leur isolement et de leur maîtrise limitée de la langue arabe, qui est la langue officielle des pays du CCG. Par conséquent, il est important de diffuser les nouvelles réformes dans plusieurs langues. De plus, il est essentiel de mettre en place une protection sociale pour les migrants, en prévoyant des mesures d'aide financière pour faire face aux éventuelles périodes de chômage découlant des réformes visant à améliorer la mobilité de la main-d'œuvre, par exemple.

- ***Les politiques de « Nationalisation » : une solution viable ou une illusion ?***

Pour remédier aux problèmes persistants de chômage et de segmentation du marché du travail, les autorités ont mis en place un programme de *« nationalisation »*, comprenant différentes politiques et mesures visant à favoriser l'emploi national et à diversifier l'économie. Toutefois,

nos recherches et les données recueillies révèlent que ces politiques n'ont eu qu'un impact limité. Malgré les incitations gouvernementales, le secteur privé éprouve encore des difficultés à absorber davantage de travailleurs nationaux. Par conséquent, un nombre considérable de citoyens demeure au chômage ou est sous-employé, sans grande amélioration au fil du temps. Les règles institutionnelles entourant ces politiques se révèlent inefficaces et contribuent aux défis du marché du travail dans les pays du CCG. Dans la suite, nous exposerons les lacunes que nous avons identifiées concernant ces politiques, ainsi que nos recommandations basées sur notre thèse :

- Les politiques de nationalisation dans les pays du CCG ont souvent privilégié une approche *« quantitative-interventionniste »* à court terme, caractérisée par des quotas et des réglementations strictes, dans le but d'obtenir des résultats immédiats et conjoncturels. Cependant, la nationalisation ne doit pas être perçue comme un simple remplacement de travailleurs migrants par des travailleurs nationaux dans le but de précipiter le processus de rééquilibrage du secteur privé. Une approche plus nuancée et stratégique est nécessaire. Pour une nationalisation ou des réformes efficaces, il est essentiel d'adopter une approche plus développementale, axée sur des critères qualitatifs et durables. Les gouvernements devraient accorder une plus grande importance aux solutions structurelles qui favorisent la formation, le développement des compétences et l'amélioration de l'employabilité des travailleurs nationaux, plutôt que de se limiter à un simple remplacement des travailleurs étrangers. Parallèlement, il est crucial de promouvoir une culture de travail parmi les nationaux et de diversifier l'économie pour créer des opportunités d'emploi. Ces mesures structurelles permettront de mieux aligner les qualifications des nationaux sur les besoins du marché du travail et de réduire la dépendance à l'égard de la main-d'œuvre migrante. Cette approche permettrait d'obtenir des résultats à long terme et de promouvoir un développement harmonieux du marché du travail.

- Les politiques de *« golfisation »* ont principalement cherché à imposer des quotas de nationalisation plus élevés, reflétant des mesures anti-migrants *(Hertog, 2014),* sans aborder les problèmes structurels du marché du travail dans le CCG. Ces politiques n'ont pas pris en compte la segmentation du marché du travail, les écarts salariaux, le statut des femmes, les politiques migratoires et le manque de diversification économique, rendant ainsi irréaliste la réalisation de ces stratégies nationales. Pour atteindre les objectifs de nationalisation, il est crucial de mettre en place des mesures qualitatives axées sur ces défis structurels qui ont un impact significatif sur l'offre et la demande de main-d'œuvre dans la région du Golfe. De plus, la dépendance excessive au secteur pétrolier et la prédominance du secteur public rendent difficile

la création d'emplois suffisants dans le secteur privé. Par conséquent, il est essentiel de diversifier l'économie afin de répondre aux attentes des travailleurs et de favoriser une véritable nationalisation.

- Remplacer les travailleurs migrants par des autochtones dans le secteur privé est peu plausible en raison des salaires élevés et attractifs du secteur public pour les nationaux. Cette situation constitue un obstacle majeur à la fois pour la nationalisation et pour la restructuration du marché du travail, comme discuté précédemment. De plus, les écarts salariaux et le traitement préférentiel entre les nationaux et les non nationaux entravent également la réussite de la *« nationalisation »*. Les coûts salariaux des travailleurs nationaux dans le secteur privé sont souvent plus élevés que ceux des travailleurs migrants ayant des qualifications similaires, ce qui explique en partie la faible participation des nationaux dans ce secteur (*Al-Qudsi, 2006 ; Godwin, 2006 ; Shah 2006*). De plus, les travailleurs locaux bénéficient de meilleurs droits et avantages, ce qui les rend moins attrayants pour les employeurs (*Harry, 2007*), tandis que ces derniers privilégient souvent une main-d'œuvre moins chère et plus docile. Nous réitérons notre constat selon lequel il est essentiel de réformer les règles institutionnelles en harmonisant les salaires, les droits et les conditions de travail entre les nationaux et les non nationaux afin de réussir les réformes futures. La restructuration du secteur privé devrait commencer par une révision du système de *« Kafala »*, qui régit principalement ce secteur. Diverses mesures de réforme ont été proposées plus haut, telles que l'introduction d'un contrat unique et d'un salaire minimum uniforme, pour promouvoir l'harmonisation des salaires entre nationaux et non nationaux ainsi qu'entre les secteurs public et privé. Ces réformes visent à créer un environnement équitable et incitatif pour les travailleurs nationaux, tout en prenant en compte les besoins et les réalités économiques des entreprises.

- Notre thèse conclut que les travailleurs nationaux et les travailleurs non-nationaux sont difficilement substituables, car ils exercent dans deux sphères d'emplois très différentes. Autrement dit, les secteurs d'activité, les compétences requises et les attentes des migrants diffèrent considérablement de ceux des natifs. Les emplois occupés par les travailleurs non-nationaux sont souvent économiquement et socialement indésirables pour les travailleurs nationaux. Ainsi, remplacer simplement les travailleurs migrants par des travailleurs nationaux dans le secteur privé à travers des politiques de *« nationalisation »* pour réformer le marché du travail semble irréaliste. Cependant, une substitution progressive peut être envisagée à long terme, à condition que des réformes urgentes soient mises en place au niveau des politiques du marché du travail et de la migration, en particulier en ce qui concerne le système de *« kafala »*.

Les mesures de réforme à cette fin ont été évoquées précédemment incluent notamment la mise en place de politiques d'intégration des migrants visant à favoriser le transfert de connaissances et de culture professionnelle des travailleurs migrants vers les travailleurs nationaux.

Notre thèse met en évidence l'incapacité des politiques de *« nationalisation »* à atténuer le déséquilibre des marchés du travail dans les pays du CCG et à assurer leur bon fonctionnement. Le succès limité de ces politiques est en partie dû aux mêmes contraintes institutionnelles évoquées dans le cadre de la réforme limitée de la *« kafala »*. Toutefois, au cours de notre analyse de ces politiques, nous avons identifié d'autres problèmes contextuels qui entravent la réforme du marché du travail. Ces problèmes sont principalement liés aux normes culturelles et sociales propres aux pays du CCG. Ils représentent de réels défis et obstacles pour la restructuration, le bon fonctionnement et l'équilibre du marché du travail. Ainsi, les politiques migratoires sous le système de *parrainage* et les réglementations liées au travail ne sont pas les seules voies de réforme envisagées dans ces pays. Les défis culturelles et sociales doivent être pris en compte pour une approche plus complète et efficace de la réforme du marché du travail. Dans la suite, nous aborderons les principaux points liés à ces problèmes contextuels.

- ***L'impact des normes culturelles sur l'équilibre du marché du travail dans la région du CCG***

Notre thèse met en évidence les défis culturels et contextuels auxquels la région du CCG est confrontée pour aligner les attentes, les traditions et les normes des citoyens du golfe Persique sur les économies et les marchés du travail, en particulier dans le secteur privé. Ces normes culturelles et sociales ont un impact significatif sur l'équilibre du marché du travail. Dans le Golfe arabe, il existe une perception répandue selon laquelle la profession et le secteur d'activité déterminent le *"statut social"* d'une personne *(Mellahi, 2007 ; Kapiszewski, 2017)*. Les natifs privilégient les emplois confortables et prestigieux de cols blancs *(Wilkins, 2001 ; Morris, 2005)*, tels que les métiers techniques ou administratifs bien rémunérés, et négligent les emplois moins qualifiés, manuels ou domestiques. Cette préférence s'explique par leur attachement à leur statut social et leur perception des emplois manuels comme étant la "spécialité" des expatriés. Certains métiers sont même considérés culturellement appropriés uniquement pour les migrants, ce qui crée une réticence chez les natifs à les occuper. Par exemple, il est socialement peu acceptable qu'une femme native travaille comme employée domestique chez une autre native. Cette vision culturelle a conduit à l'exclusion des travailleurs nationaux de nombreux secteurs économiques *(Shaham, 2009)*. Ainsi, il est difficile, voire impossible, de substituer facilement les travailleurs nationaux aux travailleurs non-nationaux, car les deux

groupes exercent des tâches très différentes.

Dans la même perspective, les employeurs du secteur privé manifestent une certaine réticence à embaucher des autochtones (*Harry, 2007 ; Forstenlechner et al., 2012*), non seulement en raison du coût plus élevé qu'ils représentent par rapport aux travailleurs migrants, mais également en raison d'une perception sociale et culturelle négative des travailleurs nationaux. Ces stéréotypes perçoivent souvent les nationaux comme étant paresseux, sous-qualifiés, moins disciplinés et plus difficiles à contrôler, ce qui conduit à une moindre productivité au travail par rapport aux travailleurs migrants *(Neslon, 2004 ; Randeree, 2012 ; Al-Ariss, 2014).* Ces perceptions constituent un obstacle à l'emploi de la population native, rendant les travailleurs nationaux moins attrayants pour les employeurs du secteur privé par rapport aux travailleurs migrants moins coûteux et plus faciles à contrôler. Les employeurs estiment que la productivité marginale des nationaux est relativement plus faible, ce qui pourrait potentiellement avoir un impact négatif sur la productivité et la rentabilité de leurs entreprises *(Essomba, 2017 ; Kapiszewski, 2017).* De plus, ces stéréotypes et normes entravent également la mise en place des programmes de nationalisation par les autorités du CCG. Par ailleurs, certains employeurs régionaux considèrent que de nombreux postes sont culturellement inadaptés aux citoyens *(Al Waqfi et Forstenlechner, 2010).*

Pour surmonter ces problématiques, il est essentiel de mettre en place des structures politiques unifiées et de favoriser la collaboration entre les gouvernements et les entreprises privées. Les pays du CCG devraient établir un système organisationnel impliquant les parties prenantes des secteurs public et privé, afin d'identifier les besoins du marché du travail et de développer des plans de formation et d'action en accord avec les exigences des employeurs. Les politiques de *« nationalisation »* peuvent être efficaces si les entreprises reçoivent un soutien gouvernemental en échange de l'embauche de travailleurs nationaux *(Toledo, 2006).* Il est également crucial de renforcer les contrôles sur le marché du travail afin de garantir le respect des nouvelles réformes par les employeurs. Dans cette optique, il est nécessaire de légaliser les syndicats et les comités de travailleurs dans tous les pays du CCG, afin qu'ils puissent exercer une pression sur les employeurs pour qu'ils respectent les nouvelles mesures de réforme.

Un autre phénomène culturel dans le Golfe qui perturbe le succès du marché du travail est la pratique de la *« wasta »* [447]. Il s'agit d'un facteur culturel prédominant répandu dans tous les

[447] *« En arabe, on parle de « wasta » pour désigner ces relations privilégiées avec des personnes haut placées par l'intermédiaire de membres de sa famille ou de ses amis. Cette pratique tenace existe depuis bien longtemps au Moyen-Orient et en Afrique du Nord (MENA) et son importance historique est profondément enracinée dans le*

pays du CCG *(Karolak, 2016)*. Ce phénomène repose sur l'utilisation de réseaux puissants afin d'obtenir des avantages dans l'accès à l'éducation et de meilleurs résultats scolaires. Ce réseau est également utilisé pour faciliter l'accès à l'emploi ou obtenir des postes prestigieux. Ainsi, le recrutement d'un citoyen ne repose pas sur ses compétences et son expérience, mais sur ses connexions. La *« wasta »* est un phénomène qui entrave le bon fonctionnement du marché du travail et le processus de nationalisation en influençant à la fois les résultats scolaires et l'employabilité des nationaux *(Abdulla, 2018)*. Il est essentiel d'établir des mécanismes de contrôle des procédures d'admission dans les établissements d'enseignement et les processus de recrutement. De plus, des mesures dissuasives, telles que des sanctions pénales, devraient être mises en place pour décourager les pratiques de *« wasta »*.

- ***Repenser le contrat social : Une nécessité pour l'avenir des pays du CCG ?***

Dans les pays du CCG, les règles institutionnelles obsolètes et les normes culturelles dépassées sont étroitement liées à un comportement social et économique qui découle en partie du *« contrat social »*. Les monarchies du Golfe se présentent comme des États-providence qui ont historiquement établi un *« contrat social »* rentier *fictif* avec leurs citoyens, basé sur la redistribution de la richesse pétrolière à travers des accords tant explicites qu'implicites. Ce contrat prévoit des revenus directs tels que des emplois publics bien rémunérés, des allocations familiales, des indemnités de chômage, ainsi que des services sociaux gratuits tels que l'éducation et les soins médicaux, ainsi qu'un accès à un logement décent *(Longuenesse, 1985 ; Azzam, 1988 ; Valeri, 2015)*. En échange, les droits politiques des citoyens sont limités, tandis que les gouvernements jouissent d'une certaine autonomie dans la gestion de la politique nationale (*Longva, 2000*). Le contrat social est donc un pilier fondamental des États-providence du CCG. Ainsi, les États du Golfe peuvent être qualifiés d'États-providence autoritaires, car la protection sociale y joue un rôle essentiel dans la régulation des relations entre l'État et la société, contribuant ainsi à la perpétuation de l'ordre social autoritaire. Bien que le contrat social dans le CCG assure la stabilité politique et sociale régionale, il représente également un défi majeur lorsqu'il s'agit de repenser et de réformer les politiques migratoires et du travail héritées du siècle dernier. Ce contrat engendre une mentalité de rentier parmi les citoyens, ce qui a des répercussions non seulement sur leur apolitisme et leur apathie envers l'État, mais aussi sur

mode de gouvernance prévalant dans la région : la pratique de la wasta va de la confiscation du pouvoir par les élites à de nombreux aspects de la vie quotidienne, comme l'administration et la fourniture des biens et services publics, les décisions de recrutement et l'attribution des contrats. » dans : https://blogs.worldbank.org/fr/arabvoices/wasta-hampering-arab-youth-chances-dignified-life#:~:text=En%20arabe%2C%20on%20parle%20de,famille%20ou%20de%20ses%20amis.

d'autres aspects de la vie économique dans la région. Il façonne la dynamique sociétale en influençant les comportements, les aspirations et en renforçant les normes culturelles enracinées, ce qui complique tout processus de changement. Ce contrat social généreux influence les attentes, les incitations et les décisions des citoyens en matière de travail, ainsi que l'éthique et la culture du travail. Il contribue à la réticence des nationaux à chercher un emploi, en particulier dans le secteur privé.

Dans le Golfe, le *« contrat social »* implicite accorde à chaque citoyen le droit à un emploi public équitablement rémunéré, assorti de nombreux privilèges. Cela est considéré comme un droit de naissance et un élément clé de leur statut social en tant que citoyen *(Suliman, 2006 ; Al-Aali, 2006)*. Cette conception renforce leur préférence pour le secteur public au détriment du secteur privé, faisant ainsi de la segmentation un pilier fondamental du contrat social dans la région. En effet, la segmentation du marché du travail est conçue comme une forme de protection sociale pour les citoyens du CCG, et elle joue un rôle essentiel dans la redistribution des richesses, se distinguant des services sociaux traditionnels. Cette politique s'accompagne souvent de règles institutionnelles strictes et d'un contrôle rigoureux sur les migrants en matière d'emploi *(Castles, 1998 ; Louër, 2021).* Cette approche est observée dans le contexte du contrat social où la subordination légale des expatriés aux nationaux est confirmée *(Valeri, 2015)*. Cette situation accentue la discrimination, la hiérarchisation et le traitement préférentiel accordés aux nationaux par rapport aux non-nationaux. Ainsi, les pays du CCG se distinguent par un modèle spécifique d'État-providence autoritaire qui réside dans la manière dont il lie le travail et le bien-être. Ce modèle repose sur une segmentation rigide du marché du travail entre les nationaux et les migrants. Cette approche diffère des modèles d'État-providence dans d'autres contextes et entraîne des déséquilibres persistants et une fragmentation du marché du travail. Cela a un impact sur les incitations au travail pour les citoyens et, par conséquent, sur l'efficacité et la productivité économique, tant pour les nationaux que pour les migrants. Il est donc évident que le contrat social joue un rôle majeur dans l'orientation des décisions politiques prises par les autorités des pays du CCG, en particulier en ce qui concerne les réformes à mettre en place.

Dans un monde en constante évolution, les pays du CCG doivent réévaluer leur contrat social pour faire face aux nouveaux défis. Les règles et normes qui ont jadis favorisé la prospérité et la stabilité des États-providence peuvent désormais freiner leur progression économique et sociale. Il faut trouver un équilibre entre les exigences du contrat social et l'adaptation aux réalités changeantes dans la région. Cette réévaluation commence par susciter une conscience sociétale incite les citoyens à collaborer avec les immigrants pour le bien de l'entreprise et de

la nation. Un dialogue social constructif entre gouvernements, citoyens et parties prenantes est nécessaire pour identifier les problèmes et parvenir à un consensus sur les réformes. L'inclusion des employeurs dans ce processus est importante pour des solutions répondant aux besoins de tous.

Pour une négociation réussie du contrat social, des réformes éclairées et progressives du système éducatif et du marché du travail sont essentielles. Cela implique de remettre en question les privilèges liés aux emplois publics et de promouvoir des conditions de travail équitables et attractives, tant dans le secteur public que privé. Une transition vers une économie diversifiée, au-delà de la dépendance aux revenus pétroliers, peut également contribuer à alléger la pression sur le contrat social existant. Cela nécessite le développement de secteurs non pétroliers, la promotion de l'entrepreneuriat et de l'innovation, ainsi que la création d'emplois dans des domaines variés. Il est crucial de renforcer les systèmes éducatifs et de formation professionnelle en modernisant les programmes, mettant l'accent sur les compétences du XXI*ème* siècle et favorisant la formation tout au long de la vie. Ainsi, les règles institutionnelles et les réglementations liées au travail ne sont pas les seuls moyens de réforme dans les pays du CCG. Il est nécessaire de remédier aux lacunes du marché du travail en ciblant les aspects et les normes façonnés par le *« contrat social »* qui entravent le bon fonctionnement du marché du travail. Cela ouvrira la voie à une économie dynamique et résiliente.

Enfin, il est important de souligner que l''État providence dans les pays du CCG est confronté à différents défis liés à des formes de prédation, notamment la corruption, la recherche de rentes et la captation par l'élite, les *« kafils » (parrains)* et les employeurs. Ces comportements compromettent le bon fonctionnement et l'efficacité de l'État providence ainsi que du marché du travail. Ces acteurs cherchent à satisfaire leurs intérêts politiques et économiques, mettant souvent leurs propres gains en priorité par rapport à la santé économique nationale. Leurs exigences et leurs objectifs influencent le régime migratoire et entravent les réformes du marché du travail dans ces pays. Ces dynamiques prédatrices peuvent influencer la durabilité et l'équité sociale *(Batifoulier, Da Silva et Vahabi, 2023)*. Elles influencent également le régime migratoire et entravent les réformes du marché du travail. Il est devenu urgent ainsi de mettre en place des mécanismes de gouvernance solides pour prévenir les abus de pouvoir et les pratiques prédatrices. En résolvant ces problèmes de prédation, les pays du CCG pourront créer un environnement propice à des réformes plus profondes et durables du marché du travail, favorisant ainsi la croissance économique et l'équité sociale.

- ***Pour une citoyenneté complète : L'heure de l'émancipation des femmes a sonné***

Dans les pays du Golfe, la participation des femmes au marché du travail reste faible malgré des progrès en faveur de l'égalité des sexes et des réformes de soutien. Les taux d'emploi des femmes dans le CCG sont parmi les plus bas au monde, avec des ratios *«hommes-femmes» (sexe-ratio)*[448] en matière d'emploi les plus déséquilibrés. Les femmes sont toujours négligées et sous-employées, surtout dans le secteur privé. Cette situation ne découle pas d'une inégalité dans l'accès à l'éducation, car les femmes de la région ont accompli des progrès significatifs dans ce domaine. Cependant, il persiste un paradoxe : malgré leur niveau d'éducation croissant, leur participation au marché du travail demeure faible. En d'autres termes, l'environnement socio-économique de la région encourage les femmes à poursuivre leurs études, mais les dissuade de s'engager pleinement dans le marché du travail.

La participation des femmes au marché du travail dans les pays du CCG ne peut être pleinement comprise sans tenir compte de l'environnement social, culturel et religieux dans lequel elles évoluent. Les femmes du CCG sont confrontées à des normes culturelles traditionnelles uniques qui les excluent souvent du marché du travail. Les structures familiales patriarcales et les attentes sociales limitent leur participation économique. Des stéréotypes sexistes persistent, considérant les femmes comme plus adaptées aux tâches domestiques et à l'éducation des enfants. Dans ces pays conservateurs, le travail des femmes est souvent considéré comme complémentaire, plutôt que parallèle, à celui des hommes. Une perception culturelle commune à tous les pays du CCG stipule que les femmes sont plus émotives que les hommes. Ces attitudes et stéréotypes sexistes persistants créent des barrières culturelles pour les femmes qui souhaitent intégrer le marché du travail. De même, des restrictions légales, telles que l'obligation d'obtenir la permission d'un tuteur masculin pour travailler, ainsi que des interdictions dans certaines professions, créent également des barrières pour les femmes. Par exemple, il peut être interdit aux femmes de travailler après certaines heures ou dans des environnements professionnels mixtes ou dominés par les hommes, ce qui les exclut de certains emplois de nuit. Certaines professions, comme les forces armées ou la police, peuvent également être interdites aux femmes dans la région du Golfe *(Willoughby, 2008).* Ces facteurs culturels et sociaux limitent leur intégration professionnelle dans la région du Golfe et leur participation des femmes à la vie économique.

[448] *Le ratio « emploi-sexe » ou « sexe-ratio », encore appelé rapport des sexes ou rapport de masculinité dans l'emploi, est calculé en divisant le nombre d'hommes employés par le nombre de femmes employées, multiplié par 100.*

Bien que de plus en plus de femmes diplômées rejoignent le marché du travail dans le CCG, leur participation diminue à un âge précoce. Plusieurs facteurs expliquent cette réalité, notamment l'absence de conditions de travail adaptées aux femmes mariées et mères. Les congés maternité insuffisants et le manque de services de garde d'enfants abordables sont des obstacles majeurs, les contraignant souvent à quitter leur emploi. De plus, le soutien familial et gouvernemental pour encourager les femmes à reprendre une activité professionnelle après avoir fondé une famille est faible. De plus, les discriminations basées sur le genre et les stéréotypes persistent, limitant les opportunités d'avancement et incitant les femmes à quitter le marché du travail où leurs perspectives de promotion et d'évolution sont restreintes. Les femmes sont également davantage présentes dans le secteur public que dans le secteur privé, en raison des avantages offerts dans le secteur public, tels que les congés maternité plus favorables, et d'autres considérations culturelles liées à la prédominance des hommes non-nationaux dans le secteur privé. Enfin, le *« contrat social »* et le progrès économique dans la région peuvent influencer la faible participation des femmes en offrant des revenus non salariaux et des aides gouvernementales. Ces formes de revenus non salariaux et d'assistance gouvernementale, sous la forme de services sociaux, peuvent créer des incitations pour les femmes à rester en dehors du marché du travail *(Vieille, 1977 ; Izquierdo Brichs, 2007 ; Kechichian, 1985)*.

L'exclusion des femmes dans les pays du Golfe entraînent une véritable déperdition de capital humain. La faible participation des femmes sur les marchés du travail du Golfe affecte négativement la compétitivité économique. Les pays du CCG doivent encourager activement la participation des femmes pour tirer pleinement parti de leurs ressources humaines nationales et pour un marché du travail équilibré et performant. Dans ce sens, il est essentiel de mettre en place un processus d'émancipation complet des femmes, en les plaçant au cœur du développement économique. Dans un premier temps, il est primordial de combattre les stéréotypes de genre en s'attaquant aux normes culturelles prédominantes par des campagnes de sensibilisation pour déconstruction des préjugés et changer les mentalités au sein de la société. Cela nécessite également des réformes législatives pour créer un environnement propice au travail des femmes. Cela comprend l'amélioration des politiques de congé maternité, le soutien aux services de garde d'enfants abordables et de qualité, ainsi que l'adoption de modalités de travail flexibles, telles que le télétravail et des solutions de transport adaptées[449]. En outre, il est essentiel promouvoir une culture d'inclusion et d'égalité des sexes sur les lieux

[449] *https://www.lesclesdumoyenorient.com/Entretien-avec-Fares-Al-Hussami-Le-marche-du-travail-dans-les-pays-du-Golfe.html*

de travail. Cela peut se faire par des programmes visant à favoriser l'égalité des chances entre les genres, y compris des quotas pour la représentation des femmes dans les postes de direction et les secteurs sous-représentés. La sensibilisation est cruciale pour lutter contre les discriminations basées sur le genre et mettre en évidence les avantages de la participation des femmes. De même, il serait bénéfique de mettre en place des initiatives de formation et de renforcement des compétences pour améliorer les opportunités professionnelles des femmes. Il est également important de promouvoir la participation des femmes dans le secteur privé en harmonisant les conditions et les avantages de travail avec ceux du secteur public. Cela peut inclure des politiques de travail flexibles pour concilier responsabilités familiales et carrière. Enfin, encourager la participation des femmes en politique en facilitant leur accès aux institutions législatives est crucial. La libéralisation politique semble être un facteur clé pour stimuler l'émancipation économique des femmes *(Young, 2016)*.

En somme, l'inclusion totale des femmes dans les politiques de réforme est cruciale pour combler le déficit de main-d'œuvre, promouvoir un développement humain équilibré et renforcer la compétitivité économique des pays du Golfe. Les femmes doivent être placées au cœur des initiatives économiques et politiques, faisant partie intégrante des plans de développement de la région. Pour ce faire, les approches de réforme doivent prioriser l'égalité des sexes en matière d'emploi (*Rutledge, 2011*). Autrement dit, il faut reconnaître que l'égalité des chances est un droit fondamental pour tous les citoyens et que les femmes sont des membres à part entière de la société du Golfe.

- ***Adéquation entre le système éducatif et les besoins du marché du travail : défis et solutions***

Nos recherches soulignent le manque d'adéquation entre le système éducatif régional et les besoins du marché du travail, ce qui entraîne un déficit de main-d'œuvre nationale productive et employable. Les jeunes du CCG sont confrontés à une éducation de mauvaise qualité, et sont mal préparés pour l'emploi dans une économie concurrentielle et technologique. L'écart entre les compétences des diplômés et les exigences des employeurs est un problème majeur dans les États du Golfe *(Gonzalez, 2008 ; Thajeel et Naghmish, 2015)*. Les programmes éducatifs actuels ne satisfont pas les employeurs du secteur privé, qui jugent les compétences des étudiants insuffisantes *(Al-Ruwaihi, 2017)*. Malgré les réformes, le fossé persiste entre le système éducatif et les attentes du marché du travail, excluant de nombreux jeunes du marché du travail et entraînant un risque de sous-emploi et d'exclusion sociale et économique. Ainsi, l'adéquation entre le système éducatif et les besoins du marché du travail est cruciale pour

améliorer l'efficacité du marché du travail et favoriser l'emploi dans le secteur privé du CCG. L'alignement et la cohérence des politiques d'éducation et d'emploi sont des principes essentiels pour assurer un marché du travail performant *(Schomburg et Teichler, 2007 ; Malik et Venkatraman, 2017 ; Somers et al., 2019).*

Pour remédier aux lacunes du système éducatif et réduire les déséquilibres sur le marché du travail, plusieurs mesures sont nécessaires. Tout d'abord, il est essentiel d'adapter les programmes d'études pour répondre aux compétences recherchées par les employeurs, afin de garantir une éducation de qualité. Une réforme éducative axée sur la préparation d'une main-d'œuvre compétitive et compétente est indispensable pour répondre aux besoins du secteur privé. De plus, il est important de renforcer les compétences techniques et professionnelles des étudiants en privilégiant une approche pratique. Cela peut être réalisé par la mise en place de méthodes structurées combinant l'enseignement théorique en classe avec une expérience professionnelle pratique, telle que des stages ou des programmes d'alternance. Cette approche permettra aux étudiants de se familiariser avec les exigences et l'environnement réel du secteur privé, facilitant ainsi leur transition vers le marché du travail et favorisant leur insertion professionnelle *(Simonnet et Ulrich, 2000 ; Agrawal et Agrawal, 2017).* En outre, il est essentiel que les décideurs politiques du CCG mettent en place des politiques visant à renforcer la coordination et la connexion entre les établissements d'enseignement et les entreprises privées. Cette démarche permettra d'aligner les programmes de formation sur les besoins réels du marché du travail, facilitant ainsi une transition harmonieuse des étudiants vers le monde professionnel. Parallèlement, il convient de créer des opportunités de requalification pour les travailleurs nationaux, qu'ils soient déjà diplômés ou en emploi. Des incitations financières à la formation et la mise en place des services d'orientation et d'encadrement sont des mesures clés, en particulier pour les personnes peu qualifiées, les jeunes, les femmes et les travailleurs des petites entreprises. Un service public de l'emploi efficace est indispensable pour les orienter vers des programmes spécifiques qui améliorent leurs qualifications ou leur permettent d'acquérir une première expérience professionnelle.

Pour conclure, notre thèse met en évidence que les dysfonctionnements et la rigidité des marchés du travail dans le CCG ne sont souvent pas liés à l'immigration, mais plutôt aux règles institutionnelles en matière de politiques migratoires et de travail sous la *« kafala »,* ainsi qu'aux problématiques contextuelles et culturelles propres à la région. Compte tenu de la complexité des problèmes du marché du travail dans le CCG, il est évident qu'une approche unique de réforme semble irréaliste. Cependant, il est également évident qu'il est nécessaire d'adapter les

institutions et les réglementations du marché du travail à l'évolution de la structure des marchés et à la rapidité des progrès dans la région. Les réformes futures dans le CCG devraient donc reposer sur une gestion globale, qualitative et structurelle à long terme, plutôt que sur une micro-gestion quantitative et conjoncturelle à court terme. Nos recherches montrent que la négociation du contrat social, le transfert de connaissances des expatriés aux citoyens et la restructuration des programmes d'éducation et de formation semblent être des approches efficaces pour encourager les citoyens à s'engager dans le secteur privé et ainsi atténuer les déséquilibres sur le marché du travail. L'inclusion des femmes et des migrants sur le marché du travail sont autant de questions importantes qui doivent être abordées afin réussir les réformes futures dans tous les États du CCG. Certaines de ces mesures peuvent être politiquement difficiles à mettre en œuvre. Mais, si les facteurs socioculturels et la renégociation du contrat social sont difficiles à changer, il est néanmoins possible de modifier les lois du travail du secteur privé. Dans ce sens, il est impératif d'entreprendre des réformes structurelles rigoureuses, notamment en abolissant complètement ou en trouvant une alternative au système de *« kafala »*, afin de restructurer le marché du travail et les politiques migratoires, et ainsi éliminer toutes les distorsions qui le fragilisent. Cela implique l'intégration des migrants sur le marché du travail et dans la société en général, en leur accordant davantage de libertés et de droits, tout en harmonisant les conditions de travail et les salaires entre nationaux et non nationaux, ainsi qu'entre les secteurs public et privé. Une fois ces objectifs atteints et les réformes mises en place, le rééquilibrage du marché du travail devrait être davantage favorisé par les forces du marché. En d'autres terme, une forme d'auto « rééquilibrage » du marché du travail peut être envisagée. Ainsi, les pays du CCG devraient utiliser des incitations basées sur le marché, en associant la création d'un marché du travail interne libéralisé par le biais de l'offre et à la demande. Si les mécanismes du marché du travail dans le CCG ne sont pas ajustés dans ce sens, une restructuration réussie du marché du travail restera une bataille difficile à remporter. En respectant ces points, les pays du CCG peuvent progressivement mettre en place un marché du travail unique et intégré sur le long terme, ce qui rendra également l'expérience migratoire plus inclusive et équitable.

Apports, limites et perspectives

À travers cette thèse, notre objectif était d'apporter plusieurs contributions à la compréhension de l'immigration « Sud-Sud » et du phénomène migratoire dans les pays du CCG. Notre travail vise à enrichir la littérature économique existante en proposant de nouvelles perspectives et en approfondissant notre compréhension de ces sujets :

- Une étude approfondie des flux migratoires entre les pays du Sud, flux « Sud-Sud », afin d'examine leur contexte historique et géographique, en mettant en évidence quelques faits stylisés, et réaliser une analyse descriptive pour évaluer l'ampleur de ces flux.

- Une étude holistique de l'immigration dans les pays du CCG à travers une rétrospective historique et économique. Cette étude est complétée par une analyse des politiques migratoires dans ces pays, en mettant en lumière le système de *« kafala »* qui n'a pas été largement exploré dans la littérature. Les fondements et les origines historiques, économiques et sociales de ce système sont exposés, fournissant ainsi une compréhension exhaustive du phénomène migratoire dans le CCG.

- Une étude détaillée du marché du travail dans les pays du CCG, en utilisant des données statistiques récentes pour établir le profil migratoire dans la région, en particulier sur le marché du travail. Dans ce cadre, un concept de dualité *« pyramidale »* ou *« chronique multidimensionnelle »* est développé, permettant ainsi d'avoir une vision complète de la réalité et des spécificités des marchés du travail dans le CCG.

- Une évaluation détaillée des réformes du système de *« kafala »* dans les six États membres du CCG. Cette étude permet d'évaluer l'efficacité de ces réformes et d'identifier les enjeux, les défis auxquels font face en particulier en matière de politiques migratoires et de travail.

- Une étude portant sur les politiques de *« nationalisation »* dans les six États membres du CCG, évaluant ainsi leur efficacité et identifiant les obstacles auxquels elles font face.

- Une double étude utilisant des tests de cointégration, de causalité, ainsi que des fonctions de réponse impulsionnelle et de composition de la variance sur des séries temporelles et de panel pour étudier l'impact de l'immigration à court terme et à long terme dans les pays du CCG.

- Une étude microéconomique basée sur des données d'enquête en utilisant un modèle de régression ordonnée partielle pour évaluer la satisfaction des travailleurs du secteur privé aux Émirats Arabes Unis à l'égard des réformes récentes du système de *« kafala »* et certains aspects du marché du travail dans ce secteur.

En somme, cette thèse constitue un essai visant à offrir une analyse complète et approfondie de divers aspects liés à l'immigration, au marché du travail et aux politiques migratoires dans les pays du CCG, contribuant ainsi à une meilleure compréhension de ces problématiques et fournissant des informations précieuses pour les décideurs et les chercheurs dans ce domaine.

Les résultats et les conclusions de cette étude permettront d'éclairer les politiques et les actions futures, en offrant des perspectives pertinentes sur les enjeux liés à l'immigration et aux politiques migratoires dans la région du CCG.

En analysant notre démarche et nos résultats, nous pouvons identifier certaines limites et ouvrir des perspectives de recherche pour l'avenir :

- Dans notre étude empirique, nous avons utilisé des taux de chômage totaux, mais il serait pertinent d'explorer davantage cette variable en fonction de la nationalité des travailleurs, en distinguant entre nationaux et non nationaux. De plus, l'analyse pourrait être approfondie en tenant compte des caractéristiques démographiques telles que le sexe et les tranches d'âges, étant donné que les taux de chômage diffèrent considérablement entre les groupes, notamment avec des taux plus élevés parmi les femmes autochtones et les jeunes. Cela permettra d'obtenir des informations plus précises sur l'impact de l'immigration sur le marché du travail dans les pays du CCG. De même, pour enrichir davantage notre analyse des conséquences économiques de l'immigration, il serait judicieux d'incorporer d'autres variables macroéconomiques, telles que les salaires. L'examen des variations des salaires en relation avec l'immigration pourrait nous permettre de mieux comprendre l'influence de celle-ci sur le marché du travail et la dynamique économique globale de la région, et ainsi tirer des conclusions plus solides. En introduisant d'autres variables, comme cela a été fait dans plusieurs études macroéconomiques dans différents contextes, notre étude pourra offrir une perspective plus complète sur les conséquences de l'immigration dans les pays du CCG. Il serait également opportun de proposer d'autres études utilisant des séries de données plus longues ou provenant de sources statistiques différentes, ce qui contribuerait à renforcer la robustesse des résultats statistiques. Cependant, il convient de noter que la disponibilité et l'accès à des données complètes et fiables restent des contraintes importantes pour ce travail. Dans les années à venir, il est espéré que davantage de données sur l'immigration et d'autres variables macroéconomiques dans les pays du CCG seront accessibles, ce qui nous permettra de mener des analyses plus approfondies et de consolider nos résultats.

- Dans ce sens, il est important de noter que malgré les améliorations récentes dans la collecte des données sur l'immigration par des organismes internationaux et nationaux, les statistiques sur la migration dans les pays du Sud peuvent être insuffisantes et trompeuses, en particulier dans le contexte des pays du CCG. Dans certains pays, la collecte des données sur la migration est limitée voire inexistante. De plus, la comptabilisation des données migratoires n'est pas encore exemplaire aujourd'hui dans les pays du CCG, tout comme dans de nombreux

autres pays du Sud. Les lacunes en termes de quantité et de qualité des données peuvent conduire à sous-estimer l'ampleur réelle de la migration dans et entre les pays du Sud (Shaw, 2007). Ces limitations ont été un défi majeur pour notre travail de thèse, entravant à plusieurs reprises notre avancement. Nous espérons vivement que dans un avenir proche, le recueil des données sur l'immigration dans les pays du CCG, ainsi que dans les pays du Sud en général, connaîtra une amélioration significative. Cela nous permettra d'approfondir notre exploration et notre compréhension de ce phénomène complexe.

- Notre conclusion selon laquelle il n'y a pas de substituabilité entre les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux, basée sur des données descriptives, doit être remise en question en l'absence de fondements empiriques pour confirmer nos constatations. Par conséquent, il serait opportun de réaliser une étude empirique en utilisant, par exemple, une fonction de production Translog multifactorielle afin de mesurer le degré de substituabilité et de complémentarité entre les travailleurs natifs et immigrés sur le marché du travail des pays du CCG. Cette approche prendrait en compte le niveau de qualification de l'ensemble des travailleurs, permettant ainsi de parvenir à des conclusions plus solides sur le degré de complémentarité ou de substituabilité entre les deux groupes. De plus, cette technique pourrait également être appliquée au sein des groupes de migrants eux-mêmes, afin de déterminer dans quelle mesure les travailleurs migrants, selon leur nationalité (arabes, asiatiques, occidentaux), sont complémentaires ou substituables. Cette approche plus approfondie nous permettrait d'obtenir des résultats plus fiables et de mieux comprendre les dynamiques du marché du travail dans les pays du CCG.

- Notre enquête sur le terrain portant sur la satisfaction des migrants à l'égard des réformes mises en place dans les pays du CCG présente certaines limites. Certaines caractéristiques socioprofessionnelles importantes des individus interrogés sur le marché du travail, telles que le niveau d'éducation, les tranches salariales, le type de contrat et la durée de séjour des travailleurs, n'étaient pas collectés dans l'enquête. L'intégration de ces spécificités et caractéristiques permettrait d'obtenir des conclusions plus solides et de mieux appréhender la satisfaction des migrants et des travailleurs en général dans le secteur privé. De plus, il convient de noter que notre enquête a été réalisée en 2016, ce qui remonte à une période relativement ancienne. Depuis lors, de nouvelles réformes ont été mises en place, notamment à la suite de la crise de la COVID-19 et de l'initiative de l'Arabie Saoudite visant à développer de grands projets dans la région, tels que le projet *« NEOM »* avec sa ville futuriste *« The Line »*. Ces développements ont entraîné de nouvelles réformes dans la région qui pourraient avoir un

impact significatif sur les conditions socio-économiques et les perspectives des travailleurs. Par conséquent, il serait intéressant de réaliser une nouvelle étude post-COVID afin d'examiner l'impact de ces récentes réformes sur la région. Une telle étude permettrait d'obtenir une compréhension actualisée des dynamiques du marché du travail et de l'évolution des politiques et des réformes des politiques migratoires dans la région. Cela nous permettrait d'actualiser nos connaissances et de mieux comprendre les défis et les opportunités auxquels sont confrontés les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux dans cette région en évolution rapide.

- Notre évaluation des réformes de la *« kafala »* dans les pays du CCG met en évidence une réussite relative dans certains pays tels que Bahreïn et Oman, par rapport aux autres pays membres. Il serait ainsi opportun de mener d'autres études microéconomiques basées sur des données d'enquête afin d'évaluer de manière précise la satisfaction des travailleurs par rapport à ces nouvelles mesures et d'évaluer ainsi leur efficacité, en se concentrant spécifiquement sur ces deux pays. De telles études permettraient de comparer les différents pays membres en utilisant des données empiriques. Elles fourniraient des informations essentielles pour comprendre les facteurs clés contribuant à la réussite des réformes dans ces pays, afin de pouvoir appliquer ces leçons dans d'autres contextes au sein de la région du CCG. En évaluant la satisfaction des travailleurs et en mesurant l'efficacité des réformes de la *« kafala »* dans ces pays spécifiques, nous pourrions identifier les bonnes pratiques et les politiques efficaces qui ont permis d'améliorer les conditions de travail et de renforcer la protection des droits des travailleurs migrants. Ces informations seraient précieuses pour orienter les décisions politiques et encourager les autres pays membres à mettre en œuvre des réformes similaires et à s'inspirer des succès observés dans ces deux pays.

Bibliographie

Aamodt, Per Olaf, and Clara Åse Arnesen. "The relationship between expansion in higher education and the labour market in Norway." European Journal of Education 30.1 (1995): 65-76.

Aartun, Anne Louise. The political economy of the United Arab Emirates: An analysis of the UAE as an oil rentier state. MS thesis. 2002.

Abbas, Ali, "Labor Immigration in the Arab Gulf states: patterns, trends and problems », International Migration, Vol. 24 (3), pp. 675-684, September 1986.

Abdelkarim, Abbas. "Oil, Population Change and Social Development in the Gulf: Some Major Trends and Indicators." Change and Development in the Gulf. Palgrave Macmillan, London, 1999. 25-48.

Abdulla, O. "Gulfization: A Closer Look at Bahrainization." The Yale Review of International Studies (2018).

Abdusheikh, Mohamed. Emiratization: United Arab Emirates national workforce development program. Diss. Pepperdine University, 2012.

Abella, Manolo I. "Asian migrant and contract workers in the Middle East." The Cambridge survey of world migration 418 (1995): 423.

AboElsoud, Mostafa E., Anas AlQudah, and Eman Elish. "Does a change in immigration affect the unemployment rate in host countries? Evidence from Australia." Journal of Applied Economics 23.1 (2020): 21-43.

Abowd, John M., and J. Lane. "The economics of data confidentiality." Unpublished paper presented at the National Research Council's Committee on National Statistics Workshop on Confidentiality and Access to Research Data Files. 2003.

Abrar, C. R., et al. "Emic perspectives on brokering international migration for construction from Bangladesh to Qatar." (2017).

Absal, R. "GCC countries face different labour market challenges." (2013).

Addleton, John. "The impact of the Gulf war on migration and remittances in Asia and the Middle East." International Migration (Geneva, Switzerland) 29.4 (1991): 509-526.

Adepoju, Aderanti. "Migration within and from Africa: Shared policy challenges for Africa and Europe." Delmi Research Overviews 2016 (2016): 5.

Aderanti, Adepoju. "Migration in West Africa." A paper prepared for the Policy Analysis and Research Programme of the Global Commission on International Migration, September (2005).

Adnan Al-Jawarin et Bashir Odeh, « Analyse de la relation de cause à effet entre les politiques d'éducation et d'emploi : une étude transversale de référence pour les pays du Conseil de coopération du Golfe « dans « Problèmes et défis de l'éducation dans les pays du Conseil de coopération », Arab center for research & Policy studies, 2015 Article en - arabe

Advani, Rohan. "A Realm without Rights: Noncitizen Workers and Exclusive Citizenship in the Gulf." Citizenship and its discontents (2019): 134-159.

Agrawal, Tushar, and Ankush Agrawal. "Vocational education and training in India: a labour market perspective." Journal of Vocational Education & Training 69.2 (2017): 246-265.

Akbari, Ather H., and Don J. DeVoretz. "The substitutability of foreign-born labour in Canadian-production: circa 1980." Canadian Journal of Economics (1992): 604-614.

Al Aali, Maitham. A house in Bahrain. Diss. Virginia Tech, 2006.

Al-Ali, J. "Localizing the GCC workforce: A study and a manual for employers, employees, and job seekers." Dubai: Masar Printing and Publishing (2013).

Al-Dosary, A. and Rahman, S. (2005) 'Saudization (Localization) – A Critical Review', Human Resource Development International, Vol. 8, No. 4, pp. 495 - 502

Al-Ebraheem, Yousef, and Ismail Sirageldin. "in Oil Economies." Human Capital: Population Economics in the Middle East (2002): 96.

Algan, Yann, et al. "The economic situation of first and second-generation immigrants in France, Germany and the United Kingdom." (2010): F4-F30.

Alhasan, Hasan, « Irregular Migration in Bahrain: Legislations, Policies, and Practices », Gulf Research Centre, 2017.

Al-Khouri, Ali M. "The challenge of identity in a changing world: the case of GCC countries." Conference Proceedings, The 21st-Century Gulf: The Challenge of Identity. Vol. 30. 2010.

Al-Kibsi, Gassan, Claus Benkert, and Jörg Schubert. "Getting labor policy to work in the Gulf." The McKinsey Quarterly (2007): 1-29.

Al-Kuwari, Ali Khalifa, « Corriger le déséquilibre démographique dans les pays du Conseil de coopération des États arabes du Golfe » (version arabe) , 2006 : http://dr-alkuwari.net/node/141.html

Al-Kuwari, Ali Khalifa. Oil revenues in the Gulf Emirates: Patterns of allocation and impact on economic development. Routledge, 2019.

Al-Lamki, Salma M. "Barriers to Omanization in the private sector: The perceptions of Omani graduates." International Journal of Human resource management 9.2 (1998): 377-400.

Allen, Calvin H. "The Indian merchant community of Masqaṭ." Bulletin of the School of Oriental and African Studies 44.1 (1981): 39-53.

Al-Maskery, Muneer Mohammed Sultan. Human capital theory and the motivations and expectations of university students in the Sultanate of Oman. University of Missouri-Saint Louis, 1992.

Al-Najjar, Baqir Suleiman. "A dream of Migration for Wealth and Migrant labor in the Arab Gulf." Beirut: Center for Arab Unity Studies (2001).

Al-Qudsi, Sulayman S. Unemployment evolution in the GCC economies: Its nature and relationship to output gaps. CLMRI, 2006.

Al-Qudsi, Sulayman, and Abdulwahab Abu-Dahesh. "Potential Output, total factor productivity and institutions in the private Sector of Saudi Arabia." Journal of Development and Economic Policies 6.2 (2004): 5-49.

Al-Ruwaihi, Khalid Mohamed. "Corporate universities in the GCC: The necessity for custom-designed market-driven higher education institutions in the 21st century." *Challenges to education in the GCC during the 21st century* (2017): 47-63.

Alseddiqi, Mohamed, Rakesh Mishra, and Crinela Pislaru. "Identification of skills gap between school-based learning and work-based learning in Technical and Vocational Education in Bahrain." University of Huddersfield, 2009. 118-123.

Al-Shaiba, A. "Key perspectives on preparing UAE nationals for employment." The future of education in the UAE: Innovation and knowledge production (2014): 67-95.

AlShehabi, Omar Hesham. "Contested modernity: divided rule and the birth of sectarianism, nationalism, and absolutism in Bahrain." British Journal of Middle Eastern Studies 44.3 (2017): 333-355.

AlShehabi, Omar. "Histories of Migration to the Gulf." Transit states: Labour, migration and citizenship in the Gulf (2015): 3-38.

Altonji, Joseph G., and David Card. The effects of immigration on the labor market outcomes of less-skilled natives. Routledge, 2018.

Altonji, Joseph, and David Card. "The Effects of Immigration on the Labor Outcomes of Natives." NBER Working Paper 3123 (1989).

Al-Waqfi, Mohammed, and Ingo Forstenlechner. "Stereotyping of citizens in an expatriate-dominated labour market: implications for workforce localisation policy." Employee Relations (2010).

Al-Yousif, Yousif Khalifa. "Oil economics and globalization: The case of the GCC countries." Topics in Middle Eastern and North African Economies 6 (2004).

Amjad, Rashid. "Economic impact of migration to the Middle East on the major Asian labour sending countries-An Overview." (1989).

Andrade, Maureen Snow, Jonathan H. Westover, and Jeff Peterson. "Job Satisfaction and Gender." Journal of Business Diversity 19.3 (2019)

Andrea Salvini, « The Kuwaiti Labour Market and Foreign Workers: Understanding the Past and Present to Provide a Way Forward », Working paper, International Labour Organization, ILO Regional Office for the Arab States, p.9, 2014.

Angelier, Jean-Pierre. "L'évolution des relations contractuelles dans le domaine pétrolier." Liaison énergie francophonie 80 (2008): 23-26.

Angrist, Joshua D., and Adriana D. Kugler. "Protective or counter-productive? labour market institutions and the effect of immigration one unatives." The Economic Journal 113.488 (2003): F302-F331.

Ansari, Iram, and Jacqueline McGlade. "Omanisation, Youth Employment and SME Firms in Oman." The Future of Labour Market Reform in the Gulf Region: Towards a Multi-Disciplinary, Evidence-Based and Practical Understanding (2018): 55.

Antonin, Céline. "Après le choc pétrolier d'octobre 1973, l'économie mondiale à l'épreuve du pétrole cher." Revue internationale et stratégique 3 (2013): 139-149.

Anwar, Muhammad. "New Commonwealth migration to the UK." The Cambridge survey of world migration (1995): 274-278.

Appleyard, Reginald T. "Trends in International Migration in the 1990s and beyond." Migration Policies in Europe and the United States. Springer, Dordrecht, 1993. 33-52.

Appleyard, Reginald. "International Migration policies: 1950-2000." International migration 39.6 (2001): 7-20.

Arikat, Harby Mohammad Mousa. The Arab Gulf Economy: A Demographic & Economic Profile. University of Durham, Centre for Middle Eastern and Islamic Studies, 1987

Atong, Kennedy, Emmanuel Mayah, and Akhator Odigie. "Africa labour migration to the GCC states: The case of Ghana, Kenya, Nigeria and Uganda." An. African Regional Organisation of the International Trade Union Confederation (ITUC-AFRICA). Available online: http://www. ituc-africa. org/IMG/pdf/ituc-africa_study-africa_labour_migration_to_the_gcc_states. pdf (accessed on 23 September 2019) (2018).

Atong, Kennedy, Emmanuel Mayah, and Akhator Odigie. "Africa Labour Migration to the GCC States." (2019).

Austen, Ralph A. "African economic history: Internal development and external dependency." (1987).

Awumbila, Mariama, et al. Traverser des frontières artificielles: une évaluation des migrations professionnelles dans la région CEDEAO. ACP Observatory on Migration; International Organization for Migration, 2014.

Azeez, Abdul, and Mustiary Begum. "Gulf migration, remittances and economic impact." Journal of Social Sciences 20.1 (2009): 55-60.

Azzam, Henry T. The gulf economies in transition. Springer, 1988.

Baldwin-Edwards, Martin, « Labour immigration and labour markets in the GCC countries: national patterns and trends », Kuwait Programme on Development, Governance and Globalisation in the Gulf States, 2011.

Barrett, Alan, Adele Bergin, and David Duffy. "The Labour Market Characteristics and Labour Market Impacts of Immigrants in Ireland." Economic & Social Review 37.1 (2006).

Batifoulier, Philippe, Nicolas Da Silva, and Mehrdad Vahabi. "Welfare state and predation-The hypothesis “La Sociale”." *Économie appliquée* 2022.4 (2023): 123-147.

Battistella, Graziano, and Maruja Milagros B. Asis, eds. Unauthorized Migration in Southeast Asia. Scalabrini Migration Center, 2003.

Bauer, Thomas. "Lohneffekte der Zuwanderung: eine empirische Untersuchung für Deutschland." Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt-und Berufsforschung 30.3 (1997): 652-656.

Beaugé, Gilbert, and Alain Roussillon. Le migrant et son double: migrations et unité arabe. Publisud, 1988.

Beaugé, Gilbert. "La kafala: un système de gestion transitoire de la main-d'oeuvre et du capital dans les pays du Golfe." Revue européenne des migrations internationales 2.1 (1986): 109-122.

Beaugrand, Claire. "Non-intégration et migrations temporaires dans les monarchies du Golfe: précurseur ou survivance dans le contexte de mondialisation?." Un monde politique en mouvement: Enjeux politiques et migrations Colloque du réseau des IFRE. No. tbc. tbc, 2010.

Beaugrand, Claire. "Politiques de non-intégration dans les monarchies du Golfe. Discuter les raisons de leur pérennité." Transcontinentales. Sociétés, idéologies, système mondial 8/9 (2010).

Bensaâd, Ali. "L'immigration en Libye: une ressource et la diversité de ses usages." Politique africaine 1 (2012): 83-103.

Bergman, Lars. The development of computable general equilibrium modeling. Economic Research Institute, Stockholm School of Economics [Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan i Stockholm](EFI), 1990.

Bernard Salvaing , « Travail forcé dans les colonies européennes », Encyclopédie d'histoire numérique de l'Europe [en ligne], ISSN 2677-6588, mis en ligne le 22/06/20

Berry, R. Albert, and Ronald Soligo. "Some welfare aspects of international migration." Journal of political economy 77.5 (1969): 778-794.

Bertoncello, Brigitte, and Sylvie Bredeloup. "Chine-Afrique ou la valse des entrepreneurs-migrants." Revue européenne des migrations internationales 25.1 (2009): 45-70.

Bhana, Surendra. Indentured Indian Emigrants to Natal, 1860-1902: A study based on ships' lists. Promilla & Company, 1991.

Birks, G., and S. Sinclair. "Arab Manpower: The Crisis of Development, St." (1980).

Birks, J. S. "The Demographic Challenge in the Arab Gulf 1." The Arab Gulf and The Arab World. Routledge, 2020. 131-152.

Birks, J. S., and C. A. Sinclair. "The domestic political economy of development in Saudi Arabia." State, society and economy in Saudi Arabia. Routledge, 2015. 198-213.

Birks, J. S., and C. A. Sinclair. "The international migration project: an enquiry into the Middle East labor market." International Migration Review 13.1 (1979): 122-135

Birks, J. Stace, and Clive A. Sinclair. International migration and development in the Arab region. International Labour Office, 1980.

Birks, James S., and Clive A. Sinclair. "Migration and development: The changing perspective of the poor Arab countries." Journal of International Affairs (1979): 285-309.

Birks, John S., Ian J. Seccombe, and C. A. Sinclair. "Migrant workers in the Arab Gulf: The impact of declining oil revenues." International Migration Review 20.4 (1986): 799-814.

Birks, John S., Ian J. Seccombe, and Clive A. Sinclair. "Labour migration in the Arab Gulf states: patterns, trends and prospects." International Migration 26.3 (1988): 267-286.

Black, Richard, et al. "Transnational migration, return and development in West Africa." Sussex: Sussex Centre for Migration Research (2003).
Blackburn, Robin. The overthrow of colonial slavery, 1776-1848. Verso, 1988.
Bluestone, Barry. "The tripartite economy: Labor markets and the working poor." Poverty and Human resources 5.4 (1970): 15-35.
Boeri, Tito, and Herbert Brücker. "Migration, co-ordination failures and EU enlargement." (2005).
Bokemeier, Janet L., and William B. Lacy. "Job values, rewards, and work conditions as factors in job satisfaction among men and women." The Sociological Quarterly 28.2 (1987): 189-204.
Bolbol, A. "Growth and Unemployment in the Arab Countries." The 14th Annual Symposium on, 2002.
Bonine, Michael E. "Population Growth, the Labor Market and Gulf Security." Gulf Security in the Twenty-First Century (1997): 226-264.
Bonine, Michael E., ed. Population, poverty, and politics in Middle East cities. University Press of Florida, 1997.
Bonzom, Mathieu. "Donald Trump, un président en guerre contre l'immigration?." IdeAs. Idées d'Amériques 12 (2018).
Borgeaud Garciandia, Natacha, and Isabel Georges. "Travailleuses en migrations dans" les Suds": Déplacements de regards, reconfigurations de l'" objet"." (2014).
Borghans, Lex, et al. "The economics and psychology of personality traits." Journal of human Resources 43.4 (2008): 972-1059.
Borjas George, J., Richard B. Freeman, and Lawrence F. Katz. "On the Labor Market Effects of Immigration and Trade." (1992): 213-244.
Borjas, George J. "Immigrants, minorities, and labor market competition." ILR Review 40.3 (1987): 382-392.
Borjas, George J. "Immigration and welfare magnets." Journal of labor economics 17.4 (1999): 607-637.
Borjas, George J. "The Analytics of the Wage Effect of Immigration NBER Working Papers 14796." (2009).
Borjas, George J. "The Demographic Determinants of the Demand for Black Labor." NBER Chapters (1986): 191-232.
Borjas, George J. "The economics of immigration." Journal of economic literature 32.4 (1994): 1667-1717.
Borjas, George J. "The labor demand curve is downward sloping: Reexamining the impact of immigration on the labor market." The quarterly journal of economics 118.4 (2003): 1335-1374.
Borjas, George J. "The substitutability of black, Hispanic, and white labor." Economic Inquiry 21.1 (1983): 93-106.
Borjas, George J., et al. "How much do immigration and trade affect labor market outcomes?." Brookings papers on economic activity 1997.1 (1997): 1-90.
Boubtane, Ekrame, Dramane Coulibaly, and Christophe Rault. "Immigration, growth, and unemployment: Panel VAR evidence from OECD countries." Labour 27.4 (2013): 399-420.
Boubtane, Ekrame, Dramane Coulibaly, and Christophe Rault. "Immigration, unemployment and GDP in the host country: Bootstrap panel Granger causality analysis on OECD countries." Economic Modelling 33 (2013): 261-269.
Bourbonnais, Régis. "Econométrie. 7ème édition DUNOD." (2009): 234.
Boyes, G. R., and J. Stanley White. "Cod-liver oil in the treatment of tuberculosis." British Journal of Tuberculosis 23.2 (1929): 75-82.

Bredeloup, Sylvie. "Pluralité des parcours des étudiants ouest-africains en Chine." Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs 13 (2014): 139-165.

Breunig, Robert, Nathan Deutscher, and Hang Thi To. "The relationship between immigration to Australia and the labour market outcomes of Australian-born workers." Economic Record 93.301 (2017): 255-276.

Briscoe, Dennis R., and Randall S. Schuler. International human resource management: Policy and practice for the global enterprise. Vol. 5. Psychology Press, 2004.

Brossard, Laurent, et al. "Les Migrations. Atlas de l'intégration régionale en Afrique de l'ouest." (2006): 24-p.

Brücker, Herbert, and Michael Kohlhaas. "International migration to Germany: a CGE-analysis of labour market impact." (2004).

Butcher, Kristin F., and David Card. "Immigration and Wages: Evidence from the 1980's." The American Economic Review 81.2 (1991): 292-296.

Cadene, Philippe, and Brigitte Dumortier. "L'impact politique des flux migratoires dans les États du Conseil de Coopération du Golfe." L'Espace Politique. Revue en ligne de géographie politique et de géopolitique 4 (2008).

Cain, Glen G. "The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: A survey." Journal of economic Literature 14.4 (1976): 1215-1257.

Calvert, John R., and A. S. Al-Shetaiwi. "Exploring the mismatch between skills and jobs for women in Saudi Arabia in technical and vocational areas: The views of Saudi Arabian private sector business managers." International Journal of Training and Development 6.2 (2002): 112-124.

Caraway, Teri L. "Comparative political economy, gender, and labor markets." Politics & Gender 5.4 (2009): 568-575.

Card, David. "Immigrant inflows, native outflows, and the local labor market impacts of higher immigration." Journal of Labor Economics 19.1 (2001): 22-64.

Card, David. "The impact of the Mariel boatlift on the Miami labor market." ILR Review 43.2 (1990): 245-257.

Carrington, William J., and Pedro JF De Lima. "The impact of 1970s repatriates from Africa on the Portuguese labor market." ILR Review 49.2 (1996): 330-347.

Castles, Francis Geoffrey. Comparative public policy: Patterns of post-war transformation. Cheltenham: Edward Elgar, 1998.

Castles, Stephen, and Raúl Delgado Wise. Migration and development: Perspectives from the South. Universidad Autónom de Zacatecas, 2008.

Castles, Stephen, Hein De Haas, and Mark J. Miller. The age of migration: International population movements in the modern world. Guilford Press, 2014.

Castles, Stephen, Mark J. Miller, and Giuseppe Ammendola. "The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World: New York: The Guilford Press,(2003), $30.00, 338 pages." (2005): 537-542.

Castles, Stephen. "International migration and the nation-state in Asia." International migration into the 21st century. Edward Elgar Publishing, 2001. 178-201.

Castles, Stephen. "The factors that make and unmake migration policies." International migration review 38.3 (2004): 852-884.

Catherine Wihtol de Wenden, Atlas des migrations dans le monde, réfugiés ou migrants volontaires, Collection Atlas/Monde, éditions Autrement, 2005, p. 6-9.

Chaaban, Jad. "Youth and development in the Arab countries: The need for a different approach." Middle Eastern Studies 45.1 (2009): 33-55.

Chaillou-Atrous, Virginie. "La reprise de l'immigration africaine à La Réunion à la fin du XIXème siècle: de la traite déguisée à l'engagement de travail libre." French Colonial History 16.1 (2016): 27-54.

Chalcraft, John. "Migration and Popular Protest in the Arabian Peninsula and the Gulf in the 1950s and 1960s." International Labor and Working-Class History 79.1 (2011): 28-47.
Chalcraft, John. "Monarchy, migration and hegemony in the Arabian Peninsula." (2010).
Chan, Kwok Bun. "The Vietnamese Boat People in Hong Kong." The Cambridge survey of world migration (1995): 380-85.
Chang, Hsiao-chuan. "Do guest workers rob jobs? a case study of Macau." Journal of Chinese Economics 2.2 (2014): 21-38.
Chatelus, Michel. "Brève histoire du pêtrole dans la peninsule Arabique." La Peninsule Arabique d'Aujourd'hui, Centre d'Etudes et de Recherches sur 1 (1982).
Chiffoleau, Sylvia. "Un champ à explorer: le rôle des pèlerinages dans les mobilités nationales, régionales et internationales du Moyen-Orient." Revue européenne des migrations internationales 19.3 (2003): 285-289.
Chisholm, Archibald HT. « The first Kuwait oil concession agreement: a record of the negotiations », 1911-1934. Psychology Press, 1975.
Chiswick, Barry R., and Paul W. Miller. "The international transferability of immigrants' human capital." Economics of Education Review 28.2 (2009): 162-169.
Chletsos, Michael, and Stelios Roupakias. "Immigration, unemployment and growth: empirical evidence from Greece." (2012).
Choucri, Nazli. "Asians in the Arab world: labor migration and public policy." Middle Eastern Studies 22.2 (1986): 252-273.
Choucri, Nazli. Population and Conflict: New dimensions of population dynamics. Vol. 8. New York: United Nations Fund for Population Activities, 1983.
Chowdhury, Mehdi, and S. Irudaya Rajan, eds. « South Asian migration in the Gulf: Causes and consequences ». Springer, 2018.
Clark, Andrew E. "Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?." Labour economics 4.4 (1997): 341-372.
Clark, Andrew E. "What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data." Labour economics 8.2 (2001): 223-242.
Clark, Andrew E., and Andrew J. Oswald. "Satisfaction and comparison income." Journal of public economics 61.3 (1996): 359-381.
Clark, Andrew E., Nicolai Kristensen, and Niels Westergård-Nielsen. "Job satisfaction and co-worker wages: Status or signal?." The Economic Journal 119.536 (2009): 430-447.
Clark, Andrew, and Fabien Postel-Vinay. "Job security and job protection." Oxford Economic Papers 61.2 (2009): 207-239.
Clark, Andrew. What makes a good job? Evidence from OECD countries. Palgrave Macmillan UK, 2005.
Cohen, Robin, ed. The Cambridge survey of world migration. Cambridge University Press, 1995.
Conrad, Sebastian (2006): Globalisierung und Nation im Deutschen Kaiserreich, München: C. H. Beck.
Constant, Amelie, et al. "Immigrant adjustment in France and impacts on the natives." European Migration: what do we know (2005): 263-302.
Cook, Seth, et al. "Chinese migrants in Africa: Facts and fictions from the agri-food sector in Ethiopia and Ghana." World Development 81 (2016): 61-70.
Crockett, Teddy. "Rethinking Arab employment: a systemic approach for resource-endowed economies." World Economic Forum, Geneva, Switzerland, 2014.
Crystal, Jill. Oil and politics in the Gulf: Rulers and merchants in Kuwait and Qatar. No. 24. Cambridge University Press, 1995.
Cui, Dongming. "The Impact of Social Insurance on Employment Quality." Frontiers in Business, Economics and Management 7.1 (2023): 205-209.

D'Amuri, Francesco, Gianmarco IP Ottaviano, and Giovanni Peri. "The labor market impact of immigration in Western Germany in the 1990s." European Economic Review 54.4 (2010): 550-570.

Daguet, Fabienne, and Suzanne Thave. "La population immigrée: le résultat d'une longue histoire." (1996).

Damette, Olivier, and Vincent Fromentin. "Migration and labour markets in OECD countries: a panel cointegration approach." *Applied Economics* 45.16 (2013): 2295-2304.

Damir-Geilsdorf, Sabine, et al. Bonded Labour: Global and Comparative Perspectives (18th–21st Century). transcript Verlag, 2016.

Damourette, Olivier. "Quelle place pour les migrants originaires d'Afrique subsaharienne au Maghreb?." (2021).

Darme, Marie-Cecile, and Tahar Benattia. "Mixed migration trends in Libya: Changing dynamics and protection challenges." Altai Consulting, de febrero de (2017).

De Babacar NDIONE, Sous la Direction. "L'AFRIQUE CENTRALE FACE AUX DEFIS MIGRATOIRES." (2014).

De Bel-Air, Françoise. Demography, Migration, and the Labour Market in the UAE. 2015.

De Haas, Hein, Mark J. Miller, and Stephen Castles, « The age of migration: International population movements in the modern world », Red Globe Press, 2019.

De Haas, Hein. Trans-Saharan migration to North Africa and the EU: historical roots and current trends. Migration Policy Institute, Migration Information Source, 2006.

De Klebnikoff, S. "The weight of immigration in Saudi Arabia." *L'Afrique et l'Asie modernes* 134 (1982): 79-112.

De Regt, Marina. "Ways to come, ways to leave: Gender, mobility, and il/legality among Ethiopian domestic workers in Yemen." Gender & Society 24.2 (2010): 237-260.

De Silva Jayasuriya, Shihan, and Jean-Pierre Angenot, eds. Uncovering the history of Africans in Asia. Brill, 2008.

de Wenden, Catherine Wihtol. "L'Extrême-orient, un système migratoire régional." Migrations Societe 1 (2015): 51-56.

Degorge, Barbara. "Modern day slavery in the United Arab Emirates." European Legacy 11.6 (2006): 657-666.

Dervis, Kemal, Jaime De Melo, and Sherman Robinson. General equilibrium models for development policy. Cambridge university press, 1982.

Devillard, Alexandre, Alessia Bacchi, and Marion Noack. A survey on migration policies in West Africa. ICMPD, International Centre for Migration Policy Development, 2016.

Dey, Sudhiranjan. "The Future of 'Bahrainization'of Workforce: Challenges and Solutions." (2014).

Dickens, William, and Kevin Lang. "Testing dual labor market theory: a reconsideration of the evidence." (1985).

Dickinson, Jen. "Decolonising the diaspora: neo-colonial performances of Indian history in East Africa." Transactions of the Institute of British Geographers 37.4 (2012): 609-623.

DiNardo J. Comments and discussion. Brookings Papers on Economic Activity. 1997;1:68-76.

Diop, Abdoulaye, Trevor Johnston, and Kien Trung Le. "Migration Policies across the Gcc: challenges in Reforming the Kafala." *Migration to the Gulf: Policies in sending and receiving countries* (2018): 33-60.

Dito, Mohammed. "Labor Migration in the GCC Countries: Some Reflections on a Chronic Dilemma." Middle East Institute. http://www. mei. edu/content/labor-migration-gcc-countries-some-reflections-chronic-dilemna (2010).

Docquier, Frédéric, and Hillel Rapoport. "Skilled migration: the perspective of developing countries." Available at SSRN 625259 (2007).

Docquier, Frédéric, Olivier Lohest, and Abdeslam Marfouk. "Brain drain in developing regions (1990-2000)." (2005).

Doeringer, Peter B., and Michael J. Piore. Internal labor markets and manpower analysis: with a new introduction. Routledge, 2020.

Donohue, Susan M., and John S. Heywood. "Job satisfaction and gender: an expanded specification from the NLSY." International Journal of Manpower (2004).

Doumato, Eleanor Abdella. "Women's rights in the Middle East and North Africa 2010: Saudi Arabia." Women's rights in the Middle East and North Africa: Progress amid resistance (2010): 425-458.

Dumortier, Brigitte, and Marc Lavergne. "Doubaï: ville du pétrole ou projet métropolitain post-pétrolier?/a Petroleum City or a Post Petroleum Metropolitan Project?." Annales de géographie. Armand Colin, 2002.

Eelens, Frank, Toon Schampers, and Johan Dirk Speckmann, eds. Labour Migration to the Middle East: From Sri Lanka to the Gulf. Routledge, 1992.

Eickelman, Dale F. "Counting and Surveying an'Inner'Omani Community: Hamra al-Abriyin." Tribe and State: Essays in Honour of David Montgomery Hart (Wisbech, UK: MENAS Press, 1991) (1991): 258.

El-Bahlawan, Eslam, and Abdulla Al-Maadeed. "The economic impact of immigration on host countries: the case of saudi arabia." Topics in Middle Eastern and African Economies Proceedings of Middle East Economic Association 20.1 (2018): 1-40.

Elbanna, Said. "Policy and practical implications for workforce nationalization in the Gulf Cooperation Council (GCC) countries." Personnel Review (2021).

El-Swais, Maha. "Despite high education levels, Arab women still don't have jobs." Arab Voices and Views (2016).

Emmer, Pieter C. "The meek Hindu; the recruitment of Indian indentured labourers for service overseas, 1870–1916." Colonialism and Migration; Indentured Labour Before and After Slavery. Springer, Dordrecht, 1986. 187-207.

Engle, Robert F., and Clive WJ Granger. "Co-integration and error correction: representation, estimation, and testing." Econometrica: journal of the Econometric Society (1987): 251-276.

Errichiello, Gennaro. "Foreign Workforce in the Arab Gulf States (1930—1950): Migration Patterns and Nationality Clause." International Migration Review, vol. 46, no. 2, The Center for Migration Studies of New York, Inc., 2012, pp. 389–413.

Esim, Simel, and Monica Smith. "Gender and migration in Arab states." The case of domestic workers. Beirut: International Labour Organization (2004).

Espinosa, Alexandra M., and Ignacio Díaz-Emparanza. "The Long-term Relationship Between International Labour Migration and Unemployment in Spain." Journal of International Migration and Integration 22.1 (2021): 145-166.

Essomba, Williams Jason. "Labor Immigration into the Gulf: Policies and Impacts." *The Kuwait Program at Sciences Po* (2017).

Fakiolas, Rossettos. "Italy and Greece: from emigrants to immigrants." The Cambridge survey of world migration (1995): 313-315.

Fargues , Philippe, « The Normal and the Exceptional in Irregular Migration in the Gulf », Gulf Research Centre, 2017.

Fargues Philippe., « Immigration without Inclusion: Non-Nationals in Nation-Building in the Gulf States », Asian and Pacific Migration Journal, Vol. 20, Nos.3-4, 2011.

Fargues, Philippe, , BROUWER, Imco, GCC Demography and Immigration: Challenges and policies, in Steffen HERTOG (ed.), National Employment, Migration and Education in the GCC, Cambridge, [Berlin], Gerlach Press, 2012, The Gulf Region, [4], 241-273 , Retrieved from Cadmus, European University Institute Research Repository

Fargues, Philippe, and Nasra M. Shah. "Skilful survivals: Irregular migration to the Gulf." Florence: European University Institute (2017).

Fargues, Philippe. "Immigration without inclusion: Non-nationals in nation-building in the Gulf States." Asian and Pacific Migration Journal 20.3-4 (2011): 273-292.

Fargues, Philippe. "The normal and the exceptional in irregular migration in the Gulf." Skilful survivals: Irregular migration to the Gulf (2017): 13.

Fargues, Philippe. "Work, refuge, transit: An emerging pattern of irregular immigration South and East of the Mediterranean." International migration review 43.3 (2009): 544-577.

Fargues, Philippe. Générations arabes: l'alchimie du nombre. Fayard, 2000.

Fasano-Filho, Mr Ugo, and Mr Zubair Iqbal. GCC countries: from oil dependence to diversification. International Monetary Fund, 2003.

Fergany, Nader. "Aspects of labor migration and unemployment in the Arab region." Almishkat Center for Research, Cairo 3 (2001).

Feridun, Mete. "Does inmigration have an impact on economic development and unemployment?. Empirical evidence from Finland (1981-2001)." International Journal of Applied Econometrics and Quantitative Studies 1.3 (2004): 39-60.

Feridun, Mete. "Immigration, income and unemployment: an application of the bounds testing approach to cointegration." The Journal of Developing Areas 41.1 (2007): 37-49.

Feridun, Mete. "Investigating the economic impact of immigration on the host country: the case of Norway." Prague Economic Papers 4 (2005): 350-362.

Fernandez, Bina. "Cheap and disposable? The impact of the global economic crisis on the migration of Ethiopian women domestic workers to the Gulf." Gender & Development 18.2 (2010): 249-262.

Ferris, Elizabeth, and Chareen Stark. "Internal Displacement in West Africa: A Snapshot." Washinton, DC: The Brookings Institute). Disponible à l'adresse: http://www. brookings. edu/research/papers/2012/01/ecowas-ferris-stark, consulté le 18.05 (2012): 2014.

Fields, Dail L., and Terry C. Blum. "Employee satisfaction in work groups with different gender composition." Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior 18.2 (1997): 181-196.

Flahaux, Marie-Laurence, and Hein De Haas. "African migration: trends, patterns, drivers." Comparative migration studies 4.1 (2016): 1-25.

Flatau, Paul R., and Philip ET Lewis. "Segmented labour markets in Australia." Applied Economics 25.3 (1993): 285-294.

Foley, Sean, and Sean Foley. The Arab gulf states: Beyond oil and Islam. Boulder, CO: Lynne Rienner Publishers, 2010.

Forstenlechner, Ingo. "Workforce nationalization in the UAE: image versus integration." Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues (2008).

Forster, Peter Glover, Michael Hitchcock, and Francis F. Lyimo. Race and ethnicity in East Africa. London: Macmillan, 2000.

Françoise de Bel-Air, « The impact of Covid-19 and associated mobility restrictions on Arab South Partner Countries: the case of the Middle East-Gulf States corridor », the International Centre for Migration Policy Development (ICMPD), the EUROMED Migration IV (EMM4) programme (EMM4 Policy Paper), 2020.

Franklin, Rob. "Migrant labor and the politics of development in Bahrain." Merip Reports 132 (1985): 7-32.

Friedberg, Rachel M. "The impact of mass migration on the Israeli labor market." The Quarterly Journal of Economics 116.4 (2001): 1373-1408.

Friedberg, Rachel M., and Jennifer Hunt. "The impact of immigrants on host country wages, employment and growth." Journal of Economic perspectives 9.2 (1995): 23-44.

Froilan T. Malit Jr. and Ali Al Youha, « Labor Migration in the United Arab Emirates: Challenges and Responses », 18 septembre 2013 : https://www.migrationpolicy.org/article/labor-migration-united-arab-emirates-challenges-and-responses#

Fromentin, Vincent. "Les conséquences économiques de l'immigration sur le marché du travail des pays d'accueil: le recours aux tests de cointégration et aux élasticités de complémentarité." (2010).

Fromentin, Vincent. "The relationship between immigration and unemployment: The case of France." Economic Analysis and Policy 43.1 (2013): 51-66.

Fromentin, Vincent. Les conséquences économiques de l'immigration sur le marché du travail des pays d'accueil. Le recours aux tests de cointégration et aux élasticités de complémentarité. Diss. Université Nancy 2, 2010.

Funkhouser, Edward. "Mobility and labor market segmentation: The urban labor market in El Salvador." *Economic Development and Cultural Change* 46.1 (1997): 123-153.

Gabaccia, Donna R. "Genre et migrations dans les études atlantiques de 1500 à nos jours." Revue européenne des migrations internationales 31.1 (2015): 15-37.

Gadrey J., 1992, L'économie des services, Paris, La Découverte Collection repères, 1992.

Gallagher, Anne T., and Marie McAuliffe. "South East Asia and Australia." Migrant Smuggling Data and Research: A Global Review of the Emerging Evidence Base (2016) (2016).

Gardner, Andrew M. City of strangers: Gulf migration and the Indian community in Bahrain. Cornell University Press, 2010.

Garz, Marcel. "Labour market segmentation: Standard and non-standard employment in Germany." German economic review 14.3 (2013): 349-371.

Gause, F. Gregory, and Gregory F. Gause. Oil monarchies: Domestic and security challenges in the Arab Gulf states. Council on Foreign Relations, 1994.

Ghatak, Subrata. "Migration and the EU labour market: Granger causality tests on a panel VAR." (2007).

Ghobash, M. "Immigration and development in the United Arab Emirates." Al Wafa Press, Cairo (1986).

Gilbert Beaugé, « La kafala : un système de gestion transitoire de la main-d'œuvre et du capital dans les pays du Golfe », Revue Européenne des Migrations Internationales, 1986, 2-1, pp. 109-122

Girgis, Maurice, « Would nationals and Asians replace Arab workers in the GCC? », Paper presented at Fourth Mediterranean Development Forum. Amman, Jordan. (6-9 October), Mimeographed, 2002.

Glitz, Albrecht. "The labour market impact of immigration: quasi-experimental evidence." (2006).

Godwin, Stewart M. "Globalization, education and Emiratisation: A study of the United Arab Emirates." The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries 27.1 (2006): 1-14.

Gonzalez, Gabriella, et al. "Facing human capital challenges of the 21st century: education and labor market initiatives in Lebanon." Oman, Qatar, and the United Arab Emirates, RAND Coporation, Santa Monica (2008).

Gonzalez, Gabriella. Facing human capital challenges of the 21st century: Education and labor market initiatives in Lebanon, Oman, Qatar, and the United Arab Emirates. Vol. 786. Rand Corporation, 2008.

Gordon, Ian. "Migration in a segmented labour market." Transactions of the Institute of british Geographers (1995): 139-155.

Granger, Clive WJ, and Andrew A. Weiss. "Time series analysis of error-correction models." Studies in econometrics, time series, and multivariate statistics. Academic Press, 1983. 255-278.

Granger, Clive WJ. "Investigating causal relations by econometric models and cross-spectral methods." Econometrica: journal of the Econometric Society (1969): 424-438.

Granger, Clive WJ. "Some properties of time series data and their use in econometric model specification." Journal of econometrics 16.1 (1981): 121-130.

Green, Francis, Alan Felstead, and Brendan Burchell. "Job insecurity and the difficulty of regaining employment: an empirical study of unemployment expectations." Oxford Bulletin of Economics and Statistics 62 (2000): 855-883.

Greenwood, Michael J., and John M. McDowell. "The factor market consequences of US immigration." Journal of Economic Literature 24.4 (1986): 1738-1772.

Greenwood, Michael J., Gary Hunt, and Ulrich Kohli. "The Short-Run and Long-Run Factor-Market Consequences of Immigration to the United States." Journal of Regional Science 36.1 (1996): 43-66.

Gross, Dominique M. "Impact of immigrant workers on a regional labour market." Applied Economics Letters 11.7 (2004): 405-408.

Gross, Dominique M. "Three million foreigners, three million unemployed? Immigration flows and the labour market in France." Applied Economics 34.16 (2002): 1969-1983.

Gross, Dominique M. Immigration flows and regional labor market dynamics. International Monetary Fund, 1998.

Gross, Dominique M. Three million foreigners, three million unemployed? Immigration and the French labor market. International Monetary Fund, 1999.

Grossman, Jean Baldwin. "The substitutability of natives and immigrants in production." The review of economics and statistics (1982): 596-603.

Gulf Business. 2017. 'Gulf Business Salary Survey'. Survey. UAE: Gulf Business.

Halliday, F. "Manpower migrations in the Arab world: the reverse of the New Economic Order." Tiers-monde 26.103 (1985): 665-679.

Hamermesh, Daniel S. "The demand for labor in the long run." Handbook of labor economics 1 (1986): 429-471.

Hammar, Tomas. "Labour migration to Sweden: the Finnish case." The Cambridge survey of world migration (1995): 297-301.

Hamza, Sara, "Migrant Labor in the Arabian Gulf: A Case Study of Dubai, UAE," Pursuit - The Journal of Undergraduate Research at the University of Tennessee: Vol. 6: Iss. 1, Article 10, 2015.

Hanieh, Adam. "The internationalisation of Gulf capital and Palestinian class formation." Capital & Class 35.1 (2011): 81-106.

Harris, J., Todaro, M., "Migration, Unemployment and Development : A Two-Sector Analysis", American Economic Review, March 1970, 60(1).

Harris, John R., and Michael P. Todaro. "Migration, unemployment and development: a two-sector analysis." The American economic review (1970): 126-142.

Harrison B. Additional thoughts on the dual labor market. Monthly Lab. Rev.. 1972;95:37.

Harrison, Bennett, and Andrew Sum. "The theory of "dual" or segmented labor markets." Journal of Economic Issues 13.3 (1979): 687-706.

Harry, Wes. "Employment creation and localization: the crucial human resource issues for the GCC." The International Journal of Human Resource Management 18.1 (2007): 132-146.

Hatton, Timothy J., and Jeffrey G. Williamson. The age of mass migration: Causes and economic impact. Oxford University Press on Demand, 1998.

Heath, Anthony, Thomas Liebig, and Patrick Simon. "Discrimination against immigrants–measurement, incidence and policy instruments." *International Migration Outlook 2013* (2013): 191-230.

Heffernan, Michael. "French colonial migration." The Cambridge survey of world migration (1995): 33-38.

Heijdra, Ben J., Christian Keuschnigg, and Wihelm Kohler. Eastern enlargement of the EU: jobs, investment and welfare in present member countries. München, 2002.

Hélène Thiollet, « Managing migrant labour in the Gulf: Transnational dynamics of migration politics since the 1930s », 2016. ffhal-01346366f

Hélène Thiollet. Immigrants, Markets, Brokers, and States: The Politics of Illiberal Migration Gov- ernance in the Arab Gulf. 2019.

Hertog, Steffen. "A comparative assessment of labor market nationalization policies in the GCC." (2012).

Hertog, Steffen. "The emergence of labor market outsiders among GCC citizens." Labor and Politics in the Middle East and North Africa (2022): 50.

Hertog, Steffen. "The private sector and reform in the Gulf Cooperation Council." (2013).

Hippolyte, d'Albis, Ekrame Boubtane, and Dramane Coulibaly. Immigration et croissance économique en France entre 1994 et 2008. No. 1302. CEPREMAP, 2013.

Hofstede, Geert. "Culture and organizations." International studies of management & organization 10.4 (1980): 15-41.

Holes, Clive. "The debate of pearl-diving and oil-wells: a poetic commentary on socio-economic change in the Gulf of the 1930s." Arabic & Middle Eastern Literature 1.1 (1998): 87-112

Hoppe, Annekatrin, Kaori Fujishiro, and Catherine A. Heaney. "Workplace racial/ethnic similarity, job satisfaction, and lumbar back health among warehouse workers: Asymmetric reactions across racial/ethnic groups." Journal of Organizational Behavior 35.2 (2014): 172-193.

Hugh, Tinker. "A New System of Slavery." The Export of Indian Labour Overseas, London, Hansib Educational Book (1974).

Hugo, Graeme. "Illegal international migration in Asia." The Cambridge survey of world migration (1995): 397-402.

Hui, Ong Jin. "Chinese indentured labour: coolies and colonies." in Cohen, Robin, ed. The Cambridge survey of world migration. Cambridge University Press, 1995.

Human Rights Watch. "Building towers, cheating workers: exploitation of migrant construction workers in the United Arab Emirates." Human Rights Watch 18.8 (2006).

Hunt, Jennifer. "The impact of the 1962 repatriates from Algeria on the French labor market." ILR Review 45.3 (1992): 556-572.

Inglehart, Ronald, Pippa Norris, and Inglehart Ronald. Rising tide: Gender equality and cultural change around the world. Cambridge University Press, 2003.

Islam, Asadul. "Immigration unemployment relationship: The evidence from Canada." Australian Economic Papers 46.1 (2007): 52-66.

Islam, Faridul, Saleheen Khan, and Salim Rashid. "Immigration and economic growth: further evidence from US data." Review of Applied Economics 8.1076-2016-87185 (2012): 69-78.

Izquierdo Brichs, Ferrán. "Poder y estado rentista en el mundo árabe." Revista de estudios internacionales mediterráneos (2007).

Jaeger, David A. "Skill Differences and the Effect of Immigrants on the Wages of Natives." US Bureau of Labor Statistics Working Paper 273 (1996).

Jain, Subhash C., ed. Emerging economies and the transformation of international business: Brazil, Russia, India and China (BRICs). Edward Elgar Publishing, 2006.

Jarallah, Yara. "Domestic labor in the Gulf countries." Journal of Immigrant & Refugee Studies 7.1 (2009): 3-15.

Jayet, Hubert, Lionel Ragot, and Dominique Rajaonarison. "L'immigration: quels effets économiques?." Revue d'économie politique 111.4 (2001): 565-596.

Jensen, Anna. "Do “Immigrants Increase the Unemployment of US Citizens?” An Empirical Examination of Trump’s Campaign Rhetoric." (2018).

Johansen, Leif. A multi-sector study of economic growth. Vol. 21. North-Holland Publishing Company, 1960.

Johansen, Søren. "Statistical analysis of cointegration vectors." Journal of economic dynamics and control 12.2-3 (1988): 231-254.

Junankar, P. N., and David Pope. "Immigration, wages and price stability." Economics of Immigration. Palgrave Macmillan, London, 1990. 35-104.

Kalsi, Mandeep. Emiratization 2013: Race against the public sector butterfly effect, 2013.

Kapiszewski, Andrzej. "Arab labour migration to the GCC states." Arab migration in a globalized world. Geneva: International Organization for Migration (2004): 115-33.

Kapiszewski, Andrzej. "Arab versus Asian migrant workers in the GCC countries." South Asian migration to gulf countries. Routledge India, 2017. 66-90.

Kapiszewski, Andrzej. Nationals and expatriates: population and labour dilemmas of the Gulf Cooperation Council States. ISBS, 2001.

Karolak, Magdalena. "Quality-oriented education and workforce reform: The impact of Wasta (Case Study of Bahrain)." The political economy of Wasta: Use and abuse of social capital networking. Springer, Cham, 2016. 145-158.

Kechichian, Joseph A. "The Gulf cooperation council: Search for security." Third World Quarterly 7.4 (1985): 853-881.

Keuschnigg, Christian, and Wilhelm Kohler. "Eastern enlargement of the EU: how much is it worth for Austria?." Review of International Economics 10.2 (2002): 324-342.

Khalaf, Abdulhadi, Omar AlShehabi, and Adam Hanieh, « Transit states: Labour, migration and citizenship in the Gulf », Pluto Press, 2015.

Khalaf, Abdulhadi. Transit states: Labour, migration and citizenship in the Gulf. Eds. Omar AlShehabi, and Adam Hanieh. Pluto Press, 2015.

Khan, Azfar, and Hélène Harroff-Tavel. "Reforming the Kafala: Challenges and opportunities in moving forward." Asian and Pacific Migration Journal 20.3-4 (2011): 293-313.

King, Russel. "Return Migration and Regional Economic Problems, London: Croom Helm." (1986): 1-37.

Klimczuk, Andrzej, and Magdalena Klimczuk-Kochańska. "Dual labor market." A. Klimczuk, M. Klimczuk-Kochańska, Dual Labor Market,[in:] N. Naples, A. Wong, M. Wickramasinghe, RC Hoogland (eds.), The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies, Wiley-Blackwell, Hoboken, New Jersey 2016 (2016): 1-3.

Kline, Donna S. "Push and pull factors in international nurse migration." Journal of nursing scholarship 35.2 (2003): 107-111.

Kofman, Eleonore. "Citizenship, migration and the reassertion of national identity." Citizenship studies 9.5 (2005): 453-467.

Kogan, Irena. Working Through Barriers Host Country Institutions and Immigrant Labour Market Performance in Europe. 1st ed. 2007. Dordrecht: Springer Netherlands, 2007

Kohli, Ulrich. "Trade and migration: a production-theory approach." Migration: the Controversies and the Evidence (1999): 117-147.

Kónya, László. "Bivariate causality between immigration and long-term unemployment in Australia, 1981-1998." Victoria Univ. Applied Econ. Working Paper 18/00 (2000).

Kouaouci, Ali. "Migrations internationales vers les pays du Golfe: ce que la guerre en 1991 a change." AIDELF, Les migrations internationales, observation, analyse et perspectives (2004): 573-585.

Kratochwil, Karl H. "Cross-Border Population Movements and Regional Economic Integration in Latin America." Revista de la OIM sobre migraciones en America Latina 13.2 (1995): 3-11.

Krishnakumar, P., and T. Indumathi. "PULL AND PUSH FACTORS OF MIGRATION." Global Management Review 8.4 (2014).

Kristensen, Nicolai, and Edvard Johansson. "New evidence on cross-country differences in job satisfaction using anchoring vignettes." Labour economics 15.1 (2008): 96-117.

Kubursi, Atif. "Oil, industrialization & development in the Arab gulf states (RLE Economy of Middle East)." (2015).

Kuntze, J., and M. Hormann. "Migrating to skills based nationalisation." Pipeline Magazine (2006).

La'Aleh, Al-Aali. "effectiveness of hrd in private sector: a case from the kingdom of bahrain." (2018).

LA'ALEH, AL-AALI. Nationalization: A case from the Middle East "Kingdom of Bahrain". Diss. University of Manchester, 2014.

Lassailly-Jacob, Veronique, Florence Boyer, and Julien Brachet. "South-South Migration: Example of Sub-Saharan Africa." European Parliament, Strasbourg (2006).

Lawless, Richard I., and Ian J. Seccombe. "Impact of the oil industry on urbanization in the Persian Gulf region." Urban development in the Muslim World. Routledge, 2017. 183-212

Layard, Richard, Stephen Nickell, and Richard Jackman. "Macroeconomic performance and the labour market." (1991).

Le Grand, Carl, and Michael Tåhlin. "Job mobility and earnings growth." European Sociological Review 18.4 (2002): 381-400.

Le Houérou, Fabienne. "Migrations Sud-Sud. Les circulations contrariées des migrants vers le monde arabe." Revue des Mondes Musulmans et de la Méditerranée 119-120 (2007).

Le Renard, Amélie. "Travail et genre: approches intersectionnelles et postcoloniales." Je travaille, donc je suis. Perspectives féministes. Paris, La Découverte (2018): 177-185.

Leduc, Kristell, and Anne-sophie Genevois. "Segmentation du marché du travail-le cas luxembourgeois." (2012).

Leontaridi, Marianthi. "Segmented labour markets: theory and evidence." Journal of economic surveys 12.1 (1998): 103-109.

Leveau, Rémy. "Imaginaires et conflits dans l'espace euro-méditerranéen." Esprit (1940-) 300 (12 (2003): 144-150.

Lewis, Constance Eileen Chaffin. From concession to nationalization: Saudi Arabia and the Arabian American oil company, 1933-1988. Diss. Northeast Missouri State University, 1990.

Lewis, Ethan. How did the Miami labor market absorb the Mariel immigrants?. No. 04-3. Philadelphia, PA: Federal Reserve Bank of Philadelphia, 2004.

Lewis, K. "Pupils to be Taught in Arabic and English." The National. Vol. 11. 2010.

Lian, Kwen Fee. "Migration and the Formation of Malaysia and Singapore." The Cambridge survey of world migration (1995): 392-396.

Lindbeck, Assar, and Dennis J. Snower. "Insiders versus outsiders." Journal of Economic Perspectives 15.1 (2001): 165-188.

Lindbeck, Assar, and Dennis J. Snower. "The insider-outsider theory: a survey." Available at SSRN 325323 (2002).

Lindbeck, Assar, and Dennis J. Snower. "Wage setting, unemployment, and insider-outsider relations." The American Economic Review 76.2 (1986): 235-239.

Livanos, Ilias. "The relationship between higher education and labour market in Greece: the weakest link?." Higher Education 60.5 (2010): 473-489.

Longhi, Simonetta, Peter Nijkamp, and Jacques Poot. "Meta-analysis of empirical evidence on the labour market impacts of immigration." (2008).

Longhi, Simonetta, Peter Nijkamp, and Jacques Poot. "Regional economic impacts of immigration: a review." (2009).

Longrigg, Stephen Hemsley. Oil in the Middle East: its discovery and development; issued under the auspices of the Royal Inst. of Internat. Affairs. Oxford University Press, 1961.

Longuenesse, Elisabeth, Michel Nancy, and Gilbert Beaugé. Communautés villageoises et migrations de main-d'œuvre au Moyen-Orient. Presses de l'Ifpo, 1986.

Longuenesse, Elisabeth. "Les migrants dans la structure sociale des pays du Golfe." Migrations et Changements Sociaux dans l'Orient Arabe (1985): 169-213.

Longva, Anh Nga. "Citizenship in the Gulf states: conceptualization and practice." Citizenship and the State in the Middle East: Approaches and Applications (2000): 179-197.

Longva, Anh Nga. "Neither autocracy nor democracy but ethnocracy: Citizens, expatriates and the socio-political system in Kuwait." Monarchies and nations: Globalisation and identity in the Arab states of the Gulf (2005): 114-135.

Longva, Anh Nga. Walls built on sand: Migration, exclusion, and society in Kuwait. Routledge, 2019.

Longva, Anh, « Walls Built on Sand: Migration, Exclusion and Society in Kuwait.Boulder, CO: Westview Press, 1997.

Looney, Robert E. "Structural and economic change in the Arab Gulf after 1973." Middle Eastern Studies 26.4 (1990): 514-535.

Looney, Robert E. Manpower policies and development in the Persian Gulf region. Praeger Publishers, 1994.

López, Kathleen. Chinese Cubans: a transnational history. UNC Press Books, 2013.

Lorimer, John Gordon. "Gazetteer of the Persian Gulf. Vol. II." Geographical and Statistical. 1908' [238] (265/2084), British Library: India Office Records and Private Papers, IOR/L/PS/20/C91/4, in Qatar Digital Library: https://www.qdl.qa/archive/81055/vdc_100023515712.0x000042 [accessed 29 July 2021]

Louër, Laurence. "Les enjeux des réformes des politiques de l'emploi dans les monarchies du Golfe." Les études du Centre d'études et de recherches internationales 185 (2012): 1-31.

Louër, Laurence. "The Arab Spring effect on labor politics in Bahrain and Oman." Arabian Humanities. Revue internationale d'archéologie et de sciences sociales sur la péninsule Arabique/International Journal of Archaeology and Social Sciences in the Arabian Peninsula 4 (2015).

Lovejoy, Paul E. Transformations in slavery: a history of slavery in Africa. Vol. 117. Cambridge University Press, 2011.

Loveridge, Ray, and Albert Louis Mok. Theories of labour market segmentation: a critique. Springer Science & Business Media, 2012.

Lucas Jr, Robert E. "On the mechanics of economic development." Journal of monetary economics 22.1 (1988): 3-42.

Lucas, Robert EB. International migration and economic development: Lessons from low-income countries. Edward Elgar Publishing, 2005.

Magee, William, and Janani Umamaheswar. "Immigrant group differences in job satisfaction." Race and Social Problems 3 (2011): 252-265.

Maguid, Alicia. "The importance of systematizing migration information for making policy: recent initiatives and possibilities for Latin America and the Caribbean." Revista de la OIM sobre migraciones en America Latina 11.3 (1993): 5-67.

Maher, Stephanie. "Out of West Africa: Human smuggling as a social enterprise." The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science 676.1 (2018): 36-56.

Maitha Shamsi, « Evaluation of labour immigration policies in the gcc: lessons for the future », United Nations (DESA), May 2006.

Malik, Geetika, and A. Venkatraman. "“The great divide”: skill gap between the employer’s expectations and skills possessed by employees." Industrial and Commercial Training (2017).

Malit Jr, Froilan T., and Safa Ghafoor. "Domestic work legislation in the Gulf cooperation council (GCC): A comparative policy review." Policy Report 1 (2014).

Malit, F. T., and A. A. Youha. "Labor migration in the United Arab Emirates: Challenges and responses. Migration Policy Institute." Available (accessed 14 February 2017) at: http://www. migrationpolicy. org/article/labor-migration-united-arab-emirates-challenges-and-responses (2013).

Mann, Michael. "Die Mär von der freien Lohnarbeit.: Menschenhandel und erzwungene Arbeit in der Neuzeit. Ein einleitender Essay." Comparativ 13.4 (2003): 7-22.

Manning, Patrick, ed. Slave trades, 1500–1800: Globalization of forced labour. Routledge, 2016.

Manson, Donald M., Thomas J. Espenshade, and Thomas Muller. "Mexican immigration to southern California: issues of job competition and worker mobility." Review of Regional Studies 15.2 (1985): 21-33.

Mantouvalou, Virginia. "Temporary labour migration and modern slavery." BLOOMSBURY PUBL INC, 2016. 223-240.

Marc Lavergne, « Golfe arabo-persique : un système migratoire de plus en plus tourné vers l’Asie », Revue européenne des migrations internationales [Online], vol. 19 - n°3 | 2003

Marchon, Cassia, and Hugo Toledo. "Re-thinking employment quotas in the UAE." The International Journal of Human Resource Management 25.16 (2014): 2253-2274.

Marr, William L., and Pierre L. Siklos. "Immigration and unemployment: A Canadian macroeconomic perspective." Diminishing returns: The economics of Canada’s recent immigration policy (1995): 293-330.

Marr, William L., and Pierre L. Siklos. "The link between immigration and unemployment in Canada." Journal of Policy Modeling 16.1 (1994): 1-25.

Marr, William Lewis. "The economic impact of Canadian inward and outward migration and their determinants, 1950-1967." (1973).

Marthoz, Jean-Paul. "Conflits et migrations." INFOCOM. De Boeck Supérieur, 2011.

Mas, Gabriel. Histoire des migrations humaines. Centre social de Montbrison, 2018.

Mashood, Neelofer, Helen Verhoeven, and Bal Chansarkar. "Emiratisation, Omanisation and Saudisation–common causes: common solutions." 10th International Business Research Conference, Dubai, UAE. 2009.

Massey, Douglas S. "International migration and economic development in comparative perspective." Population and Development Review 14.3 (1988): 383-414.

Massey, Douglas S. "Patterns and processes of international migration in the 21st century." Conference on African Migration in Comparative Perspective, Johannesburg, South Africa. Vol. 4. No. 7. 2003.

Matthiesen, Toby. "Migration, minorities, and radical networks: Labour movements and opposition groups in Saudi Arabia, 1950–1975." International Review of Social History 59.3 (2014): 473-504.

Matthiesen, Toby. "Sectarian Gulf." Sectarian Gulf. Stanford University Press, 2013.

Mbaye, Ahmadou Aly, and Fatou Gueye. Labor Markets and Jobs in West Africa. African Development Bank Group, 2018.

Mbonimpa, Melchior. Idéologies de l'indépendance africaine. Editions L'Harmattan, 1989.

McDuff, Elaine M. "The gender paradox in work satisfaction and the protestant clergy." Sociology of Religion 62.1 (2001): 1-21.

McKeown, Adam. "Les migrations internationales à l'ère de la mondialisation industrielle, 1840-1940." Le mouvement social 241.4 (2012): 31-46.

McNabb, Robert, and George Psacharopoulos. "Further evidence of the relevance of the dual labor market hypothesis for the UK." *The Journal of Human Resources* 16.3 (1981): 442-448.

McNabb, Robert, and Paul Ryan. "Segmented labour markets." Current issues in labour economics 3 (1990): 151.

McVeigh, J. Cleland. "Energy around the world." (1984).

Megueni, Mohammed Fethi. "La surqualification professionnelle et la satisfaction à l'égard de l'emploi chez les immigrants canadiens." (2022).

Mercy, Jean-Louis, and King, John, "Developments At Eurostat Access To Confidential Data", 2003.

Michael J. Piore, "Manpower Policy," in S. H. Beer and R. E. Barringer, editors, The State and the Poor (Cambridge, Mass.: Winthrop, 1970).

Mina, Wasseem. "Youth Unemployment and Productivity-Pay in the GCC Countries." (2021).

Minvielle, Régis. "L'Amérique latine ou l'expression d'une nouvelle route africaine." Afrique et développement 15 (2015): 19-39.

Molenaar, Fransje. "Irregular migration and human smuggling networks in Niger." Clingendael CRU Reports, February (2017).

Montigny Anie, « L'Afrique oubliée des noirs du Qatar », Journal des Africanistes, 72 (2), pp. 213-225, 2002.

Montigny Anie, « Les Arabes de l'autre rive », Cahiers d'études sur la Méditerranée orientale et le monde turco-iranien, n° 22, juillet-décembre, pp. 51-83, 1996.

Motaparthy, Priyanka. "Understanding Kafala: An archaic law at cross purposes with modern development." Migrant-rights. org 11 (2015).

Motaparthy, Priyanka. Walls at Every Turn: Abuse of Migrant Domestic Workers through Kuwait's Sponsorship System. Human Rights Watch, 2010.

Mouhoud, El Mouhoub, and Joël Oudinet. "Inequality and migration: what different European patterns of migration tell us." International Review of Applied Economics 24.3 (2010): 405-422.

Mulinge, Munyae, and Charles W. Mueller. "Employee job satisfaction in developing countries: The case of Kenya." World Development 26.12 (1998): 2181-2199.

Müller, Tobias. "La modélisation des effets de l'immigration: quelques simulations pour la Suisse." Commerce Nord-Sud, migration et délocalisation: conséquences pour les salaires et l'emploi (1997).

Mumpasi, B. LUTUTALA. "LES MIGRATIONS EN AFRIQUE CENTRALE: CARACTERISTIQUES, ENJEUX ET ROLES DANS L'INTEGRATION ET LE DEVELOPPEMENT DES PAYS DE LA REGION par." Université de Kinshasa (2010): 1-27.

Murray, Asa, and Anders Skarlind. "Does Vocational Training Matter for Young Adults in the Labour Market?." European Journal: Vocational Training 34 (2005): 16-27.

Musonda, Flora Mndeme. "INTERNATIONAL MIGRATION PAPERS." (2006).

Muysken, Joan, and Samia Nour. "Deficiencies in education and poor prospects for economic growth in the Gulf countries: The case of the UAE." The Journal of Development Studies 42.6 (2006): 957-980.

Nagraj, Aarti. "Revealed: GCC Asian expats earn 26% less than Western peers." Gulf Business (2013).

Naicker, N.P. (1971): "Indians in South Africa." In: Anirudha Gupta (ed.), Indians Abroad: Asia and Africa. Report of an International Seminar, New Delhi: Orient Longman, pp. 274-302.

Nair, Reji D. "Graduate employ ability and educational sector in GCC countries: A macro level study." Asian Journal of Management Sciences and Education 6.2 (2017): 80-99.

Narayanan, R. "A review of oil contract negotiations by Saudi Arabia with ARAMCO." International Studies 7.4 (1965)

Nassar, Heba, and Ahmed Ghoneim. Trade and migration, are they complements or substitutes: A review of four MENA countries. ERF, 2002.

Naufal G., Genc I., « Labour Migration in the Gulf Cooperation Council: Past, Present and Future », In: Rajan S., Oommen G. (eds) Asianization of Migrant Workers in the Gulf Countries. Springer, Singapore, pp. 19-35, 2020.

Nayyar, Deepak. "Cross-border movements of people." Governing globalization: Issues and institutions (2002): 144-73.

Nelson, Caren. UAE national women at work in the private sector: Conditions and constraints. Center for Labour Market Research & Information, 2004.

Niblock, Tim, ed. Social and economic development in the Arab Gulf (RLE economy of Middle East). Routledge, 2015.

Noland, Marcus, and Howard Pack. "Arab economies at a tipping point." Middle East Policy 15.1 (2008): 60.

Northrup, David. Indentured labor in the age of imperialism, 1834-1922. Cambridge University Press, 1995.

O'Connell Davidson, Julia. "Troubling freedom: Migration, debt, and modern slavery." Migration studies 1.2 (2013): 176-195.

Okkerse, Liesbet. "How to measure labour market effects of immigration: A review." Journal of Economic Surveys 22.1 (2008): 1-30.

Olivier Pétré-Grenouilleau, Les Traites négrières, essai d'histoire globale, Paris, Gallimard, 2004.

Onley, James, and Sulayman Khalaf. "Shaikhly authority in the pre-oil gulf: An historical–anthropological study." History and Anthropology 17.3 (2006): 189-208.

Onley, James. "Britain and the Gulf Shaikhdoms, 1820-1971: The politics of protection." CIRS Occasional Papers (2009) : 'Historical Summary of Events in the Persian Gulf Shaikhdoms and the Sultanate of Muscat and Oman,1928-1953' (214/222)

Oommen, Ginu Zacharia. "South Asia–Gulf migratory corridor: Emerging patterns, prospects and challenges." Migration and Development 5.3 (2016): 394-412.

Oommen, Ginu Zacharia. "South Asian migration to the GCC countries." South Asian Migration to Gulf Countries: History, Policies, Development (2017): 17. Oommen, Ginu Zacharia. "South Asian migration to the GCC countries: emerging trends and challenges." South Asian Migration to Gulf Countries (2017): 37-65.

Ortega, Javier. "Pareto-improving immigration in an economy with equilibrium unemployment." The Economic Journal 110.460 (2000): 92-112.

Osterman, Paul. "An empirical study of labor market segmentation." ILR Review 28.4 (1975): 508-523.

Ottaviano, Gianmarco IP, and Giovanni Peri. "The economic value of cultural diversity: evidence from US cities." Journal of Economic geography 6.1 (2006): 9-44.

Oudinet, J. O. Ë. L. "Immigration et marché du travail dans les pays du nord: des effets positifs avérés." *Les nouvelles Migrations, un enjeu nord-sud de la mondialisation* (2005).

Oudinet, Joel. "L'impact de la migration sur le développement inclusif." *Région et Développement* 53 (2021): 5-21.

Ould Brahim Ould Jiddou, Fah, Migration, marché du travail et développement en Mauritanie, Genève : BIT, 2009

Ozel, M. H., et al., « Global Migration Group. "Handbook for Improving the Production and Use of Migration Data for Development." (2017): 2.

Pagès-El Karoui, Delphine, and Brenda SA Yeoh. "Migration and non-integration in two non-western cities: Dubai and Singapore." Asian Population Studies 16.2 (2020): 119-122.

Pairault, Thierry, and Fatiha Talahite. "Chine-Algérie: Une relation singulière en Afrique." (2014): 256.

Palmer, Colin. "The human Dimensions of the British Company Trade to the Americas, 1672-1739: Questions of African Phenotype, Age, Gender, and Health." Proceedings of the Conference on the Peopling of the Americas. Vol. 1. 1992.

Parenti, Angela, and Cristina Tealdi. "Cross-border labour mobility in Europe: migration versus commuting." The economic geography of cross-border migration (2021): 185-215.

Park, Yoon Jung. "Les Chinois résidant temporairement en Afrique. Les "séjourneurs"." Hommes & migrations. Revue française de référence sur les dynamiques migratoires 1279 (2009): 126-138.

Pascal Menoret, « Chronologie de l'Arabie Saoudite 2004 », Chroniques yéménites [En ligne], 12 | 2004

Pauly, Robert J. US foreign policy and the Persian Gulf: safeguarding American interests through selective multilateralism. Routledge, 2017.

Pedraza, Silvia. "Women and migration: The social consequences of gender." Annual review of sociology 17.1 (1991): 303-325.

Peterson, John E. "Life after oil: economic alternatives for the Arab Gulf States." Mediterranean Quarterly 20.3 (2009): 1-18

Philippe Fargues, Nasra M. Shah, Imco Brouwer, "Working and Living Conditions of Low-Income Migrant Workers in the Hospitality and Construction Sectors in the United Arab Emirates," Gulf Research Center, Research Report No. 02/2019, GLMM, https://gulfmigration.org

Pigato, Miria, and Wenxia Tang. "China and Africa." (2015).

Piolet*, Vincent. "Les émirats et royaumes arabes: les travailleurs migrants au pays des free zones." Hérodote 2 (2009): 136-151.

Piore, M. J. Notes for a Theory of Labor Market Stratification. No. 95. Massachusetts Institute of Technology (MIT), Department of Economics, 1972.

Piore, Michael J. "Dualism in the labor market: A response to uncertainty and flux. the case of France." Revue économique (1978): 26-48.

Piore, Michael J. "The dual labor market: theory and implications." Social stratification. Routledge, 2018. 629-640.

Piore, Michael J. "The dual Labor Market: Theory and Applications", in Barringer, R. E. and Samuel H. Beer, (eds.), The State and the Poor. Winthrop, 1970.

Pison, Gilles. "Le nombre et la part des immigrés dans la population: comparaisons internationales." Population Societes 2 (2019): 1-4.

Pliez, Olivier. "Le Sahara libyen dans les nouvelles configurations migratoires." Revue européenne des migrations internationales 16.3 (2000): 165-181.

Pope, David, and Glenn Withers. "Do migrants rob jobs? Lessons of Australian history, 1861–1991." The Journal of Economic History 53.4 (1993): 719-742.

Portes, Alejandro, and Min Zhou. "The new second generation: Segmented assimilation and its variants." The annals of the American academy of political and social science 530.1 (1993): 74-96.

Potter, Christopher C. "Effective localisation of the workforce." Journal of European Industrial Training (1989).

Potter, Lawrence G. "Society in the Persian Gulf: before and after oil." CIRS Occasional Papers 18 (2017).

Potts, Lydia. "The World Labour Market: A History of Migration, trans." Terry Bond, London, Zed (1990).

Rabie Qassem Thajeel - Dr Radi Obaid Naghmish, « The reality of educational and operational policies in the countries of the Gulf Cooperation Council » in « Education Issues and Challenges in the GCC countries », Arab Center for Research and Policy Studies, 2015 (version en langue arabe)

Rabii Qassem Thajeel « La réalité des politiques d'éducation et d'emploi dans les pays du Conseil de coopération » dans « Problèmes et défis de l'éducation dans les pays du Conseil de coopération », Arab center for research & Policy studies, 2015 Article en - arabe

Rahman, Mizanur. "Recruitment of labour migrants for the gulf states: the Bangladeshi case." (2011).

Randeree, Kasim. "Strategy, Policy and Practice in the Nationalisation of Human Capital:'Project Emiratisation.'." Research & Practice in Human Resource Management 17.1 (2009).

Randeree, Kasim. "Workforce nationalization in the Gulf Cooperation Council states." CIRS Occasional Papers (2012).

Ratha, Dilip, and William Shaw. "South-South migration and remittances." World Bank working paper 102 (2006): 334934-1110315015165.

Rees, Christopher J., Aminu Mamman, and Aysha Bin Braik. "Emiratization as a strategic HRM change initiative: case study evidence from a UAE petroleum company." The International Journal of Human Resource Management 18.1 (2007): 33-53.

Reifeld, Helmut. "EMIGRATION, TRANSIT AND HOST COUNTRY.", Konrad Adenauer Stiftung, 2015

Richardson, Peter. Coolies, Peasants and Proletarians: The Origins of Chinese Indentured Labour in South Africa, 1904-1907. Institute of Commonwealth Studies, University of London, 1982.

Ricks, Thomas M. "Slaves and slave traders in the Persian Gulf, 18th and 19th centuries: An assessment." Slavery and Abolition 9.3 (1988): 60-70.

Rigoulet-Roze, David. "La «Saoudisation» de l'emploi: Un défi démographique autant que socio-économique, sinon politique." *Revue européenne des migrations internationales* 23.1 (2007): 35-48.

Rivai, Harif Amali, Dara Yunia Reza, and Hendra Lukito. "Distributive justice, job satisfaction and organizational commitment as antecedents of employee performance: a study in Indonesia national health insurance workers." 2019 International Conference on Organizational Innovation (ICOI 2019). Atlantis Press, 2019.

Romer, Paul M. "Endogenous technological change." Journal of political Economy 98.5, Part 2 (1990): S71-S102.

Ross, Michael L. "Oil, Islam, and women." American political science review 102.1 (2008): 107-123.

Rowe, Peter C. (1992). A Framework for an Human Resource Development Strategy. Support Paper for Oman HRD Conference. Muscat: Sultanate of Oman.

Ruppert, Elizabeth. Managing foreign labor in Singapore and Malaysia: are there lessons for GCC countries?. Vol. 2053. World Bank Publications, 1999.

Russel, Sharon Stanton and Michael S. Teitelbaum, « International migration and international Trade », Washington, D.C.: World Bank, Discussion Paper no. 160, 1992.

Russell, Sharon Stanton, and Michael S. Teitelbaum. "International migration and international trade." World Bank (1995).

Russell, Sharon Stanton. "Politics and Ideology in Policy Formulation: The Case of Kuwait." The migration reader: exploring politics and policies. Lynne Rienner Publishers, 2006.

Rutledge, Emilie, et al. "Women, labour market nationalization policies and human resource development in the Arab Gulf states." Human Resource Development International 14.2 (2011): 183-198.

Rutledge, Emilie, et al. "Women, labour market nationalization policies and human resource development in the Arab Gulf states." Human Resource Development International 14.2 (2011): 183-198.

Rycx, J. F. "Le “sponsorship” peut-il encore canaliser les flux migratoires dans les pays du Golfe? Le cas des Émirats arabes unis." Mondes en mouvements. Migrants et migrations au Moyen-Orient au tournant du XXIe siècle, Institut Français du Proche-Orient, Beirut, 245-70, 2005.

Salehi-Isfahani, Djavad, Nadia Belhaj Hassine, and Ragui Assaad. "Equality of opportunity in education in the middle east and north africa." Cairo, Egypt, Economic Research Forum (ERF). 2011.

Sánchez-Sellero, María Carmen, et al. "Relation between overqualification and job satisfaction during the 2008 Spanish crisis." Contaduría y administración 63.2 (2018): 0-0.

Schomburg, Harald, and Ulrich Teichler. Higher education and graduate employment in Europe: results from graduates surveys from twelve countries. Vol. 15. Springer Science & Business Media, 2007.

Schubert, Katheline. "Les modèles d'équilibre général calculable: une revue de la littérature." Revue d'économie politique 103.6 (1993): 775-825.

Schuerkens, Ulrike. "Structural Change in Western Africa as a Legacy of European Colonialism: The Labour System in Ghana and the Ivory Coast." Current Sociology 51.3-4 (2003): 287-304.

Seccombe, Ian J. "International labor migration in the Middle East: a review of literature and research, 1974–84." International Migration Review 19.2 (1985): 335-352.

Seccombe, Ian J. "Labour migration to the Arabian Gulf: Evolution and characteristics 1920–1950." British Journal of Middle Eastern Studies 10.1 (1983): 3-20.

Seccombe, Ian J., and Richard I. Lawless. "Foreign worker dependence in the Gulf, and the international oil companies: 1910-50." International Migration Review 20.3 (1986): 548-574.

Seccombe, Ian, and Richard Lawless. "Work camps and company towns: settlement patterns and the Gulf oil industry." (1987).

Seikaly, May, et al. "The situation of women in the Gulf States." (2014)

Sell, Ralph R. "Egyptian international labor migration and social processes: Toward regional integration." International Migration Review 22.3 (1988): 87-108.

Shafik, Nemat. "Labor migration and economic integration in the Middle East." Middle East Dilemma: The Politics and Economics of Arab Integration (1999): 279-98.

Shah M., « Labour Migration from Asian to GCC Countries: Trends, Patterns and Policies », Middle East Law and Governance 5(1-2):36-70, 2013.

Shah, Nasra M. "Arab migration patterns in the Gulf." IOM (2004) (2004): 91-113.

Shah, Nasra M. "Gender and labour migration to the Gulf countries." Feminist Review 77.1 (2004): 183-185.

Shah, Nasra M. "Recent labor immigration policies in the oil-rich gulf: How effective are they likely to be?." (2008).

Shah, Nasra M. "Restrictive labour immigration policies in the oil-rich Gulf: Effectiveness and implications for sending Asian countries." UN Expert Group Meeting on International Migration and Development in the Arab Region: Challenges and Opportunities, Beirut. 2006.

Shah, Nasra M., « The management of irregular migration and its consequence for development : Gulf Cooperation Council », Working paper ; no.19, Asian Regional Programme on Governance of Labour Migration, ILO Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok, 2009.

Shaham, Dahlia. "Foreign labor in the Arab Gulf: Challenges to nationalization." al Nakhlah 9 (2008).

Shayah, M. Hazem, and Zehou Sun. "Employment in the Gulf Cooperation Council (GCC) Countries–Current Issues and Future Trends." 2nd International Conference on Social Science, Public Health and Education (SSPHE 2018). Atlantis Press, 2019.

Short, Patricia, Moazzem Hossain, and M. Adil Khan, eds. South-South Migration: emerging patterns, opportunities and risks. Taylor & Francis, 2017.

Shoven, John B., and John Whalley. "Applied general-equilibrium models of taxation and international trade: An introduction and survey." Journal of Economic literature 22.3 (1984): 1007-1051.

Sicherman, Nachum, and Oded Galor. "A theory of career mobility." *Journal of political economy* 98.1 (1990): 169-192.

Simmons*, Alan B. "Mondialisation et migration internationale: tendances, interrogations et modèles théoriques." Cahiers québécois de démographie 31.1 (2002): 7-33.

Simonnet, Véronique, and Valérie Ulrich. "La formation professionnelle et l'insertion sur le marché du travail: l'efficacité du contrat d'apprentissage." Économie et statistique 337.1 (2000): 81-95.

Sjaastad, Larry A. "The costs and returns of human migration." Journal of political Economy 70.5, Part 2 (1962): 80-93.

Skeldon, R. "Unfree labour, migration and mobility: Contested outcomes." Manchester Papers in Political Economy Working Paper No 8 (2011).

Skeldon, Ronald. "Interlinkages between internal and international migration and development in the Asian region." Population, space and place 12.1 (2006): 15-30.

Smith, Simon C. Kuwait, 1950-1965: Britain, the al-Sabah, and oil. Oxford University Press, USA, 1999.

Somers, Melline A., et al. "Horizontal mismatch between employment and field of education: Evidence from a systematic literature review." Journal of Economic Surveys 33.2 (2019): 567-603.

Sonallah Ibrahim, romans « Warda » (traduit par Richard Jacquemond, Actes Sud, 2002).

Souchaud, Sylvain. "Orientations, caractères et composition des migrations Sud-Sud." (2009): 107-114.

Spiga, Sassia. "La Dynamique urbaine post migratoire à Tamanrasset." Colloque sur «le Maghreb et les nouvelles configurations migratoires internationales»,(19/20, avril) Migrinter/Poitiers. Filieres Migratoires Subsahariennes. Vol. 139. 2002.

Stanziani, Alessandro, « Esclavage, travail forcé et migrations dans les empires européens », Encyclopédie d'histoire numérique de l'Europe [en ligne], ISSN 2677-6588, mis en ligne le 22/07/21

Stanziani, Alessandro. "Travail, droits et immigration. Une comparaison entre l'île Maurice et l'île de La Réunion, années 1840-1880." Le mouvement social 4 (2012): 47-64.

Stiglitz, Joseph E. "Alternative theories of wage determination and unemployment in LDC's: The labor turnover model." The Quarterly Journal of Economics 88.2 (1974): 194-227.

Sturm, M., Strasky, J., Adolf, P., & Peschel, D. « The Gulf Cooperation Council countries-economic structures, recent developments and role in the global economy ». ECB occasional paper, (92), 2008.

Suliman, Abubakr Mohyeldin Tahir. "Human resource management in the United Arab Emirates." Managing Human Resources in the Middle-East. Routledge, 2006. 77-96.

Taattolo, Givonni. "Arab Labor Migration to the GCC states." Project on Arab Labour Migration (2006).

Talahite, Fatiha. "16. Genre et marché du travail au Moyen-Orient et en Afrique du Nord." Travail et genre dans le monde. La Découverte, 2013. 161-170.

Tb, M. "Philippe Fargues—Réserves de main-d'œuvre et rente pétrolière. Etude démographique des migrations de travail vers les pays Arabes du Golfe." Population 36.3 (1981): 644-645.

Teebi, Ahmad S., ed. Genetic disorders among Arab populations. Springer Science & Business Media, 2010.

Thiollet, Hélène. "Gérer les migrations, gérer les migrants: une perspective historique et transnationale sur les migrations dans les monarchies du Golfe." Arabian Humanities. Revue internationale d'archéologie et de sciences sociales sur la péninsule Arabique/International Journal of Archaeology and Social Sciences in the Arabian Peninsula 7 (2016).

Thiollet, Hélène. "Immigrants, markets, brokers, and states: the politics of illiberal migration governance in the Arab Gulf." (2019).

Thiollet, Helene. "Migration as diplomacy: Labor migrants, refugees, and Arab regional politics in the oil-rich countries." International Labor and Working-Class History 79.1 (2011): 103-121.

Thiollet, Hélène. "Migration et (contre) révolution dans le Golfe: politiques migratoires et politiques de l'emploi en Arabie saoudite." Revue européenne des migrations internationales 31.3 et 4 (2015): 121-143.

Thiollet, Hélène. "Nationalisme d'État et nationalisme ordinaire en Arabie Saoudite: la nation saoudienne et ses immigrés." Raisons politiques 1 (2010): 89-101.

Tian, Amy Wei, Ying Wang, and Terence Chia. "Put my skills to use? Understanding the joint effect of job security and skill utilization on job satisfaction between skilled migrants and Australian born workers in Australia." Social Indicators Research 139 (2018): 259-275.

Tinker, Hugh. "A New System of Slavery: The Export of Indian Labour Overseas, 1830–1920 (London, 1974)." Autobiography of an Indian Indentured Labourer: Munshi Rahman Khan (1874–1972)(Delhi, 2005) (1974).

Tinker, Hugh. "The British colonies of settlement." The Cambridge survey of world migration (1995): 14-20.

Toledo, Hugo. "The problems and prospects of Emiratization: Immigration in an imperfect labor market." Dubai Economic Research Awards, Dubai (2006).

Touzenis, K., S. Yao Konan et S. N. Mohamed-Saleh, « Etude de synthèse des politiques migratoires et des cadres législatifs en matière de migration sur le continent africain », OIM et CIGEM, Genève/Bamako, 2009

Valenta, Marko, and Jo Jakobsen. "Mixed migrations to the Gulf: An empirical analysis of migrations from unstable and refugee-producing countries to the GCC, 1960–2015." Refugee Survey Quarterly 36.2 (2017): 33-56.

Valeri, Marc. "The Gulf monarchies and Iran: Between confrontation and geostrategic realities." European University Institute, 2015.

Vieille, Paul. "Pétrole et classe fonctionelle. Le cas de l'Arabie Séoudite." Peuples méditerranéens 1 (1977): 153-192.

Webb, Janette. "The politics of equal opportunity." Gender, Work & Organization 4.3 (1997): 159-169.

Westover, J. H. "A cross-national look at the changing nature of gender differences in perceived job satisfaction." International Journal of Global Business and Economics 2.1 (2009): 62-67.

Weyerbrock, Silvia. "Can the European community absorb more immigrants? A general equilibrium analysis of the labor market and macroeconomic effects of East-West migration in Europe." Journal of Policy Modeling 17.2 (1995): 85-120.

Wickramasekara, Piyasiri. "International migration of labour: The missing link in globalization." DOSSIER Transnationalismus und Migration (2011).

Willoughby, John. "Segmented feminization and the decline of neopatriarchy in GCC countries of the Persian Gulf." Comparative Studies of South Asia, Africa and the Middle East 28.1 (2008): 184-199.

Wilson, David. "Memorandum Respecting the Pearl Fisheries in the Persian Gulf." Journal of the Royal Geographical Society of London 3 (1833): 283-286.

Winckler, Onn. "The challenge of foreign workers in the Persian/Arabian Gulf: The case of Oman." Immigrants & Minorities 19.2 (2000): 23-52.

Winckler, Onn. "The immigration policy of the Gulf Cooperation Council (GCC) states." Middle Eastern Studies 33.3 (1997): 480-493.

Winckler, Onn. "Was it worth it? A reexamination of the cost/benefit balance of the inter-Arab labor migration." Journal of South Asian and Middle Eastern Studies 29.4 (2006): 38.

Winegarden, Calman R., and Lay Boon Khor. "Undocumented immigration and unemployment of US youth and minority workers: Econometric evidence." The Review of economics and Statistics (1991): 105-112.

Withers, Glenn, and David Pope. "Immigration and unemployment." Economic Record 61.2 (1985): 554-564.

Yaro, Joseph A. "Migration in West Africa: Patterns, issues and challenges." Centre for Migration Studies. Legon: University of Ghana (2008).

Young, Karen E. Women's labor force participation across the GCC. Washington, DC: Arab Gulf States Institute in Washington, 2016.

Zachariah, Kunniparampil Curien, B. Alwin Prakash, and S. Irudaya Rajan. "Gulf Migration Study: Employment, wages and working conditions of Kerala emigrants in the United Arab Emirates." (2002).

Zdanowski, J. "Slavery in the Gulf in the First Half of the 20th Century." A study Based on the Records from the British Archives. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Askon (2008)

Zimmermann, Klaus F., and Alexander S. Kritikos. Evidence-based Policy Making in Labor Economics: The IZA World of Labor Guide 2015. Bloomsbury Publishing, 2015.

Zlotnik, Hania. "International migration 1965-96: an overview." Population and Development Review (1998): 429-468.

Annexes

Annexe 1.1 : L'évolution des mouvements migratoires entre 1970 et 2019

Année	Nombre de migrants	% de la population mondiale
1970	84 460 125	2,3
1975	90 368 010	2,2
1980	101 983 149	2,30
1985	113 206 691	2,30
1990	153 011 473	2,90
1995	161 316 895	2,80
2000	173 588 441	2,80
2005	191 615 574	2,90
2010	220 781 909	3,20
2015	248 861 296	3,40
2019	271 642 105	3,50

Source : DAES, 2008, 2019a, 2019b, IOT (Migration Data Portail).

Annexe 1.2 : Migrants internationaux par continent entre 1990 et 2019 (en millions)

								Taux de variation		
	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020	90-00	00-10	10-19
Afrique	15 689 666	16 357 077	15 051 677	15 969 835	17 804 198	23 476 251	26 529 334	-4%	18%	49%
Asie	48 209 949	46 418 044	49 394 322	53 439 306	65 938 712	77 231 760	83 559 197	2%	33%	27%
Europe	49 608 231	53 489 829	56 858 788	63 594 822	70 678 025	75 008 219	82 304 539	15%	24%	16%
Amérique du Sud	7 161 371	6 688 710	6 570 729	7 224 942	8 262 433	9 441 679	11 673 288	-8%	26%	41%
Amérique du Nord	27 610 408	33 340 948	40 351 694	45 363 257	50 970 861	55 633 443	58 647 822	46%	26%	15%
Océanie	4 731 848	5 022 287	5 361 231	6 023 412	7 127 680	8 069 944	8 927 925	13%	33%	25%

Source : Nations Unis « Département des affaires économiques et sociales » (DAES), 2019a.

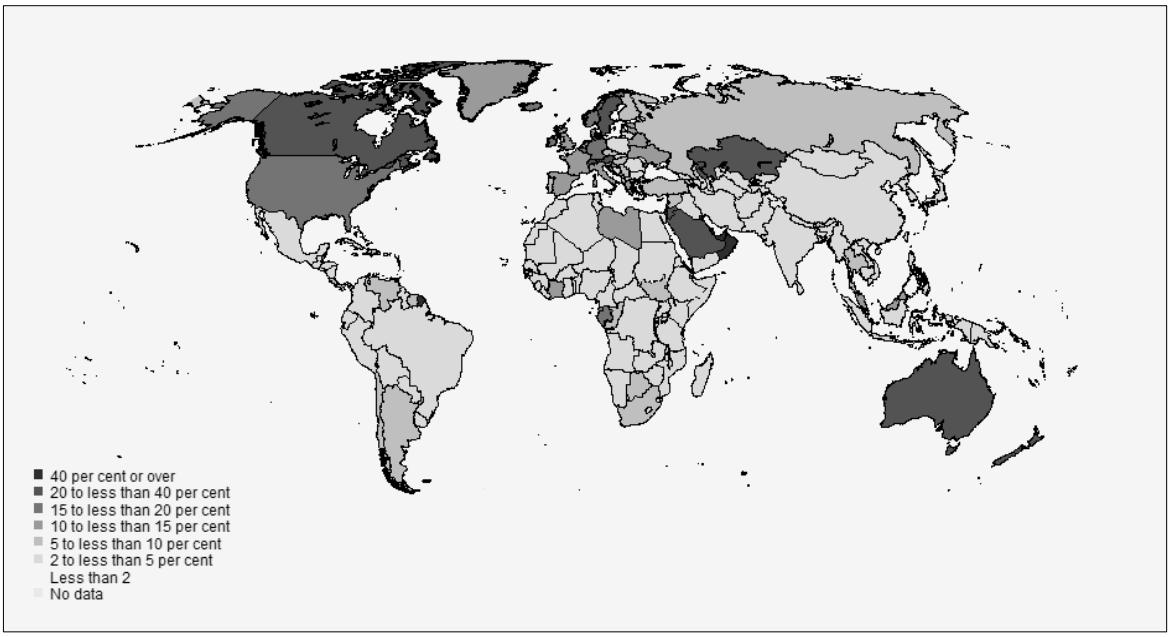
Annexe 1.3 : Le stock de migrants internationaux par région entre 1990 et 2019

								Taux de variation annuel moyen	
	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2005-2019	2000-2019
Afrique Subsaharienne	13 286 341	14 275 437	13 151 229	14 222 466	15 855 936	21 337 333	23 573 485	4%	3%
		7%	-8%	8%	11%	35%	10%		
Afrique du Nord	2 403 325	2 081 640	1 900 448	1 747 369	1 948 262	2 138 918	2 955 849	4%	2%
		-13%	-9%	-8%	11%	10%	38%		
Asie de l'Ouest	15 205 444	16 830 424	18 420 949	21 533 928	30 614 291	39 913 874	45 635 541	6%	5%
		11%	9%	17%	42%	30%	14%		
Asie Centrale	6 630 683	5 904 795	5 189 082	5 235 877	5 264 938	5 392 792	5 543 398	0,4%	0,3%
		-11%	-12%	1%	1%	2%	3%		
Asie du Sud	19 537 940	15 343 019	15 278 079	13 722 314	14 311 392	14 051 010	14 083 627	0,2%	-0,4%
		-21%	0%	-10%	4%	-2%	0,2%		
Asie de l'Est	3 959 266	4 639 749	5 393 004	6 228 684	7 062 527	7 636 397	8 105 764	2%	2%
		17%	16%	15%	13%	8%	6%		
Asie du Sud-Est	2 876 616	3 700 057	5 113 208	6 718 503	8 685 564	10 237 687	10 190 867	3%	4%
		29%	38%	31%	29%	18%	-0,5%		
Europe de l'Est	21 995 312	21 344 124	20 435 785	19 744 557	19 110 686	19 841 537	20 278 745	0,2%	-0,04%
		-3%	-4%	-3%	-3%	4%	2%		
Europe du Nord	6 645 605	7 194 824	7 900 973	9 588 814	11 344 850	13 269 401	15 094 924	3%	3%
		8%	10%	21%	18%	17%	14%		
Europe du Sud	4 340 439	6 230 116	7 681 653	12 004 009	16 206 134	15 815 447	16 503 552	2%	4%
		44%	23%	56%	35%	-2%	4%		
Europe de l'Ouest	16 626 875	18 720 765	20 840 377	22 257 442	24 016 355	26 081 834	30 427 318	2%	2%
		13%	11%	7%	8%	9%	17%		
Amérique du Sud	7 161 371	6 688 710	6 570 729	7 224 942	8 262 433	9 441 679	11 673 288	3%	3%
		-7%	-2%	10%	14%	14%	24%		
Amérique du Nord	27 610 408	33 340 948	40 351 694	45 363 257	50 970 861	55 633 443	58 647 822	2%	2%
		21%	21%	12%	12%	9%	5%		
Océanie	4 731 848	5 022 287	5 361 231	6 023 412	7 127 680	8 069 944	8 927 925	3%	3%

6%	7%	12%	18%	13%	11%	

Source : *Nations Unis « Département des affaires économiques et sociales » (DAES), 2019a*

Annexe 1. 4 : *Part des immigrés dans la population totale par pays, 2019.*



Source: *ONU DEAS*

Annexe 2.1 : *La répartition de main-d'œuvre migrante dans les pays du CCG par nationalité en 1985*

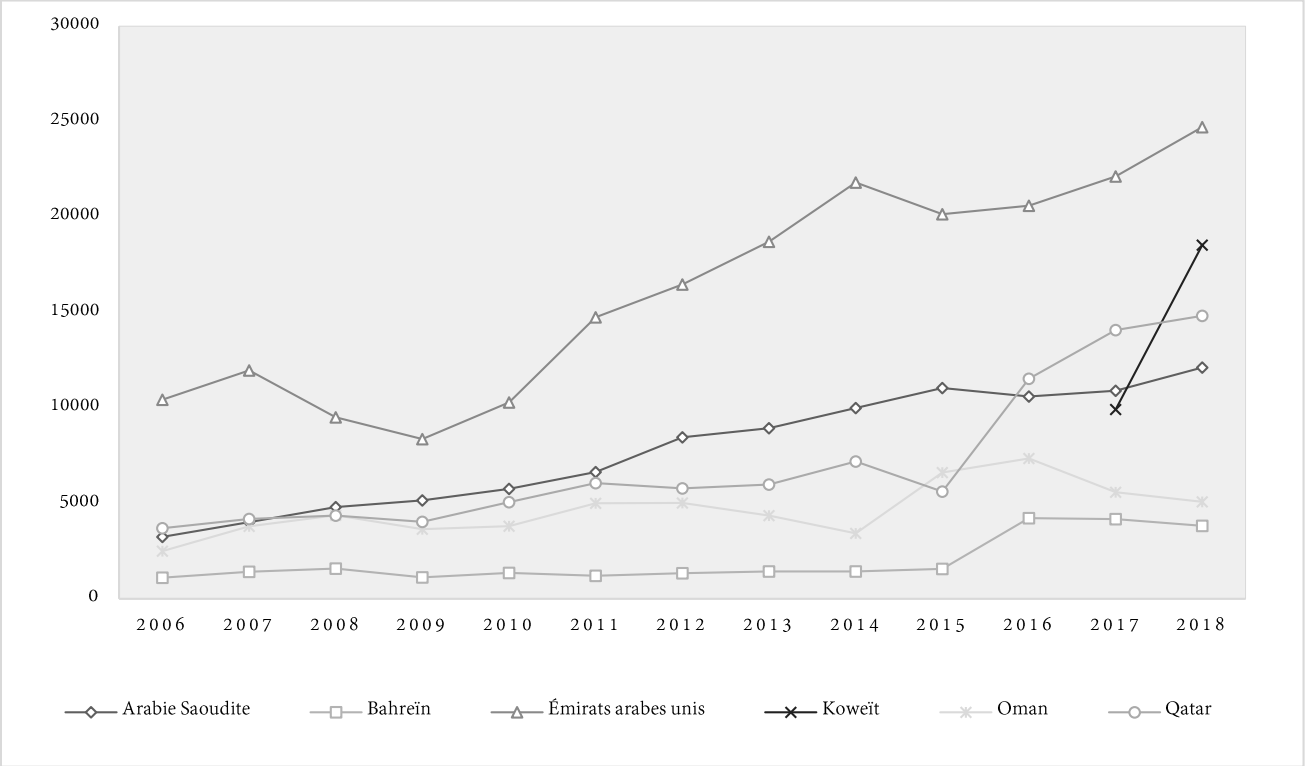
Origine	Arabie Saoudite	Bahreïn	Emirats Arabes Unis	Koweït	Oman	Qatar	Total
Arabes	32,80%	7,80%	16%	46,50%	6,60%	23,20%	**30,10%**
Asie du Sud	32%	73,20%	74,80%	44,60%	89,40%	65,30%	**43%**
Asie du Sud-Est	27,40%	11,10%	4,20%	5,70%	1,50%	5,70%	**20,30%**
Autre	7,80%	7,90%	5%	3,20%	2,50%	5,80%	**6,60%**

Annexe 2.2: *Les ressortissants étrangers par origine dans la population active étrangère du CCG en 2005*

	Origine		
Pays	**Asiatiques**	**Arabes**	**Autres nationalités**
Arabie Saoudite	59,30%	31,20%	9,50%
Bahreïn	80%	12,40%	7,50%
Emirats Arabes Unis	87,10%	8,70%	4,20%
Kuweit (2010)	67,80%	29,30%	2,90%
Oman	92,40%	5,60%	2%
Qatar	45,60%	40,10%	14,30%

Source : *ILO, « International Labour Migration and Employment », 19, et PACI, Directory on population and labor Force, dans Nasra Shah (2013)*

Annexes 2.3: *Les nouvelles entreprises enregistrées dans le secteur privé450 par pays entre 2006 et 2018*



Source : *Travail de l'auteur sur des données de la Banque mondiale*

Annexe 2.4 *: Témoignages visuels des conditions d'accueil des travailleuses domestiques victimes d'abus*

Photo prise en Avril ***1992*** *par* ***Terry Smith-TIME & LIFE Images © :*** *Cette photo montre un groupe Philippin de travailleuses domestiques qui sont réfugiées à l'ambassade de Philippine suit à des abus subis. Depuis ce temps les travailleuses domestiques continuent à subir des abus similaires de la part de leurs employeurs mais toujours sans avoir la protection juridiques nécessaire.*

[451]

[450] *Les nouvelles entreprises inscrites correspondent au nombre de nouvelles sociétés à responsabilité limitée inscrites pendant l'année civile dans le secteur privé.*

[451] *Human Rights Watch, "Walls at Every Turn: Abuse of Migrant Domestic Workers through Kuwait's Sponsorship System., 6 Octobre 2010 .*

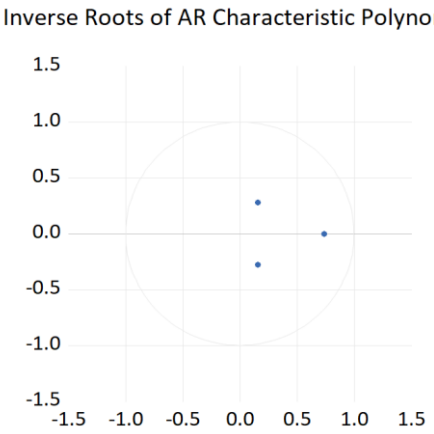
Une photo prise en août 2010 des travailleuses domestiques dans une salle étouffante du l'ambassade des Philippines, où elles dorment sur leurs bagages. Elles sont victimes de maltraitance ou de non-paiement des salaires par leurs employeurs. C'est le cas notamment de travailleuses originaires de Sri Lanka, de l'Indonésie, de Népal, de l'Éthiopie et de l'Inde. Dans plusieurs cas, ces travailleuses se trouvent à la rue, sans abris.

[452]

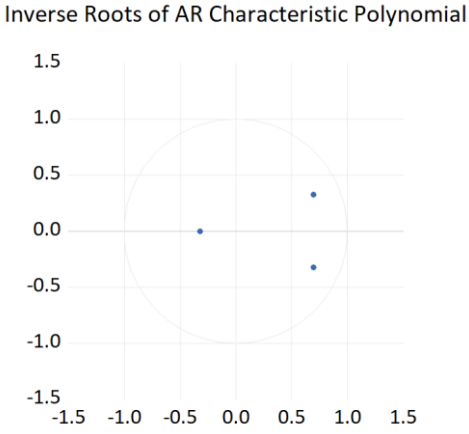
Annexe 4.1 : *Tests de stabilité et de robustesse*

- *Stabilité des modèles*

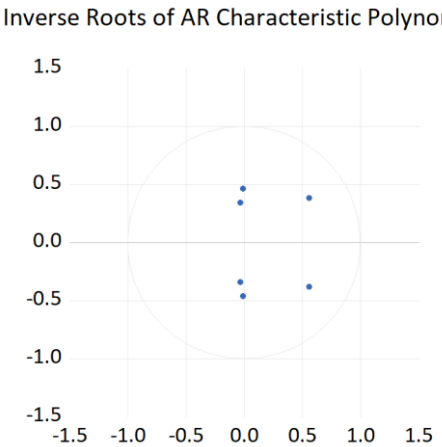
Arabie Saoudite



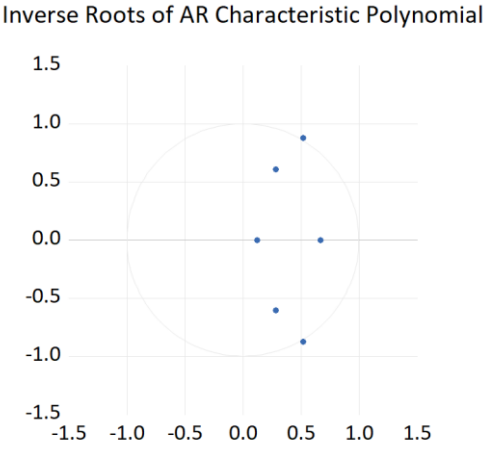
Emirats Arabes Unis



Koweït



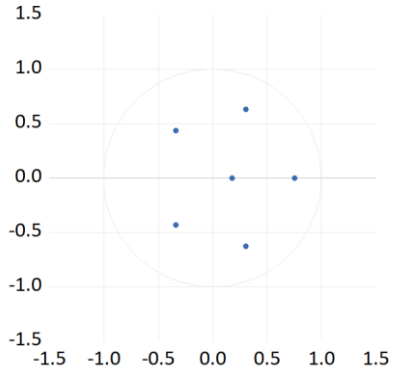
Oman



Qatar

[452] *Human Rights Watch. "Walls at Every Turn: Abuse of Migrant Domestic Workers through Kuwait's Sponsorship System." 6 Octobre 2010*

Inverse Roots of AR Characteristic Polynomial



- *Autocorrélation - serial correlation LM test*

Arabie Saoudite

Sample: 1 31
Included observations: 28

Null hypothesis: No serial correlation at lag h

Lag	LRE* stat	df	Prob.	Rao F-stat	df	Prob.
1	6.844835	9	0.6533	0.757991	(9, 46.4)	0.6548

Null hypothesis: No serial correlation at lags 1 to h

Lag	LRE* stat	df	Prob.	Rao F-stat	df	Prob.
1	6.844835	9	0.6533	0.757991	(9, 46.4)	0.6548

*Edgeworth expansion corrected likelihood ratio statistic.

Emirats Arabes Unis

Sample: 1 31
Included observations: 28

Null hypothesis: No serial correlation at lag h

Lag	LRE* stat	df	Prob.	Rao F-stat	df	Prob.
1	10.60277	9	0.3039	1.220543	(9, 46.4)	0.3059

Null hypothesis: No serial correlation at lags 1 to h

Lag	LRE* stat	df	Prob.	Rao F-stat	df	Prob.
1	10.60277	9	0.3039	1.220543	(9, 46.4)	0.3059

*Edgeworth expansion corrected likelihood ratio statistic.

Koweit

Sample: 1 31
Included observations: 28

Null hypothesis: No serial correlation at lag h

Lag	LRE* stat	df	Prob.	Rao F-stat	df	Prob.
1	4.729907	9	0.8572	0.510161	(9, 39.1)	0.8582

Null hypothesis: No serial correlation at lags 1 to h

Lag	LRE* stat	df	Prob.	Rao F-stat	df	Prob.
1	4.729907	9	0.8572	0.510161	(9, 39.1)	0.8582

*Edgeworth expansion corrected likelihood ratio statistic.

Oman

Sample: 1 31
Included observations: 27

Null hypothesis: No serial correlation at lag h

Lag	LRE* stat	df	Prob.	Rao F-stat	df	Prob.
1	11.28838	9	0.2565	1.322073	(9, 36.7)	0.2594
2	11.24449	9	0.2593	1.316180	(9, 36.7)	0.2623

Null hypothesis: No serial correlation at lags 1 to h

Lag	LRE* stat	df	Prob.	Rao F-stat	df	Prob.
1	11.28838	9	0.2565	1.322073	(9, 36.7)	0.2594
2	22.55579	18	0.2082	1.342112	(18, 34.4)	0.2233

*Edgeworth expansion corrected likelihood ratio statistic.

Qatar

Sample: 1 31
Included observations: 28

Null hypothesis: No serial correlation at lag h

Lag	LRE* stat	df	Prob.	Rao F-stat	df	Prob.
1	10.97340	9	0.2775	1.276455	(9, 39.1)	0.2802
2	10.92447	9	0.2809	1.270002	(9, 39.1)	0.2836

Null hypothesis: No serial correlation at lags 1 to h

Lag	LRE* stat	df	Prob.	Rao F-stat	df	Prob.
1	10.97340	9	0.2775	1.276455	(9, 39.1)	0.2802
2	24.01897	18	0.1544	1.449225	(18, 37.3)	0.1660

*Edgeworth expansion corrected likelihood ratio statistic.

- *Tests d'hétéroscédasticité*

Arabie Saoudite

Sample: 1 31
Included observations: 28

Joint test:

Chi-sq	df	Prob.
34.54112	36	0.5380

Individual components:

Dependent	R-squared	F(6,21)	Prob.	Chi-sq(6)	Prob.
res1*res1	0.081120	0.308985	0.9252	2.271361	0.8931
res2*res2	0.109598	0.430810	0.8500	3.068752	0.8002
res3*res3	0.018461	0.065831	0.9986	0.516921	0.9976
res2*res1	0.266241	1.269961	0.3129	7.454758	0.2808
res3*res1	0.035555	0.129031	0.9912	0.995545	0.9858
res3*res2	0.243743	1.128054	0.3803	6.824791	0.3374

Emirats Arabes Unis

Sample: 1 31
Included observations: 28

Joint test:

Chi-sq	df	Prob.
32.77026	36	0.6230

Individual components:

Dependent	R-squared	F(6,21)	Prob.	Chi-sq(6)	Prob.
res1*res1	0.254476	1.194682	0.3472	7.125317	0.3094
res2*res2	0.135782	0.549905	0.7645	3.801900	0.7035
res3*res3	0.302711	1.519441	0.2203	8.475915	0.2053
res2*res1	0.124991	0.499957	0.8012	3.499734	0.7440
res3*res1	0.080008	0.304381	0.9276	2.240225	0.8963
res3*res2	0.175117	0.743028	0.6213	4.903288	0.5563

Koweït

Sample: 1 31
Included observations: 28

Joint test:

Chi-sq	df	Prob.
60.64456	72	0.8276

Individual components:

Dependent	R-squared	F(12,15)	Prob.	Chi-sq(12)	Prob.
res1*res1	0.130896	0.188263	0.9970	3.665086	0.9888
res2*res2	0.330510	0.617094	0.7976	9.254290	0.6811
res3*res3	0.545510	1.500334	0.2265	15.27427	0.2268
res2*res1	0.221390	0.355425	0.9611	6.198926	0.9057
res3*res1	0.264537	0.449610	0.9154	7.407043	0.8296
res3*res2	0.378723	0.761986	0.6785	10.60425	0.5631

Oman

Sample: 1 31
Included observations: 28

Joint test:

Chi-sq	df	Prob.
56.80068	36	0.0150

Individual components:

Dependent	R-squared	F(6,21)	Prob.	Chi-sq(6)	Prob.
res1*res1	0.309966	1.572215	0.2044	8.679053	0.1924
res2*res2	0.237983	1.093073	0.3987	6.663524	0.3531
res3*res3	0.138389	0.562159	0.7554	3.874897	0.6936
res2*res1	0.280078	1.361637	0.2753	7.842179	0.2499
res3*res1	0.509960	3.642269	0.0123	14.27887	0.0267
res3*res2	0.195221	0.849020	0.5470	5.466190	0.4856

Qatar

Sample: 1 31
Included observations: 28

Joint test:

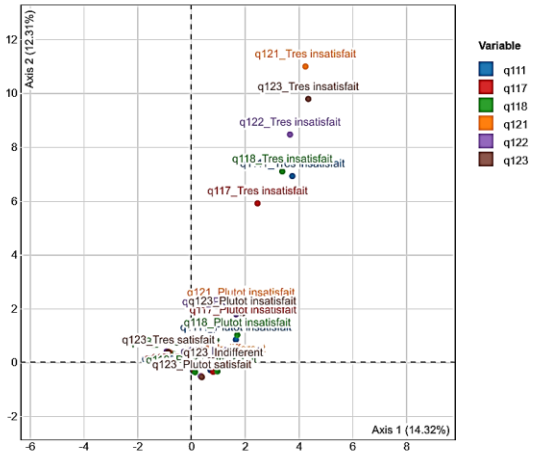
Chi-sq	df	Prob.
101.4610	72	0.0127

Individual components:

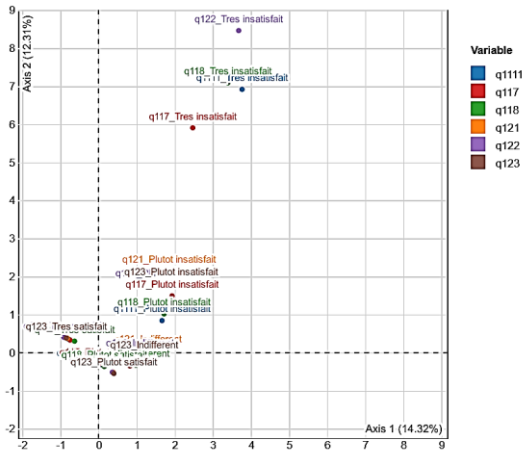
Dependent	R-squared	F(12,15)	Prob.	Chi-sq(12)	Prob.
res1*res1	0.613461	1.983823	0.1053	17.17690	0.1431
res2*res2	0.533928	1.431988	0.2525	14.94998	0.2442
res3*res3	0.854144	7.320123	0.0003	23.91604	0.0209
res2*res1	0.376589	0.755098	0.6842	10.54449	0.5683
res3*res1	0.889928	10.10616	0.0000	24.91797	0.0152
res3*res2	0.604151	1.907773	0.1186	16.91624	0.1528

***Annexe 5.1** : Analyse des correspondances multiples (ACM)*

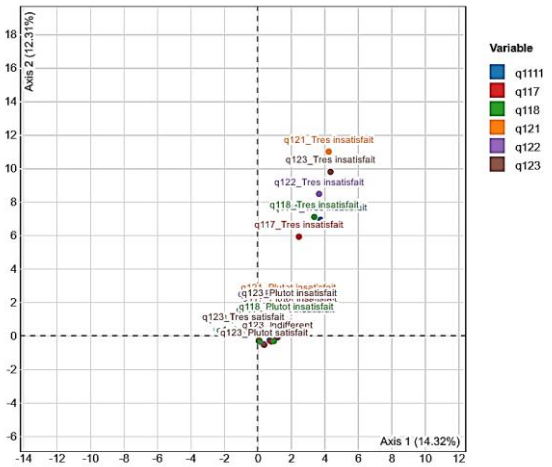
Politiques générales



Politiques de travail



Conditions de travail



Annexe 5.2 : *Questions de l'enquête*

5. Skill Level/ Niveau de qualification
6. Nationalité
7.Emirat
8.Activité économique
9. Tranche d'âge
10. Sexe

11. Niveau de satisfaction générale
11.1. En général, comment évaluez-vous votre satisfaction à l'égard du ministère du Travail et de son efficacité dans la gestion du marché du travail ?// بوجه عام، كيف تقيم رضاك عن وزارة العمل
11.2. Dans l'ensemble, à quel point êtes-vous satisfait(e) des politiques et des décisions émises par le ministère ?» // *ما مدى رضاكم بشكل عام عن السياسات والقرارات الصادرة عن الوزارة*
11.3. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait des décisions du ministère du Travail prises en 2015 concernant la mobilité et les contrats de travail ? // عقود العمل / مامدى رضاك عن قرارات وزارة العمل الصادرة في العام 2015 (الانتقال)
11.4. Quel est votre niveau de satisfaction concernant les campagnes de sensibilisation menées par le ministère // (ما مدى المحاضرات التوعوية)رضاكم عن حملات التوعية التي تنفذها الوزارة
11.5. Quel est votre niveau de satisfaction à l'égard de la performance du ministère du Travail dans la résolution des litiges du travail survenant entre les travailleurs et les employeurs ? // ما مدى رضاكم عن أداء وزارة العمل في تسوية المنازعات العمالية التي تنشأ بين العمال وصاحب العمل
11.6. Quel est votre niveau de satisfaction à l'égard de l'initiative de la campagne du « midi » (interdiction de travailler sous le soleil pendant l'été) ? // ما مدى رضاك عن مبادرة حملة الظهيرة (حظر العمل تحت أشعة الشمس خلال فترة الصيف)
11.7. Quel est votre niveau de satisfaction à l'égard de l'initiative du service « ratibi » (mon salaire) (déposer une plainte confidentielle en ligne ou par le biais d'un centre d'appel) ?) // أو عن ما مدى رضاكم عن مبادرة خدمة راتبي (تقديم شكوى سرية الكتروني) طريق
11.8. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait du système de protection des salaires (transfert des salaires via les banques et les sociétés de change) ? // *ما مدى رضاكم عن نظام حماية الأجور)تحويل الرواتب عن طريق البنوك وشركات الصرافة*
11.9. Quel est votre niveau de satisfaction concernant le centre d'appel- 800665 // -800665- Centre d'appel ما مدى رضاكم عن
11.10. Quel est votre niveau de satisfaction concernant les services proposés par le site web "E-Natwasal" // الخدمات المقدمة ما مدى رضاكم عن خدمة(E-Natwasal)- عن طريق الموقع الإلكتروني
11.11. Quel est votre niveau de satisfaction sur les renseignement (l'orientation) dans les unités de la protection et de soin du travail // ما مدى رضاكم عن التوجيه في وحدات الرعاية العمالية
11.12.Quel est votre niveau de satisfaction à l'égard de la journée portes ouvertes (réunion hebdomadaire avec le sous-secrétaire (assistant du secteur du travail) // ما مدى رضاكم عن اليوم المفتوح (لقاء اسبوعي مع الوكيل المساعد لقطاع العمل)
11.13. Quel est votre niveau de satisfaction à l'égard du système " Hukumati - mon gouvernement " (système de commentaires-observations/ plaintes et suggestions des utilisateurs) // شكاوى /ما مدى رضاكم عن نظام حكومتي (نظام ملاحظات)

واقتراحات المتعاملين
11.14. Quel est votre niveau de satisfaction à l'égard des canaux de prestation de services en matière de relations de travail (plaintes et litiges liés au travail) ? // ما مدى رضاكم عن قنوات تقديم الخدمة في علاقات العمل (الشكاوى والمنازعات العمالية)
11.15. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de la politique de mobilité (la capacité des travailleurs à changer d'employeur sans le consentement de l'employeur) ? // ما مدى رضاكم عن سياسة الانتقال (قدرة العمال على الانتقال الى منشاة الى اخرى بعد سنتين بدون موافقة صاحب العمل
11.16. Quel est votre niveau de satisfaction à l'égard des applications mobile du ministère du travail // مامدى رضاك عن التطبيقات الذكية لوزارة العمل
11.17.Quel est votre niveau de satisfaction en ce qui concerne la communication via les réseaux sociaux tels que Facebook // ما مدى رضاكم عن التواصل عبر مواقع التواصل الاجتماعي (فيسبوك)
11.18. Quel est votre niveau de satisfaction en ce qui concerne la communication via les réseaux sociaux tels que Twiter // ما مدى رضاكم عن التواصل عبر مواقع التواصل الاجتماعي (تويتر)
11.19. en ce qui concerne la communication via les réseaux sociaux tels que Facebook Instagram // (ما مدى رضاكم عن التواصل عبر مواقع التواصل الاجتماعي (أنستجرام
11.20. Quel est votre niveau de satisfaction global concernant les procédures et les services fournis aux travailleurs ? // ما مدى رضاكم بشكل عام عن الإجراءات والخدمات المقدمة للعمال
11.21. Quel est votre niveau de satisfaction concernant la demande de la carte "Abcheer" (Pour les Émiratis uniquement) // ما مدى رضاكم عن طلب بطاقة أبشر (للمواطنين فقط)
11.22. Quel est votre niveau de satisfaction concernant le renouvellement de la carte "Abcheer" (Pour les Émiratis uniquement) // ما مدى رضاكم عن تجديد بطاقة أبشر (للمواطنين فقط)
12. Quel est votre niveau de satisfaction par rapport aux inspections menées par le ministère, qui comprennent les éléments suivants : // ما مدى رضاك مع التفتيش التي تقوم بها الوزارة والذي يتضمن ما يلي
12.1. Les périodiques des conditions de travail, qui comprennent des visites d'inspection visant à vérifier la conformité aux exigences du travail et à s'assurer des conditions de travail des employés dans les établissements, ainsi que de la disponibilité d'un environnement de travail approprié ? // التفتيش الدوري لاشتراطات العمل: زيارات تفتيشية للتأكد من اشتراطات العمل والتأكد من وضع العاملين في المنشآت ومدى توفر بيئة عمل مناسبة
12.2. Les inspections spécifiques liées au logement des travailleurs ? // التفتيش الخاص بالسكن العمالي
12.3. Les inspections spécifiques relatives aux normes de santé et de sécurité au travail ? travail // التفتيش الخاص بمعايير اشتراطات الصحة والسلامة المهنية
13. Comment avez-vous pris connaissance des services du ministère ? // كيف علمت عن خدمات الوزارة
14. Quel est votre niveau de connaissance de la législation du travail ? // ما مدى اطلاعك على قانون العمل
15. Quels sont les canaux que vous suggérez pour accéder à la législation du travail ? // ماهي القنوات التي تقترح توفير قانون العمل عليها

Listes des tableaux

Tableau 1.1 : Stock de migrants internationaux entre 1990 et 2019 (en millions) 103
Tableau 1.2 : Les migrants internationaux par continent 2020 : origine et destination..... 105
Tableau 1.3 : Les principaux pays d'accueil des migrants internationaux en 2019 111
Tableau 1.4 : Les principaux corridors migratoires dans le monde en 2019 (en millions)... 112
Tableau 1.5 : Part des immigrés dans la population totale par pays, 2020 114
Tableau 2.1: La répartition des travailleurs étrangers dans le pays du CCG selon la nationalité en 1996 142
Tableau 3.1: Evolution de la population étrangère dans les six pays du CCG entre 2000 et 2020 (en millions) 188
Tableau 3.2:Répartition en pourcentage de la population employée totale par nationalité dans les pays du CCG (2020) 195
Tableau 3.3: Le taux de participation à la population active selon la nationalité et le sexe . 196
Tableau 3.3.4 : Répartition des travailleurs nationaux et non-nationaux entre les secteurs (public/privé) dans les pays du CCG..... 203
Tableau 3.5 : Les écarts salariaux par secteur et nationalité dans les pays du CCG..... 208
Tableau 3.6 : Population active au Koweït par origine et catégorie professionnelle en 2018 222
Tableau 3.7 : Les taux de chômage dans les pays du CCG selon le sexe et la nationalité ... 231
Tableau 3.8 : Taux de chômage des nationaux par sexe et groupe d'âge dans certains pays du CCG, 2018..... 232
Tableau 3.9 : La disparité salariale entre les nationaux et les non-nationaux en monnaie locale 241
Tableau 4.1: Statistiques descriptives des séries CHOM, MIGR et PIBH 289
Tableau 4.2 :Tests de stationnarité ADF et PP en niveau et en différences premières..... 291
Tableau 4.3 : Test de cointégration de Johansen 292
Tableau 4.4 : Tests de causalité au sens de Granger..... 294
Tableau 4.5 : Résultats des fonctions de décomposition de la variance pour l'Arabie Saoudite 301
Tableau 4.6 : Résultats des fonctions de décomposition de la variance pour les Emirats Arabes Unis 302
Tableau 4.7 : Résultats des fonctions de décomposition de la variance pour le Koweït 303
Tableau 4.8 : Résultats des fonctions de décomposition de la variance pour Oman 303
Tableau 4.9 : Résultats des fonctions de décomposition de la variance pour le Qatar 304
Tableau 4.10 : Les statistiques descriptives..... 308
Tableau 4.11 : Tests de racine unité sur données de panel 309
Tableau 4.12 : Résultat de tests de cointégration en panel - Test de Pedroni..... 310
Tableau 4.13 : Résultats des tests de causalité sur données de panel..... 311
Tableau 4.14 : Résultats des fonctions de décomposition de la variance pour les pays du CCG (Modèle 1, 2 et 3)..... 316
Tableau 5.1 : Les principales réformes de « kafala » aux Emirats Arabes Unis dès 2009 ... 343

Tableau 5.2 : Les nouvelles modalités de parrainage dans les pays du CCG jusqu'en 2020 selon certains éléments clés de la « kafala »..... 350
Tableau 5.3 : Statistiques sommaires de l'échantillon 357
Tableau 5.4 : Politiques générales - Q.11.1 « En général, comment évaluez-vous votre satisfaction à l'égard du ministère du Travail et de son efficacité dans la gestion du marché du travail ?»..... 361
Tableau 5.5 : Politiques générales - Q.11.2 « Dans l'ensemble, à quel point êtes-vous satisfait(e) des politiques et des décisions émises par le ministère ?» 363
Tableau 5.6 : Politiques de travail (& droit des travailleurs) - Q.11.8 « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait du système de protection des salaires (transfert des salaires via les banques et les sociétés de change) ? »..... 365
Tableau 5.7 : Politiques de travail - Q.11.15 « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de la politique de mobilité (la capacité des travailleurs à changer d'employeur sans le consentement de l'employeur) ?»..... 366
Tableau 5.8 : Conditions de travail et droits des travailleurs migrants - Q.12.2 « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de l'inspection effectuée par le ministère, notamment en ce qui concerne les inspections liées au logement des travailleurs ? »..... 368
Tableau 5.9 : Conditions de travail et droits des travailleurs migrants - Q.12.3 : « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de l'inspection réalisée par le ministère, qui comprend l'inspection des normes de santé et de sécurité professionnelle ? » 370
Tableau 5.10 : Les travailleurs des émirats les moins satisfaits par axe par rapport à l'émirats d'Abu Dhabi..... 377

Listes des figures

Figure 0.1 : Les dimensions d'analyse de la dualité dans les pays du CCG - Une exploration approfondie..... 38
Figure 0.2 : Schéma représentatif de la structure de la thèse 44
Figure 0.3 : La chronologie de l'analyse du phénomène migratoire dans le CCG (chapitre 2) 45
Figure 0.4 : La chronologie de l'analyse du système de « kafala » dans le CCG (chapitre 2) 46
Figure 0.5 : Le marché du travail dans les pays du CCG - Une toile d'analyse interconnectée 47
Figure 1.1 : Les principales routes de traite des «esclaves» et de migration prolétaire « engagisme « dans le sud jusqu'au XIXème siècle 54
Figure 1.2 : Les courants migratoires intra-continents dans le monde en 1990..... 69
Figure 1.3 : Les principaux mouvements intra et inter régionaux dans le sud dans le XXIème siècle..... 70
Figure 1.4 : Répartition des émigrants asiatiques dans le monde en 2020 71
Figure 1.5 : Répartition des émigrants africains dans le monde en 2020 74
Figure 1.6 : Les émigrants sub-sahariens dans le monde en 2020..... 75
Figure 1.7 : Evolution des flux migratoires internationaux en % entre 2005 et 2019 102
Figure 1.8 : Répartition de migrants selon la région d'origine en 2019 (migrants intra et inter régionaux en millions)..... 107
Figure 1.9 : Répartition des migrants entre le Sud et le Nord selon la région d'origine en 2019 109
Figure 1.10 : Migration intra régionale dans les pays du Sud en 2019 (% de migrants restant dans le sud)..... 110
Figure 1.11 : Part des immigrés dans la population totale par région, 2019..... 114
Figure 2.1 : Taux de migration net dans les Etats Arabes du Golfe entre 1950 et 1985 (en %) 128
Figure 2.2 : Pourcentage des expatriés dans la population totale et dans la population active en 1975 133
Figure 2.3 : Evolution de la main d'œuvre arabe dans les pays du CCG entre 1975 et 2005 136
Figure 2.4 : Réparation de la main-d'œuvre migrante dans les pays du CCG selon la nationalité en 1985 140
Figure 2.5: L'évolution du pourcentage des femmes dans la main d'œuvre étrangère au CCG jusqu'au début des années 2000..... 143
Figure 2.6 : La relation entre le taux de migration nette moyen et le prix du pétrole (axe de droite) de 1950 à 2020..... 147
Figure 2.7 : Evolution de la population du CCG , 1975-2020 (en millions)..... 149
Figure 2.8 : Le pourcentage de main d'œuvre locale et expatriée dans la force de travail au sein du CCG (1975-2012) 150
Figure 3.1: Le pourcentage de la population migrante dans la population totale entre 1960

2020 au sein du CCG 189
Figure 3.2: Pourcentage de de la population native et de la population migrante dans les pays du CCG en 2020 190
Figure 3.3 : La composition de la force de travail « nationaux » et « non-nationaux » entre 1975 et 2015 en millions 193
Figure 3.4 : La population au sein du CCG « nationaux » et « non-nationaux » en fonction des groupes d'âge 194
Figure 3.5: Les caractéristiques du marché du travail des pays du CCG 199
Figure 3.6 : La pyramide des âges de la population autochtone dans certains pays du CCG 209
Figure 3.7 : Répartition des travailleurs nationaux entre le secteur public et le secteur privé au Oman selon les groupes d'âge en 2020 211
Figure 3.8: Les employés nationaux dans le secteur public 211
Figure 3.9 : Répartition de la population active (15 ans et plus) dans le secteur privé au Qatar, par nationalité et par profession 214
Figure 3.10 : Quelles catégories professionnelles les nationaux occupent-ils ? 216
Figure 3.11: Quelles catégories professionnelles les non-nationaux occupent-ils ? 217
Figure 3.12 : Dans quelles activités économiques les nationaux sont-ils employés 219
Figure 3.13 : Dans quelles activités économiques les non-nationaux sont-ils employés ? ... 220
Figure 3.14 Sexe-ratio « emploi-sexe » de l'emploi total (hommes pour 100 femmes) dans les pays du CCG selon la nationalité, 2020: 225
Figure 3.15 : La population active au Qatar selon le sexe et l'âge, 2020 229
Figure 3.16 : Répartition en % des chômeurs autochtones par sexe et niveau d'éducation .. 234
Figure 3.17:Répartition de population employée (15 ans et plus) par nationalité et groupe de salaires mensuels en 2019 241
Figure 3.18 : Salaire moyen d'un expatrié dans le pays du CCG selon la nationalité en US$ 244
Figure 4.1 : Fonctions de réponses impulsionnelles pour l'Arabie Saoudite 296
Figure 4.2 : Fonctions de réponses impulsionnelles pour les Emirats Arabes Unis 297
Figure 4.3 : Fonctions de réponses impulsionnelles pour le Koweït 298
Figure 4.4 : Fonctions de réponses impulsionnelles pour Oman 299
Figure 4.5 : Fonctions de réponses impulsionnelles pour le Qatar 300
Figure 4.6 : Test de stabilité pour les trois modèles M1, M2 et M3 313
Figure 4.7 : Fonctions de réponses impulsionnelles pour les pays du CCG (modèle 1)..... 314
Figure 4.8 : Fonctions de réponses impulsionnelles pour les pays du CCG (modèle 2)..... 315
Figure 4.9 : Fonctions de réponses impulsionnelles pour les pays du CCG (modèle 3)..... 315
Figure 5.1 : Le statut du système de la « kafala » dans les pays du CCG en 2020 349
Figure 5.2 : Comparaison des probabilités prédites de certaines mesures prises par le ministère du travail selon la nationalité des travailleurs 379
Figure 6.1 : Toile à problèmes dans le marché du travail du CCG - problèmes interconnectés 392

Tabale des matières

Remerciement 4

Sommaire 14

Introduction générale 17

Chapitre 1 - Etat des lieux de migration « Sud-Sud », rétrospective historique, les données et quelques faits stylisés 51

Introduction 52

1. Les premiers mouvements *« Sud-Sud »* dans l'ère coloniale jusqu'au mi 1900 54

1.1. La trajectoire « Sud-Sud » dans le système esclavagiste 54

1.2. Les migrants sous contrats dans le Sud : *l' « engagisme »* 58

2. L'ère post coloniale mi-1900 jusqu'à la fin des années 90 61

2.1. Changements économiques et restrictions migratoires dans le Nord 62

2.2. Nouveaux pôles économique d'attraction dans le Sud 65

2.3. Nouveaux foyers d'accueil dans le Sud 67

3. Les mouvements intra et inter régionaux dans le Sud 69

3.1. La migration au sein du continent Asiatique en avant 70

3.2. Une forte migration intracontinentale en Afrique 73

3.2.1. Une dynamique migratoire entre les régions d'Afrique Subsaharienne 74

3.2.2. La région d'Afrique du Nord comme région d'immigration et d'émigration 78

3.3. Autres mouvements intercontinentaux, intra et inter régionaux dans le Sud 80

4. La migration mixte au cœur des mouvements *« Sud-Sud »* 82

4.1. Les mouvements des réfugiés dans le *XX*^{ème} siècle 83

4.2. Les mouvements des réfugiés dans le XXIème siècle 85

4.3. Migration illégale : pays de transit et d'installation dans le Sud 90

5. Une migration de travail *« Sud-Sud »* à grande échelle 93

5.1. Grands mouvements de travail *« Sud –Sud »* 93

5.2. Coopération *« Sud-Sud »* 97

6. Le *XXI*^{ème} siècle, la saison d'immigration vers le Sud : *portrait statistique de l'immigration « Sud-Sud »* 100

6.1. Les flux *« Sud-Sud »* emporte sur les flux *« Sud-Nord »* 101

6.2. La migration internationale par continent 104

6.3. La migration internationale par région 106

6.4. La migration internationale par pays 111

6.5. L'immigration dans le monde en terme proportionnel 113

Conclusion 116

Chapitre 2 - Entre histoire et modèle migratoire « Golfien » : Rétrospective de l'immigration vers le CCG, la « kafala », les données clés et faits stylisés 119

Introduction 120

1. La période de l'avant premier boom pétrolier 122

1.2. La période pré-pétrole : *Les premiers flux migratoires* 122

1.2. La naissance de l'industrie du pétrole : *les premières découvertes* 124

1.2.1. Les premiers gisements de pétrole 124

1.2.2. Commercialisation du pétrole et décollage économique : *migration arabe* 126

1.2.3. Une dynamisation des flux migratoire : *l'ère de migration arabe* 127

2. La période de deux premiers booms pétroliers : *« Al-Tafra »* 130

2.1. La construction d'un nouvel Etat moderniste 130

2.2. Une nouvelle ère migratoire 132

3. Les nouvelles tendances migratoires de l'après booms pétroliers 134

3.1. Remplacement de main d'œuvre arabe 135

3.2. L'« asiatisation » : une politique migratoire de plus en plus orientée vers l'Asie 137

3.3. Les nouvelles politiques migratoires des années 1990 144

4. Migration au sein du CCG dans le *XXI*^{ème} siècle 146

4.1. Un nouveau boom d'immigration 146

4.2. Les tendances migratoires des années 2000 152

4.3. Le contexte du coronavirus 155

5. Les fondements historiques du système de la *« kafala »* 158

5.1. Comment l'histoire de « Kafala » a-t-elle commencé ? 158

5.1.1. L'origine du terme *« Kafala »* 159

5.1.2. L'ère pré-pétrolière 160

5.1.3. L'ère pétrolière 164

5.2. Le développement du système de la *« Kafala »* dans le Golfe 165

5.3. Les nouveaux fondements de la *« Kafala »* 167

5.4. Comment fonctionne le système de la *« kafala »* ? : *migration temporaire et immigration illégale* 170

5.5. Critiques de la *« Kafala »* 176

Conclusion 181

Chapitre 3 - Marchés du Travail dans les Pays du CCG : Entre Dualité Multidimensionnelle et Politiques de « Nationalisation » - État des Lieux et Analyse Approfondie 184

Introduction 185

1. Démographie et marché du travail dans le Golfe : *Une vue d'ensemble* 187

1.1. Volume de migrants et déséquilibre démographique 187
1.2. Déséquilibre du marché du travail 193
1.3. Faible taux d'activité économique de la population citoyenne et contrat social 195
2. L'étude des caractéristiques du marché du travail dans le CCG : *Une dualité pyramidale multidimensionnelle* 198
2.1. Les théories de *« dualité »* et de *« segmentation »* du marché du travail 199
2.2. Une segmentation au niveau de l'emploi 202
2.2.1. La double dualité du marché du travail dans le CCG : *« secteur public - secteur privé »* et *« nationaux - non-nationaux »* 202
2.1.1. Le développement du secteur domestique 204
2.1.2. Les écarts salariaux entre le secteur public et le secteur privé 205
2.2. La segmentation entre les citoyens du CCG : *« outsiders » et « insiders »* 207
2.2.1. Qui sont les *« outsiders »* et les *« insiders »* ? 207
2.3.2. Les mécanismes de détermination des salaires et les règles institutionnelles 209
2.3.3. L'invalidité du *« contrat social »* à long terme 210
2.3.4. Les conséquences de cette segmentation : *Qui sont les victimes ?* 212
2.4. Prolongement de la théorie de dualité 213
2.5. La segmentation selon les catégories professionnelles et les activités économiques 215
2.5.1. Répartition inégale des travailleurs nationaux et non nationaux par catégorie professionnelle 215
2.5.2. Répartition inégale des travailleurs nationaux et non nationaux par activité économique 218
2.5.3. Inégalités dans la population migrante par origine 222
3. Les autres spécificités des marchés du travail dans les pays du CCG 224
3.1. Disparité entre les sexes : la « citoyenneté incomplète » des femmes 224
3.1.1. Aperçu de la disparité entre les sexes sur le marché du travail dans le Golfe 224
3.1.2. Le développement économique désavantage-t-il la position des femmes dans le CCG ? 226
3.1.3. L'environnement socioculturel des femmes dans le CCG 227
3.1.4. L'afflux de main d'œuvre émigrante masculine 228
3.1.5. Les réformes actuelles sont-elles efficaces ? 229
3.2. Évolution du chômage des nationaux dans les économies du CCG : *Un défi persistant à relever* 231
3.2.1. Jeunes diplômés sans emploi : *Aperçu du chômage dans le Golfe par nationalité, sexe, âge et niveau d'éducation* 231
3.2.2. Structure démographique dans les pays du CCG 235
3.2.3. Inadéquation entre le système éducatif et les besoins du marché du travail 235

3.2.4. Interaction entre l'offre et la demande de travail 237
3.2.5. Structure du marché du travail et le contrat social 237
3.2.6. Chômage volontaire ou de *« luxe »* 238
3.2.7. Défi du chômage et voies de réforme 239
3.3. Disparités salariales sur le marché du travail du CCG 240
3.3.1. Inégalités salariales entre les travailleurs nationaux et non nationaux 240
3.3.2. Inégalités salariales parmi les travailleurs migrants 243
4. Les politiques de *« nationalisation »* dans les pays du CCG : *une analyse des programmes de "Al-Taoutine" et de leurs enjeux* 245
4.1. Évolution des programmes de nationalisation dans les pays du CCG 246
4.1.1. La Bahreïnisation 246
4.1.2. L'Emiratisation 247
4.1.3. Koweïtisation 248
4.1.4. L'Omanisation 250
4.1.5. La Qatarisation 251
4.1.5. La Saoudisation 252
4.2. Défis de la *« nationalisation »* : *Une perspective critique sur les programmes existants* 254
4.2.1. Politique quantitative et interventionniste 254
4.2.2. La population et les défis nationaux en matière de ressources humaines nationaux 255
4.2.3. Inadéquation entre le système éducatif et les besoins du marché du travail 256
4.2.4. Facteurs sociaux et culturels propres à la main-d'œuvre autochtone 258
4.2.5. Résistance des employeurs à la *« nationalisation »* 258
4.2.6. Répartition professionnelle des travailleurs autochtones et migrants 259
4.2.7. Disparités entre les secteurs public et privé 260
4.2.8. Déficience de la réglementation du marché du travail et du système de *« kafala »* 261
Conclusion 264
Chapitre 4 - Les conséquences économiques de l'immigration dans les pays du CCG : une exploration empirique au travers d'une revue de littérature et une étude macroéconomique en séries temporelles et sur données de panel 266
Introduction 267
1. Les conséquences économiques de l'immigration dans les pays d'accueil : *Revue de littérature* 269
1.1. Le caractère incomplet des études théoriques 269
1.2. L'analyse des conséquences économiques de l'immigration sur le marché du travail à travers les estimations économétriques 270

1.2.1. Les corrélations spatiales 270
1.2.2. Les études d'expériences naturelles 272
1.2.3. L'approche en termes de fonctions de production et de coût 273
1.3. L'étude de l'impact de l'immigration à travers les méthodes de simulation 275
1.3.1. Approche des proportions des facteurs 275
1.3.2. Les modèles d'équilibre générale calculable 276
1.4. Les méthodes de séries chronologiques agrégées : *le recours aux tests de cointégration et aux tests de Granger* 279
1.5. Synthèse des résultats empiriques 286
2. Les répercussions économiques de l'immigration dans les pays du CCG : *recours aux tests de cointégration et de causalité sur données temporelles* 287
2.1. Données, cadre empirique et méthodologie 287
2.2. Analyse empirique 288
2.2.1. Statistiques descriptives *(sommaires)* 288
2.2.2. Stationnarité des séries 289
2.2.3. Tests de cointégration de Johansen 292
2.3. Estimation du modèle *VAR* 293
2.3.1. Tests de causalité au sens de Granger 293
2.3.2. Application des fonctions de réponse impulsionnelle 295
2.3.3. Décomposition de la variance 301
3. Immigration, croissance économique et chômage : *une approche panel-VAR* 305
3.1. Cadre méthodologique 305
3.2. Analyse empirique 307
3.2.1. Données et statistiques descriptives 307
3.2.2. Tests de racines unitaires et analyse de cointégration 308
3.2.3. Fonctions de réponse impulsionnelle et décomposition de la variance 312
Conclusion 318
Chapitre 5 - Les réformes de la « kafala » dans les pays du CCG : Une évaluation approfondie et une étude microéconomique basée sur données d'enquêtes aux Émirats Arabes Unis 321
Introduction 322
1. Évaluation des politiques migratoires dans les pays du Golfe 325
1.2. Quel est l'impact de la « kafala » sur le marché du travail ? 325
1.2. D'une politique inclusive à une politique restrictive et conditionnelle : *le cas des Émirats Arabes Unis* 329
1.3. Les politiques migratoires aux Emirats Arabes Unis selon le *"MIPEX"* : *politiques anti-intégrationnistes et conditionnées* 334
2. Les réformes du système de *« kafala »* dans les six pays du CCG 336

2.1. Les réformes en Arabie Saoudite 337
2.2. Les réformes au Bahreïn 339
2.3. Les réformes aux Émirats Arabes Unis 341
2.4. Les réformes au Koweït 345
2.5. Les réformes à Oman 346
2.6. Les réformes au Qatar 347
3. Évaluation critique des réformes dans les pays du CCG : *Succès ou échecs ?* 348
4. Satisfaction des travailleurs à l'égard des réformes : *une étude microéconomique du marché du travail aux Émirats Arabes Unis basée sur des données d'enquête* 355
4.1. Description des données 355
4.2. Méthodologie 357
4.3. Interprétation des résultats 359
4.3.1. Axe 1 : *Politiques et réglementations générales du travail* 361
4.3.2. Axe 2 : *Nouvelles mesures pour les politiques de travail et les droits des travailleurs migrants* 365
4.3.3. Axe 3 : *Conditions de travail des travailleurs migrants* 368
4.4. Conclusions et recommandations 372
4.4.1. Résultats par caractéristiques *(genre, âge et qualification)* 372
4.4.2. Résultats par secteur d'activité 376
4.4.3. Résultats par émirat 376
4.4.4. Résultats par nationalité 379
4.5. Limites 382
Conclusion 383
Conclusion générale et recommandations 387
Bibliographie 421
Annexes 446
Listes des tableaux 457
Listes des figures 459
Tabale des matières 461
Résumé 467

Résumé

Au cours des dernières décennies, les trajectoires migratoires traditionnelles, linéaires ou verticales, allant d'un point de départ au sud vers une destination au nord, ont été remplacées par des trajectoires détournées ou horizontales, donnant naissance à une nouvelle dynamique migratoire "Sud-Sud". Dans le cadre de cette thèse, nous adoptons une approche historique et géographique, complétée par des données descriptives pour mettre en lumière ce phénomène migratoire. Cette approche nous a permis d'identifier un terrain d'étude propice de migration « intra-sud » : l'immigration dans les pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG) : l'Arabie saoudite, le Bahreïn, les Émirats arabes unis, le Koweït, Oman et le Qatar *(chapitre 1).* Le phénomène migratoire dans le CCG se distingue par son caractère unique et particulier par rapport à d'autres expériences migratoires mondiales. Les pays du CCG se caractérisent par une forte présence d'immigrés dans leur population totale et active. Par exemple, en 2020, les migrants représentaient 88,1% de la population aux Émirats arabes unis et 77,3% au Qatar *(ONU DAES, 2020)*. De plus, plus de 90% de la population active de ces deux pays est constituée de travailleurs migrants *(GCC-STAT, 2020)*. Cette réalité nous a amené à nous interroger sur les conséquences économiques de l'immigration dans les pays du CCG. Avant de répondre à cette question, une compréhension approfondie de ce phénomène migratoire est essentielle, car il reste souvent méconnu malgré sa prétendue familiarité. Pour cela, nous nous appuyons sur des données statistiques, une rétrospective historique et une étude approfondie des facteurs économiques et sociopolitiques. Cette démarche ne peut pas être dissocié d'une étude des politiques migratoires sous le système de *« kafala »*, en explorant son contexte historique et politique et en mettant en évidence les règles restrictives et anti-installation qui lui sont associées, ainsi que leur rôle dans la promotion des irrégularités en matière de migration *(Chapitre 2)*. En utilisant les données statistiques les plus récentes des six États du CCG, nous analysons l'emploi par secteur, nationalité, genre, qualifications et domaines d'activité. Cette analyse révèle les particularités des marchés du travail de ces pays, nous permettant de développer le concept de "dualité pyramidale" ou "dualité chronique multidimensionnelle" et de déterminer le degré de substituabilité et de complémentarité entre les travailleurs migrants et les autochtones. Parallèlement, nous examinons les règles institutionnelles liées au marché du travail, qui sont souvent interconnectées avec les politiques migratoires du système de *« kafala »*. Nous évaluons leur impact sur le paysage migratoire et sur le marché du travail dans l'ensemble du CCG, en mettant l'accent sur leur rôle dans la promotion des déséquilibres et des externalités négatives sur le marché du travail. Une attention particulière est accordée aux programmes majeurs de "nationalisation" et à leur efficacité ainsi qu'aux obstacles auxquels ils font face (Chapitre 3). La hausse du taux de chômage parmi les nationaux, en particulier chez les jeunes et les femmes, nous a mené à réaliser une étude macroéconomique utilisant deux approches : une analyse des données en série temporelle pays par pays et une approche en panel couvrant l'ensemble de la région. L'objectif est d'analyser les conséquences économiques de l'immigration sur le marché du travail et la croissance économique d'un point de vue économétrique en utilisant des tests de cointégration, des tests de causalité de Granger, ainsi que des fonctions de réponse impulsionnelle *(FRI)*. Les résultats des deux approches convergent, et démontrent clairement que l'immigration n'est pas la cause du chômage *(Chapitre 4)*. Enfin, nous analysons et évaluons les tendances récentes des réformes gouvernementales liées au travail et à la migration dans le système de *« kafala »* des six États du CCG. Dans ce contexte, une étude microéconomique basée sur des données d'enquête est réalisée aux EAU pour étudier la satisfaction des travailleurs vis-à-vis de ces réformes et d'autres aspects du secteur privé. Les résultats mettent en évidence des disparités de satisfaction selon les catégories socio-démographiques et professionnelles *(Chapitre 5)*. Notre recherche montre que la segmentation du marché du travail et l'augmentation du chômage dans ces pays résultent clairement de règles institutionnelles et de problématiques contextuelles, notamment les normes culturelles et sociales, qui se sont combinées au fil du temps.

Mots clés : *Immigration, Marché du travail, dualité pyramidale, tests de causalité, système de « kafala », politiques de « nationalisation »*