



ccme

churches' commission for migrants in europe

Principes directeurs pour les migrations et le développement

Diaconie pour les
personnes entre
pays et cultures



Contente

- 3 Principes directeurs pour les migrations et le développement Version abrégée
- 5 Introduction
- 6 Réflexions et appréciations politiques
- 7 Migration dans le monde
- 8 Interactions entre migration et développement économique
- 10 Effets sociaux et culturels
- 10 Politique migratoire de l'Union européenne
- 12 Perspectives dans la gestion de l'immigration en Allemagne
- 12 Besoin d'information sur l'effet de l'immigration sur les systèmes sociaux
- 13 Évolution démographique et besoin de personnel qualifié
- 14 Mobilité transfrontalière et droit des étrangers
- 15 Principes directeurs pour les migrations et le développement
Leitmotivs et arguments, Possibilités d'application
- 25 Perspectives
- 26 Références bibliographiques
- 29 Groupe de projet
- 31 Notice d'édition

Principes directeurs pour les migrations et le développement

Version abrégée

En Allemagne et dans d'autres pays européens, des concepts et des instruments pour le recrutement ciblé de travailleurs de pays tiers sont examinés avec soin. Dans ce débat, des arguments provenant du contexte de la politique du développement sont également avancés. Dans ce contexte, la Diaconie propose les principes directeurs suivants :

1. La migration et la mobilité appartiennent à l'histoire de l'humanité. À toutes les époques, une partie de la population mondiale était en déplacement.
Dès l'origine, l'histoire de l'humanité est marquée par des mouvements de population. Cela a eu des répercussions sur la conception biblique de l'homme en tant qu'être sédentaire seulement à titre temporaire. Les différentes expériences migratoires de l'homme caractérisent les diverses traditions bibliques: fuite et exil, exode pour échapper à la famine, fondation de famille et retour à la famille, curiosité et soif d'aventure, appel pour partir et porter la bonne parole. Dans l'histoire, de nombreuses innovations et évolutions seraient impensables sans migration. Cela est vrai pour les religions et les sciences, pour les langues, pour les beaux arts, la culture en tous mais aussi pour surmonter des catastrophes naturelles, des guerres et des conflits.
2. La politique migratoire doit placer l'homme en son centre en tant que détenteurs de droits inaliénables.
Selon la conception chrétienne, tous les hommes, en tant que créatures de Dieu, sont dotés d'une dignité particulière et de droits qui en découlent. Les migrantes et les migrants suivent leurs propres perspectives d'avenir, leurs propres espoirs et objectifs. À priori, il leur revient le droit d'organiser eux-mêmes leurs processus de migration. Le développement est favorisé où les droits de l'homme sont garantis et protégés.
3. Le droit de libre circulation comporte le droit de rester et le droit de partir.
La migration est une possibilité d'adaptation personnelle de l'homme aux changements des conditions de vie, et donc l'expression de l'aspiration à la liberté et à l'épanouissement personnel. L'un des objectifs de l'engagement en faveur de la justice et de la liberté internationale est de rendre des personnes capables de migrer de leur propre chef, tout en réduisant les contraintes de devoir quitter leur propre cadre de vie.
4. La Diaconie accompagne des migrantes et des migrants dans des situations critiques et les soutient dans la défense de leurs intérêts.
La Diaconie conseille et soutient toutes les personnes ayant besoin d'orientation et d'assistance, ou eux qui se retrouvent en situations de détresse ou de crise. Elle encourage l'association et la participation des migrants et des migrantes et entretient des programmes d'échange et de rencontre internationaux. Conformément à sa mission, la Diaconie s'engage en faveur de la protection des réfugiés tant en Allemagne qu'à l'étranger. Elle fait valoir son savoir et ses expériences dans les débats politiques sur les migrations en Allemagne et dans l'UE.
5. Les migrants initiateurs de processus de développement positifs dans leurs pays d'origine méritent un soutien particulier.
La migration internationale est une dimension importante du développement humain dans des domaines tels que l'économie, les affaires sociales et la culture. Dans les pays d'origine ainsi que dans les pays d'accueil, elle peut faire fonction de moteur pour la croissance et le développement. Avec les considérables virements prélevés sur leurs économies, ou avec leurs expériences et qualifications qu'ils apportent à leur retour, beaucoup des migrantes et migrants contribuent aux potentiels de déve-

- veloppement économique de leurs pays d'origine. Les associations d'entraide d'expatriés font preuve d'un engagement extraordinaire en réalisant divers projets de développement. Ces actions doivent être appréciées à leur juste valeur et soutenues durablement.
6. Les stratégies d'embauche des pays économiquement forts ne doivent pas grever les pays d'origine.
Quand les pays économiquement forts engagent des médecins, du personnel soignant ou autres personnes qualifiées originaires d'un autre pays afin d'économiser des coûts d'éducation et de formation ou des charges salariales, provoquant ainsi des manques de capacités dans les pays d'origine (« fuite des cerveaux »), il est nécessaire de prendre des mesures favorisant le développement pour contrer la perte de travailleurs et de leur savoir-faire, ou il faut empêcher le débauchage. Les pays recruteurs devraient répondre à un manque de personnel qualifié en améliorant les conditions générales dans les professions concernées, et ainsi rendre celles-ci plus attrayantes pour le marché de l'emploi allemand, ou prendre des mesures qui compensent les perturbations dans les pays d'origine.
 7. Dans notre société d'immigration, les ressortissants d'autres pays sont les bienvenus, qu'ils viennent pour une durée déterminée ou avec la perspective de s'établir durablement et de s'intégrer dans la société.
Étant donné que toute migration n'est pas prévue pour une durée illimitée, un permis de séjour limité dans un premier temps peut constituer un instrument de régulation judiciaire. Mais après quelques années, le droit de libre circulation et le droit à la vie familiale selon l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme doivent obtenir la priorité sur des intérêts de régulation, d'autant plus qu'avec le temps des relations d'une grande importance sociale se développent entre les personnes étrangères et autochtones. Les expériences – pour la plupart positives – avec la libre circulation au sein de l'Union européenne peuvent encourager à expérimenter des règlements plus généreux.
 8. La politique migratoire doit être axée sur le fait que, très souvent, les migrations ne constituent pas des mouvements à caractère unique et indéterminé, mais multiple, temporaire et répétitif.
De nos jours avec la mondialisation, les migrations sont plus diversifiées et plus rapides. Dans de nombreux domaines, l'échange mondial de marchandises, de prestations de services et de main-d'œuvre est une réalité, comme c'est le cas par exemple pour les ouvriers saisonniers ou les aides-moissonneurs. Dans la gestion des migrations légales, de l'audace pour d'avantage de libre circulation s'impose toujours, par exemple en faisant preuve d'une certaine flexibilité dans la régulation et en facilitant les arrivées, les départs et les nouvelles arrivées.
 9. Les normes internationales du travail qui protègent de l'exploitation et des abus les migrantes et les migrants, ainsi que les travailleurs résidents de longue date, doivent être ratifiées et intégralement appliquées.
En vertu des normes définies par des conventions internationales, les migrants ne doivent pas être désavantagés par rapport aux travailleuses et aux travailleurs du pays d'accueil. Le respect de ces normes doit être garanti indépendamment du statut de séjour: même travail, même salaire. Ainsi, les emplois de la population résidente de longue date peuvent être à leur tour protégés.
 10. En tant qu'employeuse, la Diaconie s'engage en faveur de conditions et de chances identiques aux postes de travail vacants car elles sont décisives pour la cohabitation dans la diversité et servent à accomplir sa mission spécifique dans la société.
Cet objectif doit être pris en considération tant dans les règles du droit du travail et leur application que dans le recrutement et le développement de personnel. Dans le cadre de l'ouverture interculturelle des institutions diaconales, il convient de veiller particulièrement à ce que les candidatures de migrantes et de migrants compétents soient équitablement prises en compte.

Introduction

En Allemagne et dans d'autres pays européens, des concepts et des instruments pour le recrutement ciblé de travailleurs de pays tiers sont examinés avec soin. Dans ce débat, des arguments provenant du contexte de la politique du développement sont également avancés. Un groupe de projet chargé de développer à cet effet des «Principes directeurs pour l'immigration de travailleurs en Allemagne et les répercussions et potentiels pour le développement dans les pays d'origine» a élaboré le présent texte de la Diaconie.

Les principes directeurs invitent à mettre au premier plan les droits des migrantes et des migrants tout en prenant en compte les intérêts des pays d'origine. Dans les principes directeurs, il s'agit de la migration à partir de pays tiers qui ne sont pas membres de l'UE (publications de la Diaconie à ce sujet : voir la liste des références bibliographiques). La migration internationale sera un thème de travail de l'Œuvre évangélique de Diaconie et Développement en cours de fondation.

Les principes directeurs ont été précédés par un processus de consultation de plusieurs années mené par la Confédération nationale de la Diaconie, Pain pour le Monde, l'Église évangélique en Allemagne (EKD) et la Commission des Églises auprès des Migrants en Europe (CEME). La Conférence des rapporteuses et rapporteurs pour la migration et l'intégration, la fuite et l'asile dans les Églises membres de l'EKD et de ses Œuvres (Konferenz der Referentinnen und Referenten für Migration und Integration, Flucht und Asyl in den Gliedkirchen der EKD und ihren Werken - KMIFA) a eu pour cela une fonction d'initiatrice. À Hanovre, Hambourg et Berlin se sont tenus des ateliers auxquels participèrent le Service des Églises évangéliques en Allemagne pour le développement et autres spécialistes ecclésiastiques et non ecclésiastiques de la migration et du développement, afin de développer des perspectives communes sur les liens entre la migration et le développement.

En tant que contribution au débat, les principes directeurs s'adressent aux décideurs politiques ainsi qu'aux subdivisions et membres de la propre association. Ils ne concernent pas seulement le travail ecclésiastique et diaconal en matière de

migration et de développement, mais aussi la fonction de la Diaconie en tant qu'employeuse. Des réponses sont apportées aux questions de savoir quel est le besoin en immigration, quelles règles sont requises pour protéger les migrants et quels facteurs doivent être pris en considération pour le marché de l'emploi en Allemagne, ainsi que par rapport aux conséquences subséquentes à la migration dans les pays d'origine. Les principes directeurs contiennent des énoncés sur le choix de critères relatifs aux droits de l'homme à définir pour l'accueil et les conditions de séjour, et sur la question de savoir si l'afflux de main-d'œuvre étrangère peut être vraiment réglementé d'après des considérations utilitaristes.

Des réflexions et appréciations d'ordre général sur la justice et la migration dans le monde constituent l'entrée en matière, dans laquelle sont tout d'abord abordés les modèles fondamentaux de la migration internationale et ses interactions avec des processus de développement. Viennent ensuite des évaluations de la politique migratoire de l'Union européenne et de l'Allemagne. Enfin sont exposés les principes directeurs, qui sont chacun accompagnés d'une brève explication ainsi que d'une présentation des possibilités de mise en application.



Atelier «Travail ecclésiastique en matière de migration et de développement» en 2009 à Hanovre, avec la participation de partenaires œcuméniques

Photo: Pain pour le Monde

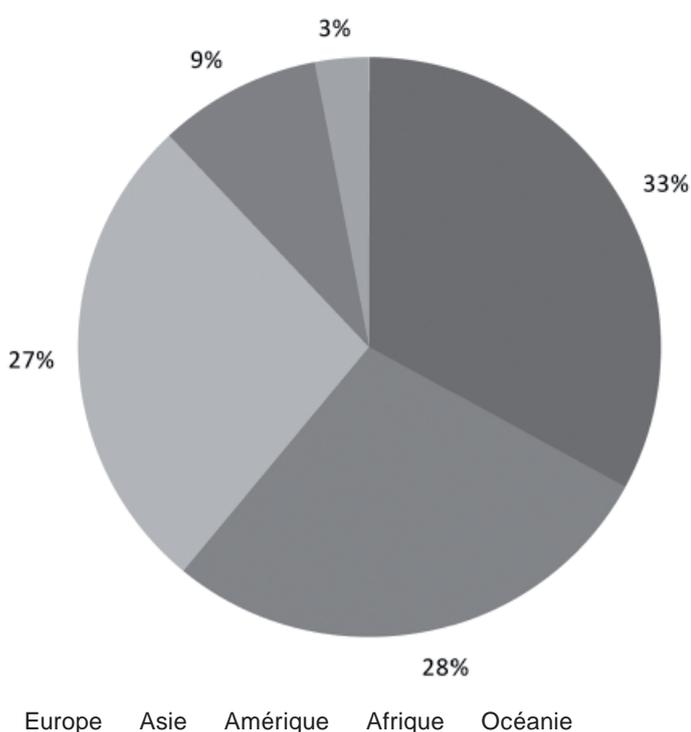
Réflexions et appréciations politiques

Justice dans le monde

Toute personne a le droit de quitter tout pays, y compris le sien, et de revenir dans son pays (Art. 13 Al. 2 de la Déclaration universelle des droits de l'homme). Il est d'abord difficilement compréhensible que d'un autre côté, aucun droit d'entrer dans un autre pays n'ait été inscrit dans la Déclaration. Cependant, contraindre des pays à laisser entrer sur leur territoire des migrants (du travail) de manière non régulée serait une restriction inacceptable du principe de souveraineté des États. Toutefois, une importante exception à cela est constituée par la Convention de Genève sur les réfugiés, dans laquelle des États s'engagent à ne pas refouler à leurs frontières des personnes requérant une protection particulière, mais à leur garantir protection et sécurité.

Régions d'accueil de migrants internationaux

Nombre total: 215,8 millions



Chiffres: World Bank Development Prospects Group's Bilateral Migration Matrix data (2010)

Pour que des personnes puissent exercer leur droit de quitter leur pays, elles doivent avoir trouvé un pays d'accueil qui soutient leur arrivée ou du moins l'autorise. Dans le cas contraire, ces personnes sont contraintes d'emprunter des voies informelles, risquées, pour atteindre leur but. Pour ce faire, elles tombent souvent dans les mains de passeurs criminels et sont parfois obligées de prendre la fuite dans des conditions mettant leur vie en péril telles que des traversées de la Méditerranée.

Des différences dans les chances de développement et les possibilités de travail déterminent en grande partie le cours de la migration internationale. Le motif de chercher du travail dans des pays présentant de meilleures conditions de vie et de travail est compréhensible et fondamentalement légitime. Dans certains cas, des travailleurs dotés d'une bonne formation ne peuvent pas utiliser leurs connaissances dans le pays d'origine, des demandeurs d'emploi ne trouvent pas de travail ou de rémunérations suffisantes. Le manque de structures relevant de l'État de droit ou d'accès à la santé et à l'éducation attise le désir de partir. Bien que les migrants n'en soient pas responsables, ces circonstances servent aux pays d'accueil de justification pour leur refuser une entrée légale ou leur interdire une sortie de l'illégalité avec leurs conditions de travail relevant de l'exploitation.

De même face à des droits inégaux, une politique axée sur le cloisonnement semble contestable. Les personnes des États de l'OCDE bénéficient d'une liberté de voyager pratiquement illimitée et peuvent parcourir le monde en tant que touristes, alors que des citoyens de pays en voie de développement qui souhaitent faire preuve de mobilité sont systématiquement soupçonnés par les pays industrialisés de vouloir immigrer durablement. Pour cette raison ils doivent présenter un pronostic de retour positif pour obtenir une éventuelle permission de voyager.

Le principe d'égalité de tous les êtres humains est battu en brèche par le fait que se font face une pauvreté et une prospérité extrêmes à travers les frontières entre États, avec un énorme déséquilibre des forces. Les frontières devraient être rendues plus perméables pour empêcher la marginalisation. Quand des gens ne voient aucune alternative pour se libérer

de la pauvreté et de situations critiques, la migration doit être possible comme stratégie de survie légale. Mais il ne faut pas oublier que ce ne sont pas les gens les plus pauvres qui décident d'immigrer, car les plus pauvres ne disposent ni des moyens, ni des relations sociales, ni de la formation ni de la santé nécessaires qu'exige la construction d'une nouvelle vie à l'étranger.

En raison des dépendances interétatiques et internationales accrues et du maillage mondial, des accords interétatiques sur la gestion de la migration qui tiennent compte des intérêts de tous sont nécessaires.

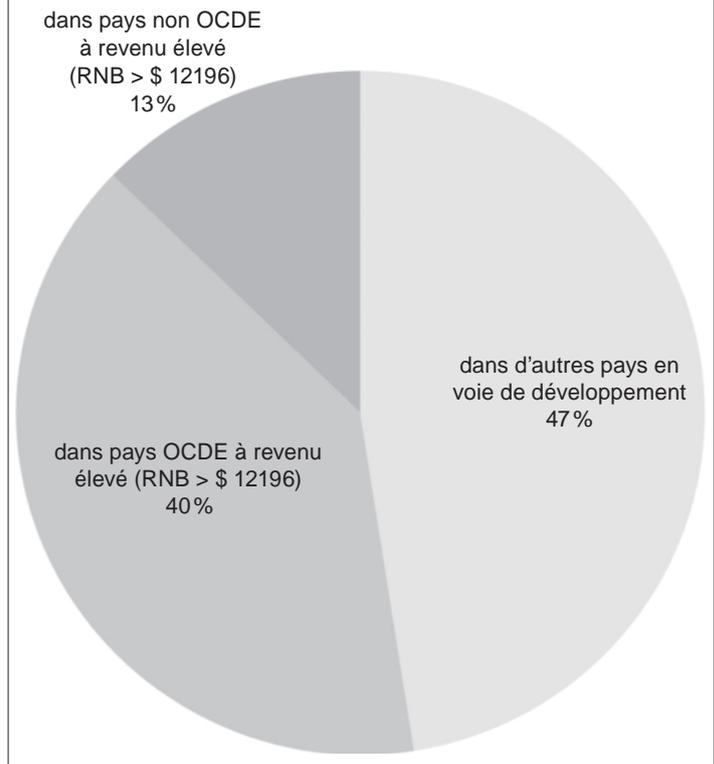
Migration dans le monde

L'Organisation internationale de la migration estime que le nombre de migrantes et de migrants s'élevait à 214 millions dans le monde entier en 2010. Cela représente trois pour cent de la population mondiale¹. Environ 90 pour cent des migrants sont des migrants du travail et les membres de leurs familles. Seulement sept à huit pour cent des personnes qui séjournent de longue date à l'étranger sont des réfugiés reconnus ou des demandeurs d'asile.² Le pourcentage de femmes est à présent presque aussi élevé que celui des hommes.³

La migration est un phénomène mondial qui n'est en aucun cas concentré sur l'Europe. Chaque année, quelque 1,3 million de «nouveaux» migrants internationaux viennent des pays asiatiques. Certes, ce chiffre représente seulement 0,3 pour cent de la population asiatique, mais la part de ce groupe dans le cours de la migration est énorme.⁴ La plupart de ces migrants migrent à l'intérieur de l'Asie, par exemple dans les États du Golfe et non vers l'Europe.

Environ la moitié des migrants de pays en voie de développement migre dans un autre pays en voie de développement, voisin la plupart du temps.⁵ Selon les statistiques, les pays industrialisés ne sont le but que dans un cas sur trois.

Migrants de pays en voie de développement dans le monde en millions



Source : Dilip Ratha et William Shaw : South-South migration and remittances, World Bank Working Paper No. 102, Washington DC 2007, p. 5

En 2005, la Commission mondiale sur les migrations internationales a désigné trois causes principales de la migration: développement, démographie et démocratie.

La migration est souvent la réponse au désir d'avoir un revenu plus élevé et de meilleures chances d'utiliser ses capacités et connaissances, lesquelles sont éventuellement d'avantage demandées à l'étranger que dans le pays d'origine. Dans le même temps, la migration est aussi le résultat de contraintes et de menaces extrêmes sur la vie. Elle doit être comprise comme adaptation à l'échec du développement dans le pays

1 Organisation internationale de la migration (édit.) : Communicating Effectively World Migration Report 2011, Genève 2011, p. 49

2 Organisation internationale de la migration (édit.) : Communicating

3 Bureau international du travail (édit.) : International labour migration, A rights-based approach, Genève 2010, p. 26 f.

4 IOM Independent Network of Labour Migration and Integration Experts (LINET) Anna Platonova und Guiliiana Urso : Recent Migration from the Colombo Process Countries to the European Union, www.labourmigration.eu/research/reports/articles, consulté le 19.4.2012

5 Dilip Ratha und William Shaw : South-South migration and remittances, World Bank Working Paper No. 102, Washington DC 2007, p. 14

d'origine. Une répartition inéquitable des ressources, renforcée par des processus d'urbanisation fulgurants et le manque de possibilités de trouver un emploi, des catastrophes naturelles, les conséquences du changement climatique, l'insécurité alimentaire, des famines et des conflits violents ne laissent à beaucoup de personnes pas d'autres choix que de quitter leur pays natal.

Le droit international public définit un réfugié comme une personne qui se trouve hors du pays dont il possède la nationalité ou dans lequel il a son domicile permanent, et qui en raison de sa race, sa religion, sa nationalité, son appartenance à un certain groupe social, ou de sa conviction politique, a une crainte bien fondée d'être persécutée et ne peut demander la protection de ce pays, ou ne peut y retourner à cause de cette crainte de la persécution.

Les disparités internationales existantes en termes de revenu, de prospérité, de respect de droits de l'homme et de sécurité sont également appelées facteurs de répulsion. Dans les pays d'immigration européens, ceux qui cherchent dans l'émigration une issue à la pauvreté et à la servitude sont désignés avec mépris comme réfugiés économiques et perçus comme menace pesante dans le débat médiatique. L'immigrant est supposé vouloir profiter du système de protection sociale.

La demande en personnes bien formées et hautement qualifiées progresse dans le monde entier. Mais aussi, des demandeurs d'emploi moins qualifiés de pays ayant une structure économique faiblement développée répondent à la demande d'États avec des secteurs économiques en plein essor. Des travailleurs sont fortement recherchés dans les secteurs de la construction et de l'industrie (par exemple en provenance d'Inde, du Sri Lanka ou des Philippines dans les Émirats arabes unis) et dans l'agriculture (par exemple en provenance du Maroc et de Colombie en Espagne).

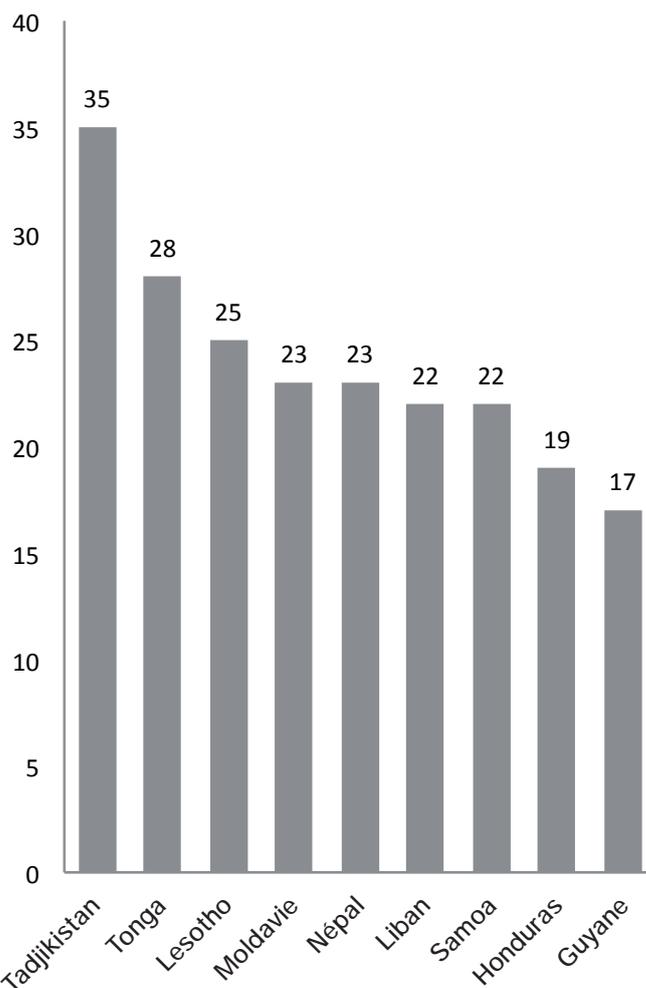
Interactions entre migration et développement économique

La migration est une importante grandeur d'influence pour des champs politiques nationaux, régionaux et internationaux tels que l'économie, les affaires sociales et la culture. Dans les pays d'origine ainsi que dans les pays d'accueil, elle peut faire fonction de moteur pour la croissance et le développement.

Dans les pays d'accueil, les migrantes et les migrants contribuent au rajeunissement et au renforcement de la main-d'œuvre au service de l'économie nationale. Ils stimulent l'entrepre-

Dix premiers pays destinataires de virements à partir de l'étranger

en pourcentage du produit intérieur brut



Source : Banque mondiale (édit.) : Migration and Remittances Factbook 2011, Washington DC 2011

neuriat et soutiennent les systèmes de sécurité et de protection sociale avec leurs cotisations. Dans les pays d'origine, les effets positifs sont liés en premier lieu aux envois d'argent des émigrés. De même, le transfert d'investissements, de technologie et de savoir de migrants et de migrants revenus dans leurs pays natal après un séjour à l'étranger, peut générer des effets de développement positifs.

Les virements internationaux⁶ effectués par les migrantes et les migrants au bénéfice des membres et des proches de la

⁶ Ce terme désigne les fonds envoyés par les migrantes et les migrants du travail aux membres de leurs familles dans les pays d'origine.

famille restés au pays sont principalement utilisés pour l'amélioration des conditions de logement, pour l'achat de denrées alimentaires et la consommation. Alors que selon des estimations, ces paiements dans les pays en voie de développement s'élevaient à environ 60 milliards de dollars US en 1990, ils ont progressé à 328 milliards en 2008, puis n'ont que légèrement reculé ensuite malgré la crise économique.⁷ Ainsi, les virements de l'étranger sont devenus l'une des principales sources de devises. Depuis longtemps, ils représentent un multiple de l'aide officielle au développement. Contrairement aux investissements directs, ils sont effectués avec une grande régularité.

Pour beaucoup de familles dans les pays d'origine, les virements de l'étranger sont devenus la source primaire de revenus. Les membres de la famille dans la diaspora se sentent très obligés vis-à-vis de ceux qui sont restés – souvent précisément parce que ces derniers ont aussi fourni le capital de départ et pris en charge les coûts du voyage à l'étranger.

L'effet de ces paiements sur la situation économique dans les pays d'origine est difficile à mesurer. En effet, les banques qui prélèvent souvent des frais élevés pour les virements en profitent aussi. Là où un système bancaire formel est inexistant, ou trop peu sûr, ou coûteux, les flux monétaires parviennent aux régions destinataires par des voies informelles.

Les interactions avec l'économie locale sont complexes. Il peut y avoir un effet nuisible quand par exemple l'afflux de devises et une consommation accrue entraînent une hausse des prix, entre autres des denrées alimentaires, ou une réévaluation involontaire de la monnaie nationale. Les membres de la famille dans la diaspora n'envoient pas toujours des valeurs pécuniaires dans le pays natal, mais aussi des biens corporels qui sont chers dans le pays natal ou proposés dans une qualité inférieure. Les marchés dans les pays d'origine en souffrent parfois. Inversement, on constate que des migrantes et des migrants à l'étranger demandent de plus en plus de produits des pays d'origine, et relancent ainsi l'exportation de ces pays.

Si les moyens provenant des virements sont disponibles durablement et en quantité suffisante, et si les besoins de consommation les plus urgents sont assouvis, le financement de la formation scolaire et continue des enfants ainsi que de l'amélioration des soins de santé sont possibles. Les fonds prove-

nant de la diaspora sont alors investis également dans l'infrastructure sociale des régions d'origine, ou financent les structures entrepreneuriales locales.

En fin de compte, la migration peut avoir un effet positif sur le marché de l'emploi et les salaires d'un pays d'origine. Au Pakistan, par exemple, l'émigration dans les États du Golfe a entraîné une hausse des salaires pour les ouvriers du bâtiment qualifiés, et vraisemblablement aussi pour des travailleurs sans qualification dans l'industrie du bâtiment et l'agriculture.⁸

On ne peut ni confirmer ni réfuter que l'émigration de travailleurs, et donc la perte de savoir-faire qui l'accompagne, aient par principe des répercussions négatives sur les pays d'origine (la « fuite des cerveaux »). Les pays d'origine sont plus ou moins fortement affectés selon les secteurs. On admet que 56 pour cent des migrants et migrantes ayant une bonne qualification dans les pays de l'OCDE sont originaires de pays en voie de développement.

À la fin des années 90, on admettait que travaillaient dans les pays industrialisés quelque 400 000 scientifiques et ingénieurs venus de pays en voie de développement, alors que 1,2 million de personnes de ce groupe restaient dans ces pays. Selon la Banque mondiale, les États des petites Antilles ont même perdu 60 pour cent de leurs personnes hautement qualifiées du fait de l'émigration. Des États risquent de fortes pertes lorsqu'ils investissent dans l'éducation et la formation de leurs citoyens, et que ceux-ci émigrent ensuite à l'étranger. L'Organisation mondiale de la Santé attire régulièrement l'attention sur le manque dramatique de personnel qualifié dans le secteur de la santé de différents pays en voie de développement. Elle enregistre un manque de personnel médical dans 57 États. 36 d'entre eux appartiennent à l'Afrique subsaharienne. Plus de la moitié du personnel de santé du Ghana ou de la Jamaïque se trouve à l'étranger.

En revanche, une émigration de personnes qualifiées et de diplômés de l'enseignement supérieur, qui ne trouvent pas dans leur pays de sources possibles de revenus correspondant à leur formation, ne réduit pas systématiquement les potentiels des pays d'origine, mais allège le marché de l'emploi et peut même leurs être utile.

Beaucoup de migrantes et de migrants retournent dans leur pays d'origine après un certain temps et compensent la « fuite

⁷ Banque mondiale (édit.) : Migration and Remittances Factbook 2011, Washington DC 2011

⁸ Bureau international du travail (édit.) : International labour migration, A rights-based approach, Genève 2010

des cerveaux » quand ils peuvent être employés conformément à leur qualification. Dans certains cas, cela peut même générer des enrichissements par rapport à la situation d'avant l'émigration (« gain de cerveaux »). Toutefois avec les statistiques disponibles, les effets ne sont que difficilement démontrables de manière empirique. Que le retour contribue au développement du pays d'origine dépend des circonstances. Des modifications des conditions dans le pays d'origine, que ce soit une amélioration du climat économique ou des progrès dans la prééminence du droit, jouent un rôle considérable. Quand les personnes de retour ont épargné assez de capital ou acquis des connaissances dont a besoin le marché de l'emploi local, les conditions pour un nouveau départ réussi semblent réunies. Une tendance claire se dessine : un retour volontaire contribue bien plus au développement que la fin imposée d'un séjour à l'étranger.

Effets sociaux et culturels

Les virements de l'étranger font face aux coûts sociaux à la charge des parents, partenaires ou enfants restés au pays. En raison de la misère économique, même les deux parents se voient de plus en plus contraints de laisser leurs enfants au pays. La garde est alors confiée aux grands-parents ou à d'autres membres de la famille. Souvent, il n'y a pas de structure sociale qui puisse convenablement remplacer le rôle des parents. Les enfants sont alors livrés à eux-mêmes. La situation pour des membres de la famille dépendants est comparable: parfois, les migrants et les migrantes peuvent engager des tiers pour assurer les soins et l'assistance – le produit des virements internationaux est alors réduit par ces dépenses supplémentaires.

Dans quelques pays d'Europe de l'Est, on enregistre des taux de divorces élevés comme conséquence de la migration. En particulier, beaucoup de femmes et d'hommes jeunes émigrent de certaines régions, ce qui entraîne un recul des fondations de nouvelles familles.

Les femmes sont particulièrement exposées à de nombreux obstacles et dangers. Malgré cela, dans la plupart des pays en voie de développement, le nombre de migrantes est pratiquement aussi élevé que celui des migrants. Elles travaillent souvent dans le secteur domestique. Là, elles sont quasiment invisibles, et le respect des lois relatives à la protection du tra-

vail est difficile à contrôler. Ces femmes sont facilement victimes d'abus et d'exploitation.⁹

Se plonger dans un nouvel environnement avec une autre culture demande un énorme effort, surtout quand il s'agit d'établir et d'entretenir des relations sociales dans le pays d'accueil. Des traditions et des coutumes forgeant l'identité gagnent une nouvelle dimension.

Pourtant, des «enrichissements» culturels peuvent aussi être générés, par exemple quand des modèles de rôle traditionnels sont brisés. Des femmes peuvent voir leur rôle revalorisé par le fait qu'elles acceptent un travail rémunéré en dehors de leur propre ménage, et peuvent donc agir en toute autonomie.

À l'étranger, les migrantes et les migrants s'unissent dans des groupements ou des associations et s'engagent en faveur du développement de leurs régions d'origine. Ils investissent dans la création de petites et moyennes entreprises et exercent une influence sur le débat politique dans le pays d'origine. L'Internet supporte le contact et le lien avec les familles, les amis et les partenaires commerciaux, et contribue à l'entretien des relations de nombreuses personnes de la diaspora avec leurs pays d'origine.

Politique migratoire de l'Union européenne

Une politique européenne commune pour la migration et l'asile est développée depuis la fin des années 90. En même temps, une grande importance est accordée à la libre circulation des citoyennes et des citoyens de l'UE, c'est-à-dire à la migration au sein de l'Union. À l'exception des dispositions transitoires encore en vigueur pour la Bulgarie et la Roumanie, les citoyennes et les citoyens de l'UE bénéficient du droit de circulations libres: ils ne doivent pas obtenir une autorisation pour se procurer un emploi dans un autre État de l'UE. S'ils peuvent justifier d'un travail ou de propres revenus suffisants, ils sont en droit de s'établir dans tout autre État de l'UE. Les règles européennes régissant la reconnaissance d'assurances sociales telles que l'assurance maladie et l'assurance vieillesse facilitent la migration interne dans l'UE.

En plus: l'UE se considère comme une communauté de la diversité, comme un espace de liberté, de sécurité et de droit.

⁹ Bureau international du travail (édit.) : International labour migration, A rights-based approach, Genève 2010, S. 27 f. et Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen : Barrieren überwinden : Migration und menschliche Entwicklung (Surmonter les obstacles : migration et développement humain), Bonn 2009

Depuis 2000, elle a créé des directives avec lesquelles elle règle, dans des divers domaines de la vie sociale, la protection contre la discrimination en raison de l'origine, de la religion et de l'idéologie, de l'âge, du sexe, de handicaps et de l'identité sexuelle. Elles s'appliquent à toutes les personnes qui séjournent dans un pays de l'UE, et donc à des ressortissants de pays tiers qui ont immigré dans un pays de l'Union et sont assimilés aux citoyens de l'UE.

Ces avantages ne s'appliquent pas aux personnes qui veulent seulement entrer dans un pays de l'UE. Jusqu'à présent, les institutions de l'UE et les États membres sont parvenus à s'entendre plutôt sur des mesures restrictives, limitant la migration, que dans les domaines concernant les droits de ressortissants de pays externes et de personnes à protéger au niveau international. Cette tendance se retrouve dans les directives de l'UE.

Avec la suppression des contrôles aux frontières intracommunautaires (accords de Schengen) a été développé un système commun de délivrance de visas et mis en place le système d'information de Schengen, dans lequel sont par exemple consignées des interdictions d'entrée. Toutefois à l'inverse, les visas d'entrée sont en général valables pour tous les États membres de l'espace Schengen.

La directive de 2003 relative au regroupement familial fixe les conditions pour l'entrée et le séjour de membres des familles de ressortissants de pays tiers ayant une autorisation de séjour sans limitation de durée. La directive laisse aux États membres une large marge de liberté pour faire dépendre de sévères exigences la délivrance de visas. En Allemagne et en Autriche, il est obligatoire de fournir des preuves de connaissance de la langue avant l'entrée, mais beaucoup de conjointes ou de conjoints n'en sont pas capables. Ainsi en Allemagne, en violation à l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme (droit à la vie familiale), de l'article 7 et de l'article 24 alinéa 3 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, des milliers de demandes ont été refusées avec pour résultat que le regroupement familial est l'exception au lieu de la règle.

En ce qui concerne la protection des réfugiés, les directives sur les critères minimaux pour les conditions d'accueil, la définition et le statut de personnes qui ont besoin de protection internationale, la procédure d'asile, le règlement Dublin II pour examiner quel État membre est compétent pour une procédure, font l'objet de discussions controversées.

Il faut en particulier s'interroger sur leur mise en pratique non uniforme et insuffisante dans les États membres.

Dans le domaine de la politique de refoulement, de nombreuses décisions, directives et mesures ont été convenues. La directive sur le retour de 2008 est un élément clé du droit d'expulsion européen. Mais aussi l'accord de réadmission avec des États tiers, la reconnaissance mutuelle d'arrêtés d'expulsion par un État membre, l'organisation et l'exécution de mesures d'expulsion communes (vols charters de l'UE) ou l'extension du mandat de l'agence de protection des frontières de l'UE FRONTEX au domaine de l'expulsion, montrent que cette politique est prioritaire pour de nombreux États membres.

Une évaluation de la politique de l'UE est par conséquent ambiguë: grâce aux règles de libre circulation et à l'élargissement de l'UE, les conditions pour la majorité des migrantes et des migrants des États de l'UE se sont améliorées, comme par exemple le droit à la vie familiale. Il en résulte un surcroît de migration temporaire pour les études et la vie professionnelle. Pour les ressortissants de pays tiers, l'entrée ainsi que le séjour sont souvent devenus plus difficiles. Les contrôles sévères aux frontières extérieures de l'UE ont pour conséquence que depuis plusieurs années, un nombre croissant de personnes tente d'arriver dans l'Union européenne par des voies périlleuses. Les contrôles sévères et les mesures de surveillance dans les États membres ont pour conséquence que des hommes et des femmes entrés sans permis de séjour, qui travaillent sans autorisation et élèvent leurs enfants, vivent constamment avec le risque de perdre leur sécurité et leur base d'existence.

Les institutions de l'UE reconnaissent certes la disproportion et ont fait des déclarations d'intention pour organiser une migration et une réinstallation de réfugiés régulés, mais leur mise en pratique reste loin des objectifs déclarés. Elle est empêchée par certains États membres, dont l'Allemagne.

Avec le programme d'Amsterdam de 2005, les institutions de l'UE, tout comme l'Allemagne, ont davantage porté leur attention sur l'intégration de migrants et adopté des programmes et des indicateurs pour l'intégration. Depuis, beaucoup de choses ont été faites dans ce domaine. Toutefois, force est de constater que la politique d'intégration est plutôt conçue comme exigence posée aux migrants que comme processus commun entre résidents de longue date et nouveaux arrivants – malgré toute la rhétorique contraire.

De même, dans le troisième programme quinquennal de l'UE sur la migration, dans le programme de Stockholm en vigueur jusqu'en 2014, la libre circulation en tant que droit et les autres droits des citoyennes et citoyens de l'UE doivent être renfor-

cés. L'immigration de ressortissants de pays tiers reste limitée, sachant que la «dimension externe» doit être même élargie par des dits accords de réadmission, programmes régionaux de protection des réfugiés, et par une extension hors du territoire de l'UE des compétences de l'agence de protection des frontières de l'UE FRONTEX. Le programme de Stockholm reconnaît que l'afflux de main-d'œuvre peut contribuer à accroître la compétitivité et la dynamique économique, et que des mesures en termes de politique d'immigration sont nécessaires face aux défis démographiques en Europe. Selon le Conseil de l'Europe, l'Europe a besoin d'une politique flexible, cohérente, qui permette aux migrants d'exploiter à fond leurs potentiels. L'objectif est de favoriser des synergies entre migration et développement, et au niveau international, d'adapter davantage la migration en vue d'atteindre les objectifs de développement du millénaire. Dans le programme de Stockholm et dans les propositions de la Commission européenne portant sur la migration et le développement, l'encouragement de la migration circulaire, c'est-à-dire de la possibilité de séjour limité dans le temps, et éventuellement renouvelable, pour des ressortissants de pays tiers dans l'UE, est déclaré comme objectif. Dans cet esprit sont également propagés des partenariats de migration dans lesquels la migration régulière temporaire doit être rendue possible (par exemple avec le projet pilote Mali). Dans l'Approche Globale de la question des Migrations et de la Mobilité (AGMM), la Commission européenne s'est elle-même engagée en novembre 2011 dans une approche politique cohérente se référant aux migrants.

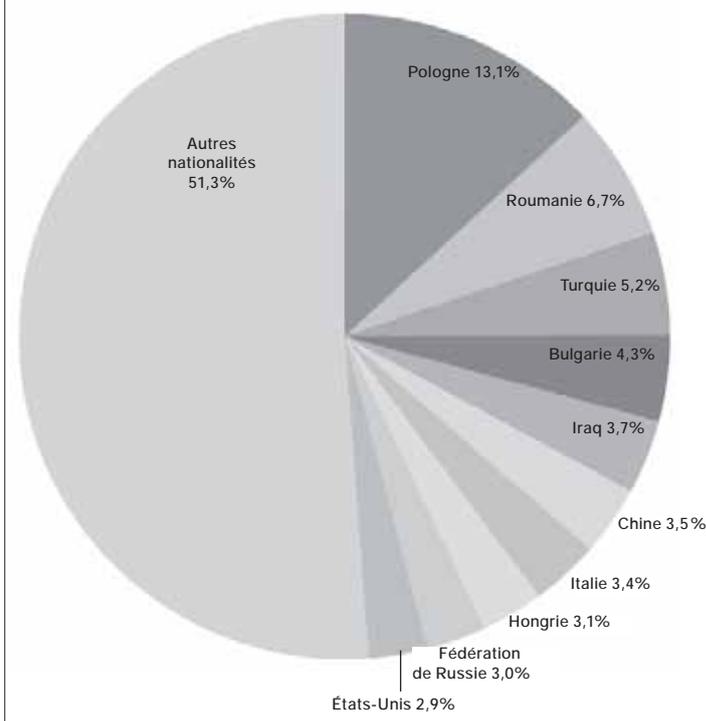
Perspectives dans la gestion de l'immigration en Allemagne

Actuellement, l'augmentation de la population due à l'immigration reste encore faible. Chaque année, le Registre central des étrangers enregistre 280 000 personnes qui sont venues de l'étranger pour une durée de séjour d'au moins un an, ont élu domicile en Allemagne et sont donc considérées comme «immigrées»¹⁰. Cela représente environ 0,3 pour cent de la population résidentielle. Mais exactement le même nombre de personnes – dont des étrangers et des Allemands – quittent le pays, si bien qu'immigration et émigration s'équilibrent pratiquement. L'Allemagne n'est pas seulement un pays d'immigration, mais aussi un pays d'émigration.

10 Office fédéral de la migration et des réfugiés, Rapport sur la migration de l'Office fédéral de la migration et des réfugiés réalisé sur demande du gouvernement fédéral (Migrationsbericht 2010), Berlin/Nuremberg 2011, p. 37

Étrangers immigrés en Allemagne en 2009 pour une durée de séjour d'au moins un an

Nombre total : 284 884



Source : Registre central des étrangers

Dans le débat scientifique prédomine la conviction que la migration internationale produit par principe des effets économiques positifs pour les pays d'accueil. La Commission mondiale sur les migrations internationales a confirmé cet avis dans son rapport.

Besoin d'information sur l'effet de l'immigration sur les systèmes sociaux

Dans la population, des réserves sont émises contre davantage de main-d'œuvre venue l'étranger. On présume que des immigrés perçoivent plus souvent des aides sociales que les natifs. Mais une étude réalisée sur demande de la Commission européenne montre que, par rapport à des natifs comparables, «les immigrés (en dépit de leur plus haut degré de pauvreté)» perçoivent relativement moins d'aides sociales.¹¹ Selon des calculs statistiques, les immigrés ou les étrangers versent

11 IZA-Forschungsinstitut et The Economic and Social Research Institute, Study on Active Inclusion of Migrants, Bonn/Dublin, septembre 2011, page xxxi.

en moyenne plus d'argent aux caisses sociales qu'ils en demandent, bien que le taux de chômage chez les étrangers soit supérieur à la moyenne.¹²

On craint de plus que des travailleurs recrutés à l'étranger pourraient retirer des emplois aux natifs en touchant des salaires plus bas. L'Institut de recherche sur le marché et les professions (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – IAB) à Nuremberg, qui a analysé sur ce point plusieurs études empiriques, arrive à la conclusion suivante: «L'un des plus intéressants résultats de la recherche ancienne comme récente sur la migration est que les effets de la migration sur le marché de l'emploi sont globalement très faibles, voire même neutres. Cela peut être dû au fait que le marché de l'emploi n'est pas le seul à s'adapter à l'afflux de main-d'œuvre étrangère. Dans des économies nationales ouvertes, les marchés financiers et des biens s'adaptent aussi. Au bout du compte, l'élargissement de l'offre d'emplois par la migration au niveau macro-économique est neutre pour la rémunération du facteur travail ainsi que du facteur capital.»¹³ Par conséquent jusqu'à présent, l'immigration n'a finalement pas du tout provoqué un surcroît de chômage parmi les natifs, et leurs salaires ont même quelque peu augmenté sur le long terme.

Toutefois, cette estimation doit être nuancée. Alors qu'il en résulte un effet plutôt légèrement positif pour les travailleurs natifs (sauf en cas formation professionnelle non achevée), une migration du travail supplémentaire peut avoir un effet négatif sur des travailleuses et travailleurs déjà présents, surtout en cas de faible qualification. Une cause à cela pourrait être que les nouveaux immigrants sont davantage en concurrence avec d'autres étrangers qu'avec les natifs en raison de conditions semblables telles qu'un manque de connaissance de la langue allemande, d'une formation professionnelle alle-

mande inexistante ou étrangère non reconnue, ou suite à la discrimination.

Évolution démographique et besoin de personnel qualifié

L'évolution démographique conduira à un recul considérable du potentiel de personnes actives d'ici 2050. Puisque ce processus se déroule progressivement, on part du principe que l'économie peut s'adapter. Toutefois, il est à craindre que le rapport défavorable entre personnes actives et retraitées ouvrira des brèches dans les assurances vieillesse et maladie. Pour contrer ce risque, une immigration durable qui augmente le nombre de personnes actives est l'une des différentes principales mesures d'adaptation. Le nombre de personnes actives ne peut être durablement augmenté que si la fixation et la limitation de la politique d'immigration sur des personnes hautement et très hautement qualifiées sont surmontées.

Selon les calculs démographiques de l'Office fédéral des statistiques et études économiques, la proportion des personnes de plus de 65 ans doublera en Allemagne d'ici 2050. Et le groupe des personnes de plus de 80 ans triplera selon ces calculs. On compte par conséquent sur une forte progression des personnes dépendantes au cours des prochaines années¹⁴. De même, le nombre de séjours en hôpital augmentera¹⁵. D'un autre côté, l'offre en travailleurs reculera nettement. Selon les modèles de calcul, on obtient différents pronostics pour le nombre de personnes actives.

Les pronostics de besoin et d'offre montrent que le besoin additionnel en personnel ne peut pas non plus être couvert par l'emploi supplémentaire d'aides-soignants sans qualification ou spécialisés¹⁶. Même le fort apport de personnel non qualifié actuellement constaté ne suffira plus à couvrir le besoin à partir de 2018. En 2025, 152 000 travailleurs manqueront dans les métiers de soins.¹⁷ De même dans le domaine

12 Bonin, Holger, Der Finanzierungsbeitrag der Ausländer zu den deutschen Staatsfinanzen : Eine Bilanz für 2004 (La contribution des étrangers aux finances publiques), IZA Bonn and DIW Berlin Discussion Paper ; cf. Office fédéral des statistiques et études économiques 11/2006, p. 1149. Le caractère solidaire du système d'assurance sociale ne doit en aucun cas être remis en question avec cet argument.

13 Brücker, Herbert, Arbeitsmarktwirkungen der Migration (Effets de la migration sur le marché de l'emploi), dans : Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ 44/2009), p. 122

14 Office fédéral des statistiques et études économiques, Bevölkerung Deutschlands bis 2050 (La population de l'Allemagne jusqu'en 2050), 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung (11e calcul démographique prévisionnel coordonné), Wiesbaden 2006, p. 23

15 Anja Afentakis et Tobias Maier, Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025 (Projections du besoin et de l'offre en personnel dans les métiers de soins jusqu'en 2025), dans le périodique Wirtschaft und Statistik 11/2010 de l'Office fédéral des statistiques et études économiques

16 Anja Afentakis et Tobias Maier, Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025 (Projections du besoin et de l'offre en personnel dans les métiers de soins jusqu'en 2025), dans le périodique Wirtschaft und Statistik 11/2010 de l'Office fédéral des statistiques et études économiques

17 Office fédéral des statistiques et études économiques, communiqué de presse n° 449 du 06.12.2010, <http://www.destatis.de/jetspeed/por->

des garderies d'enfant, il faut s'attendre à une augmentation de la demande en personnel qualifié – en particulier pour la garde d'enfants en bas âge. Toutefois en raison de l'évolution démographique, il convient de faire une distinction au niveau de l'analyse entre le recul du potentiel en personnes actives et le besoin en personnes qualifiées spécifique au secteur qui y est provoqué par les conditions générales insuffisantes.

Dans quelques années, le besoin de main-d'œuvre ne pourra plus être couvert par les seules personnes actives nationales. C'est pourquoi des stratégies d'embauche à l'étranger gagneront de l'importance, notamment dans des régions de la République fédérale connaissant une forte émigration.

Une condition préalable à une immigration durable de travailleurs est de mettre en place des instruments pour compenser des différences éventuelles entre les qualifications des demandeurs d'emploi étrangers et les exigences des employeurs. Il est également important d'alléger les procédures de reconnaissance de qualifications étrangères, qui sont encore longues et compliquées dans de nombreux champs professionnels.

Plusieurs pays empruntent de nouvelles voies vers une politique plus favorable à la migration. Ils établissent des références en matière d'ouverture interculturelle, de reconnaissance de diplômes, de qualification complémentaire et de conseil. De même au niveau fédéral, il y a des tentatives visant à abandonner la politique de cloisonnement menée jusqu'ici. Fin 2011, le gouvernement fédéral a adopté des assouplissements pour l'immigration de personnel qualifié.¹⁸

Mobilité transfrontalière et droit des étrangers

Dans la société mondiale marquée par une mobilité croissante, la migration n'est souvent pas un acte unique et définitif. Qui a une fois immigré en Allemagne ne reste pas obligatoirement

longtemps dans le pays, car les contrats de travail ayant motivé son acte sont souvent à durée déterminée. De plus, des rapatriements n'excluent pas des retours ultérieurs en République fédérale. 10 pour cent des étrangers de pays tiers ont «déjà quitté au moins une fois l'Allemagne puis y sont revenus».¹⁹

Depuis des décennies, certains segments du marché de l'emploi sont caractérisés par la mobilité transfrontalière. L'Office fédéral des statistiques et études économiques enregistre chaque année quelque 700 000 entrées et sorties, en grande partie dans le cadre du travail saisonnier ou d'autres séjours temporaires, par exemple dans le bâtiment.

La législation relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers n'est pas suffisamment adaptée au caractère souvent temporaire et répétitif de la migration. Elle ne permet assez de flexibilité et de sécurité de séjour pour prendre en compte des affaires professionnelles et familiales transfrontalières, parce qu'elle est trop axée sur la défense et le retour.²⁰ Beaucoup d'étrangers qui souhaitent voyager dans leur pays d'origine ou dans un autre pays s'en laissent dissuader parce qu'ils compromettraient leur possibilité de revenir et donc leur sécurité de séjour et d'existence. Dans l'étude déjà citée de l'Office fédéral de la migration et des réfugiés, il est dit à ce sujet : «On peut supposer que la possibilité de revenir de nouveau le droit de séjourner même après une longue absence faciliterait les mouvements migratoires circulaires». Elle renvoie à un «paradox of permanency», le paradoxe du séjour pour une durée indéterminée. «Des expériences faites en Australie, au Canada et en Espagne montrent que des migrants qui bénéficient d'un droit de séjour pour une durée indéterminée ou sont citoyens du pays d'accueil, sont davantage disposés à migrer de manière circulaire, c'est-à-dire à faire la navette entre le pays d'origine et le pays d'accueil, que les migrants ayant un titre de séjour précaire.»²¹

tal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/ Presse/pm/2010/12/PD10__449__23621,templateld=renderPrint.psml

18 Ministère fédéral de l'intérieur, communiqué de presse du 7 décembre 2011, <http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2011/mitMarginalspalte/12/fachkraefte.html?nn=109632>, consulté le 28.3.2012

19 Office fédéral de la migration et des réfugiés, Migration circulaire et temporaire, Working Paper 35, Nuremberg Januar 2011, p. 8 et 54

20 Cf. Ein Jahr Zuwanderungsgesetz (Un an de loi sur l'immigration) – Remarques et recommandations de l'Organisation de service diaconal de l'EKD sur l'application de la loi sur l'immigration, 27 janvier 2006 ; position de la Caritas Allemagne (DCV) et de l'Organisation de service diaconal de l'EKD (DW) sur le projet d'une loi sur l'application des directives de l'Union européenne en matière de droit de séjourner et d'asile, Berlin et Fribourg-en-Brisgau, 15 mai 2007

21 Office fédéral de la migration et des réfugiés, Migration circulaire et temporaire, Working Paper 35, Nuremberg, janvier 2011, p. 30

Principes directeurs pour les migrations et le développement

Leitmotivs, arguments, possibilités d'application

1. La migration et la mobilité appartiennent à l'histoire de l'humanité. À toutes les époques, une partie de la population mondiale était en déplacement.

Dès l'origine, l'histoire de l'humanité est marquée par des mouvements de population. Cela a eu des répercussions sur la conception biblique de l'homme en tant qu'être sédentaire seulement à titre temporaire. Les différentes expériences migratoires de l'homme caractérisent les diverses traditions bibliques: fuite et exil, exode pour échapper à la famine, fondation de famille et retour à la famille, curiosité et soif d'aventure, appel pour partir et porter la bonne parole. Dans l'histoire, de nombreuses innovations et évolutions seraient impensables sans migration. Cela est vrai pour les religions et les sciences, pour les langues, pour les beaux arts, la culture en tous, mais aussi pour surmonter des catastrophes naturelles, des guerres et des conflits.

Les traditions bibliques donnent également une orientation pour arriver à la conclusion que la migration et la coexistence de différents peuples, cultures et religions demandent une organisation.

Leitmotivs et arguments

Au début était le Verbe. Et le Verbe appelle les hommes à sortir de leurs cadres de vie habituels. Il chasse Adam et Ève du paradis, il force Abraham à partir pour un pays inconnu. Jakob doit fuir, Joseph doit s'exiler. Le peuple d'Israël suit la parole de la libération de l'oppression et des travaux forcés. Ruth et Naomi quittent leur pays à la quête de travail et de pain.

Le fait de la mobilité transfrontalière est pour la tradition biblique une condition fondamentale essentielle de la vie humaine. Le cours de la migration, avec ses divers motifs et expériences, ne constitue pas seulement le cadre de nom-

breuses histoires, il a aussi acquis une influence directe sur l'évolution de la pensée théologique. De l'Exode à l'exil babylonien, la parole de Dieu accompagne les hommes dans leurs mouvements migratoires. Elle ne nie pas les peurs qui forcent à la fuite, et en même temps, elle accepte avec sérénité comme besoin humain le désir consenti de quitter le pays pour une meilleure condition de vie. Ainsi, le regard biblique sur la fatalité individuelle est élargi, et avec le pèlerinage des peuples (Isaïe 3), est même développée une perspective de fin du monde: quand des peuples entiers partent pour le Mont Sion pour entendre la parole de Dieu, ils surmontent dans une dimension universaliste les frontières territoriales, culturelles et linguistiques réellement existantes.

Dans le retournement du Nouveau Testament, le mot Dieu est lui-même sujet de la migration au début était le Verbe et le Verbe s'est fait chair et il a habité parmi nous. Dans cet esprit, l'incarnation peut être comprise comme une immigration: le Verbe quitte le pays céleste pour élire domicile dans le monde humain. Dans la vie de l'homme de Nazareth, cela est enfin palpable et concevable. Le prédicateur itinérant qui n'a pas où reposer sa tête (Matthieu 8, 20), devient ainsi le symbole d'une vie réussie face à la réalité de Dieu.

Dans ce contexte, les positions ecclésiastiques sur l'organisation légale et politique de la migration sont doublement orientées: d'une part, conformément au témoignage biblique, elles acceptent comme donnée la réalité de mouvements migratoires, sans l'idéaliser théologiquement ni l'édulcorer idéologiquement. Mais l'Église s'inscrit elle-même dans la tradition du peuple de Dieu itinérant, qui reconnaît la portée limitée de frontières et d'obstacles étatiques. En fin de compte, elle n'a « pas ici-bas de cité permanente, mais nous recherchons celle de l'avenir » (Hébr. 13, 14). Elle a ainsi dans le cœur de son existence une orientation transfrontalière, au moins internationale et cosmopolite dans le meilleur des cas, ce qui conduit presque obligatoirement à une position de sérénité régulatrice dans les débats sur la main-d'œuvre.

Possibilités d'application

Dans la politique migratoire ainsi que dans les publications ecclésiastiques et diaconales, une limitation aux entraves à la migration devrait être évitée. La migration devrait être perçue comme mission d'organisation dans la politique de développement. Moins de conflits et davantage de démocratie et de développement n'entraînent pas forcément moins de raisons pour migrer. C'est souvent le contraire. Un certain niveau de formation et de revenus favorise la migration, du moins tant que les chances de tout un pays connaissent une amélioration régulière et durable.

La lutte contre les causes de fuite et la protection contre l'expulsion dans les pays d'origine sont et restent des principes de l'action ecclésiastique. Pour cela, des programmes de traitement des conflits et de protection des réfugiés sont nécessaires.

2. La politique migratoire doit placer l'homme en son centre en tant que détenteurs de droits inaliénables.

Selon la conception chrétienne, tous les hommes, en tant que créatures de Dieu, sont dotés d'une dignité particulière et de droits qui en découlent. Les migrantes et les migrants suivent leurs propres perspectives d'avenir, espoirs et objectifs. À priori, il leur revient le droit d'organiser eux-mêmes leurs processus de migration. Le développement est favorisé où les droits de l'homme sont garantis et protégés.

Leitmotivs et arguments

Créé à l'image de Dieu, l'être humain est doté d'une dignité particulière. Dans la vision biblique, cette dignité se fonde dans le rapport à Dieu et nécessite la protection contre tous les intérêts qui la dédaignent, la relativisent ou la nient. Cette dignité est inhérente à tous les êtres humains, sans considération d'origine, de genre, de culture ou de religion, et elle ne peut être retirée à personne. Enfin, elle constitue le point de départ de toutes les réflexions concernant le développement de processus décisionnaires en matière de politique migratoire. En effet, de cette dignité humaine inaliénable résultent des droits et des libertés tels qu'ils sont également inscrits dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies. Des déclarations, pactes et conventions des droits de l'homme s'appliquent à toutes les personnes sans

exception, y compris à celles qui se trouvent hors de leurs pays d'origine.

Possibilités d'application

L'intérêt des gouvernements européens de gérer et réguler les migrations est d'un côté compréhensible et nécessaire. D'un autre côté, leurs mesures ne sauraient porter atteinte à la dignité humaine et doivent tenir compte du principe de la proportionnalité.

Les activités du travail ecclésiastique et diaconal doivent être accompagnées d'une approche axée sur les droits de l'homme et se tourner vers les personnes particulièrement vulnérables. Cela étant, les droits dans des situations d'expulsion, d'exploitation, de trafic d'êtres humains et de vie familiale doivent être explicitement traités.

3. Le droit de libre circulation comporte le droit de rester et le droit de partir.

La migration est une possibilité d'adaptation personnelle de l'homme aux changements des conditions de vie, et donc l'expression de l'aspiration à la liberté et à l'épanouissement personnel. L'un des objectifs de l'engagement en faveur de la justice et de la liberté internationales est par conséquent de rendre des personnes capables de migrer de leur propre chef, tout en réduisant les contraintes de devoir quitter leur propre cadre de vie.

Leitmotivs et arguments

Toute personne a le droit de quitter tout pays, y compris le sien, et de revenir dans son pays (Art. 13,2 DUDH). La Déclaration universelle des droits de l'homme revendique une validité universelle. Les conventions internationales des droits de l'homme s'appliquent à toutes les personnes dans tous les États contractants.

Possibilités d'application

L'application du droit de libre circulation doit être respectée dans la politique en matière de migration du travail²² et dans le travail de la Diaconie, tout comme dans la politique à l'égard des réfugiés, dans la politique de développement et dans les autres champs politiques internationaux.

²² Cf. Principe directeur 7, et principe directeur 4 sur le travail de la Diaconie

Garantir la protection internationale des réfugiés est une tâche centrale. L'UE et ses États membres doivent offrir à toutes les personnes qui arrivent dans l'UE un accès à une procédure d'asile équitable. Le règlement Dublin II (selon lequel est responsable de l'exécution de la procédure d'asile l'État membre dont la personne cherchant protection a franchi la frontière) devrait être modifié, et dans la répartition des personnes cherchant protection, davantage tenir compte des liens familiaux, culturels, humanitaires ou autres avec l'État membre où elles souhaitent aller. Des programmes de traitement des conflits sont nécessaires pour lutter contre des causes de fuite.

Par leurs conventions avec les pays d'origine sur le retour ou le refoulement, l'UE et ses États membres limitent également la libre circulation dans ces mêmes pays. La possibilité de « migration Sud-Sud » entre des États tiers ne doit pas être entravée par la politique européenne de gestion de la migration, mais devrait être au contraire encouragée. Cela doit être pris en compte lors de la conclusion de « partenariats pour la mobilité ».

De même, il faut résolument agir contre les causes de la migration non consentie, qui résultent par exemple des subventions de l'UE à l'exportation de produits agricoles et d'autres éléments de la politique économique et commerciale de l'UE.

4. La Diaconie accompagne des migrantes et des migrants dans des situations critiques et les soutient dans la défense de leurs intérêts.

La Diaconie conseille et soutient toutes les personnes ayant besoin d'orientation et d'assistance, ou qui se retrouvent en situations de détresse ou de crise. Elle encourage l'association et la participation des migrants et des migrantes, et entretient des programmes d'échange et de rencontre internationaux. Conformément à sa mission, la Diaconie s'engage en faveur de la protection des réfugiés tant en Allemagne qu'à l'étranger. Elle fait valoir son savoir et ses expériences dans les débats politiques sur les migrations en Allemagne et dans l'UE.

Les centres œcuméniques ainsi que le programme du Conseil œcuménique des Églises pour des communautés équitables

et inclusives exigent sans cesse une solidarité ecclésiastique transfrontalière: « L'Église a pour mission d'accueillir des migrants et des réfugiés. Il nous faut pour cela une base solide qui ne provoque pas la division et l'expulsion dans les Églises, mais nous aide à nous comprendre et à nous accepter les uns les autres pendant que nous poursuivons l'objectif œcuménique appelés à 'être un'... ».²³

Possibilités d'application

La migration internationale est un « cas normal ». Il en résulte des tâches pour le travail social qui l'accompagne. Le conseil sur des questions concernant le statut dans le cadre de la législation relative au séjour des étrangers et dans la procédure d'asile en font partie au même titre que le conseil sur des questions concernant le rapatriement ou la migration vers un pays tiers. Les services de la Diaconie spécialisés dans la migration accompagnent en Allemagne des personnes ayant des racines étrangères.²⁴

La décision d'hommes et de femmes de quitter leur pays familial est d'une très grande portée et comporte des risques. Les candidats à l'émigration se font facilement une fausse image de l'Europe. Les perspectives de trouver un emploi et les possibilités de rémunération auxquelles ils s'attendent ici n'ont souvent aucun rapport avec les efforts qu'ils ont déployés pour arriver jusqu'ici.

Pour pouvoir renforcer ces personnes et les aider à s'orienter, de nouvelles offres de conseil sont nécessaires dans les pays d'origine. En vertu de l'article 33 de la Convention de l'ONU sur les droits des travailleurs migrants, les travailleurs migrants ont le droit d'être informés sur les droits qui leur sont conférés et sur les règles de droit et d'admission importantes pour eux. De telles offres sont aussi dans l'intérêt des pays d'accueil. Elles doivent répondre aux normes du travail social et relever de la responsabilité d'autorités indépendantes qui agissent dans l'intérêt des personnes demandant conseil. Il s'agit principalement de donner accès à des informations qui permettent aux candidats à l'émigration d'évaluer de manière réaliste leurs chances sur le marché intérieur européen ou dans leur destination souhaitée, en tenant compte de leurs capacités et de leurs qualifications. De l'aide devrait être

²³ Sarah Silomba Kaulule, vice-présidente de la commission du COE pour la foi et la constitution de l'Église, Conseil œcuménique des Églises, *Migration verändert die kirchlichen Landschaften* (La migration modifie les paysages ecclésiastiques), 15.12.2011, Genève

²⁴ Cf. *Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft, Rahmenkonzeption Migration, Integration und Flucht*, (Diaconie dans la société de l'immigration, conception générale Migration, Intégration et Fuite), textes de la Diaconie 17.2007, Berlin 2007, p. 42-47

offerte dans la recherche de contact avec les administrations et pour apprendre l'allemand. Il est également nécessaire d'informer sur des risques éventuels et de prendre en considération les perspectives des membres de la famille qui restent. Cela est également utile pour les membres qui souhaitent rejoindre les émigrés.

En tant qu'organisation agissant au niveau international, la Diaconie dispose dans une série de pays de réseaux qui permettent la mise en place de telles structures de conseil. En collaboration avec les services de la migration d'Allemagne, des centres d'information et de conseil sans parti pris pourraient être aménagés et encouragés pour les candidats au départ.

Article 13 de la Déclaration universelle des droits de l'homme

1. Toute personne a le droit de circuler librement et de choisir sa résidence à l'intérieur d'un État.
2. Toute personne a le droit de quitter tout pays, y compris le sien, et de revenir dans son pays..

5. Les migrants initiateurs de processus de développement positifs dans leurs pays d'origine méritent un soutien particulier.

La migration internationale est une dimension importante du développement humain dans des domaines tels que l'économie, les affaires sociales et la culture. Dans les pays d'origine ainsi que dans les pays d'accueil, elle peut faire fonction de moteur pour la croissance et le développement. Avec les considérables virements prélevés sur leurs économies, ou avec leurs expériences et qualifications qu'ils apportent à leur retour, beaucoup de migrantes et de migrants contribuent aux potentiels de développement économique de leurs pays d'origine. Les associations d'entraide d'expatriés font preuve d'un engagement extraordinaire en réalisant divers projets de développement. Ces actions doivent être appréciées à leur juste valeur et soutenues durablement.

Possibilités d'application

Dans la coopération publique et ecclésiastique en matière de développement, la coopération accrue avec les réseaux de la diaspora est la bienvenue. À cet effet, il serait utile que les structures diaconales encouragent et facilitent l'accueil d'organisations de migrants.

La coopération internationale en matière de développement peut contribuer à simplifier énormément le quotidien de familles vivant dans différents pays, en favorisant la mise en place d'un système maillé de banques et de caisses d'épargne qui permette de recevoir partout des virements de l'étranger de manière fiable et peu coûteuse. De même, des organisations du travail œcuménique ecclésiastique peuvent contribuer à faciliter les virements internationaux en utilisant leurs structures internationales.

Des offres pour l'intégration de personnes de retour dans les pays d'origine peuvent servir à utiliser pour le processus de développement les qualifications et les expériences qu'elles ont acquises à l'étranger. Elles sont particulièrement nécessaires quand le retour a lieu sans ressources ou avec des attentes insatisfaites. Il faut éliminer les barrières et les discriminations à l'égard des personnes de retour.

6. Les stratégies d'embauche des pays économiquement forts ne doivent pas grever les pays d'origine.

Quand les pays économiquement forts engagent des médecins, du personnel soignant ou autres personnes qualifiées originaires d'un autre pays afin d'économiser des coûts d'éducation et de formation ou des charges salariales, provoquant ainsi des manques de capacités dans les pays d'origine («fuite des cerveaux»), il est nécessaire de prendre des mesures favorisant le développement pour contrer la perte de travailleurs et de leur savoir-faire, ou il faut empêcher le débauchage. Les pays recruteurs devraient répondre à un manque de personnel qualifié en améliorant les conditions générales dans les professions concernées, et ainsi rendre celles-ci plus attrayantes pour le marché de l'emploi allemand, ou prendre des mesures qui compensent les perturbations dans les pays d'origine.

Possibilités d'application

Les effets des activités de recrutement transfrontalières dans les États d'origine, par exemple sur les soins de santé, doivent être pris en considération. Pour un recrutement international transfrontalier et responsable de personnel, le «Code de conduite et suivi concernant le recrutement et la rétention transfrontaliers éthiques dans le secteur hospitalier»²⁵ peut être pris pour référence. Le code a été conclu le 7 avril 2008

²⁵ European Hospital and Healthcare Unions and Employers sign a code of conduct, <http://www.epsu.org/a/3718>, consulté le 2.2.2012



Offre de cours et de conseil de la Diaconie à Priština/Kosovo, mars 2012. Le projet « Arriver préparé dans la nouvelle patrie » s'adresse à des immigrants venus de Turquie et du Kosovo. Photo : Diaconie Bade

par la Fédération syndicale européenne des services publics et l'Association européenne des employeurs hospitaliers.

Le recrutement d'aides-soignants à l'étranger porte en lui le risque que des lacunes apparaissent ou s'agrandissent dans le système de santé de ces pays. C'est pourquoi en Norvège a été formulée une règle fondamentale qui stipule que le pays d'accueil doit financer la formation à l'étranger d'aides-soignants ou la refinancer dans le cadre de l'aide au développement. Des services et des institutions ne devraient pas recruter de personnel dans des pays qui manquent d'aides-soignants.²⁶ En 2010, l'Organisation mondiale de la Santé a édicté un Code de conduite mondial pour le recrutement transfrontalier de personnel de santé, qui est censé garantir que des aides-soi-

gnants ne soient pas débauchés contre les intérêts des pays d'origine.²⁷

Partenariats de formation

La Diaconie entretient une série de partenariats avec des organisations sociales et ecclésiastiques dans les pays de l'Est et de l'hémisphère sud. Sur cette base, des coopérations – en partie déjà existantes – ont pu être renforcées dans le cadre de la formation initiale et continue de personnel qualifié, par exemple dans le cadre de partenariats pour la mobilité. Ainsi par exemple, des étudiants étrangers peuvent effectuer des stages dans des institutions de la Diaconie. Il convient d'examiner si des personnes jeunes et aptes sélectionnées par

²⁶ WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel, Mai 2010, http://www.who.int/hrh/migration/code/code_en.pdf, consulté le 2.2.2012

²⁷ WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel, Mai 2010, http://www.who.int/hrh/migration/code/code_en.pdf, consulté le 2.2.2012

des organisations partenaires étrangères peuvent suivre une formation en Allemagne. Dans le cadre de ce partenariat de formation, un contrat de travail devrait être assuré immédiatement après la formation. Les organisations partenaires concernées obtiennent ainsi des personnes formées et qualifiées, et la Diaconie contribue au soutien de ces organisations partenaires. On pourrait aussi envisager que le personnel formé et qualifié travaille encore une année chez le responsable de la formation afin de rentabiliser le partenariat de formation pour les deux parties. Toutefois, l'intégration des apprentis étrangers dans les écoles professionnelles de la Diaconie demande des efforts supplémentaires. En fait partie en premier lieu une offre complémentaire de pouvoir améliorer les connaissances de l'allemand avant et pendant la formation.²⁸

7. Dans notre société d'immigration, les ressortissants d'autres pays sont les bienvenus, qu'ils viennent pour une durée déterminée ou avec la perspective de s'établir durablement et de s'intégrer dans la société.

Étant donné que toute migration n'est pas prévue pour une durée illimitée, un permis de séjour limité dans un premier temps peut constituer un instrument de régulation judicieux. Mais après quelques années (en général pas plus de cinq), le droit de libre circulation et le droit à la vie familiale selon l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme doivent obtenir la priorité sur des intérêts de régulation, d'autant plus qu'avec le temps se développent entre les personnes étrangères et autochtones des relations d'une grande importance sociale. Les expériences – pour la plupart positives – avec la libre circulation au sein de l'Union européenne peuvent encourager à expérimenter des règlements plus généreux. La vie sociale commune réussit mieux avec des perspectives durables.

Face à l'évolution démographique, des personnes actives venues de pays tiers peuvent en outre contribuer à la stabilisation absolument nécessaire des systèmes sociaux.

Possibilités d'application

Pour mettre en évidence le fait que l'immigration est bienvenue en Allemagne, il faudrait envisager de modifier en consé-

quence la finalité fixée par le § 1 de la loi sur les titres de séjour. La finalité de la loi ne devrait pas être «la gestion et la limitation de l'immigration», mais uniquement sa «gestion». Une telle modification du texte en vigueur pourrait lancer un signal aux offices pour les étrangers afin qu'ils usent de leurs marges d'appréciation non pas dans le sens d'une attitude défensive, mais davantage dans l'intérêt du marché de l'emploi et selon des considérations d'ordre supérieur.

D'autres régimes d'immigration fixés par la loi, avec des procédures transparentes et quantifiables, par exemple un « système à points », sont nécessaires.²⁹ Pour offrir une chance aux demandeurs d'emplois transfrontaliers qui vivent dans des conditions précaires dans leur pays d'origine, des permis d'entrée et de travail devraient être délivrés à un contingent de candidats à la mobilité internationale, à fixer chaque année.

Qui réside en Allemagne depuis un certain temps, par exemple cinq ans, et y travaille, devrait pouvoir acquérir le droit à un statut de séjour assuré, et un peu plus tard, également la nationalité allemande. Cela étant, des interruptions du temps de travail dues à des séjours à l'étranger devraient pouvoir être comptabilisées.

Pour offrir une chance aux demandeurs d'emplois transfrontaliers qui vivent dans des conditions précaires dans leur pays d'origine, des accords pourraient également être conclus avec des pays d'origine hors d'Europe dans le cadre du règlement relatif à l'emploi. Il serait ainsi possible de réagir efficacement devant des situations de crise, telles que le « printemps arabe », qui suscitent de telles conditions de vie précaires. Les intérêts des pays d'origine devraient être examinés et pris en compte dans des entretiens interétatiques. Cela peut également avoir lieu au niveau européen, comme le montrent les accords de « partenariats pour la mobilité » de l'UE. Les études prévisionnelles devraient comprendre des mesures pour préparer les personnes qualifiées à l'insertion professionnelle et sociale en Allemagne.

Le droit à la vie familiale selon l'Art. 8 de la Convention européenne des droits de l'homme ne doit pas être restreint par des réserves émanant de la législation sur les étrangers. Les enfants mineurs, en particulier, sont victimes de telles entraves, mais aussi des couples et des unions libres sont exposés à de lourdes épreuves par de longues périodes de séparation.

²⁸ Autres exposés sur la responsabilité de la Diaconie dans le principe directeur 10

²⁹ L'Organisation de service diaconal de l'EKD a déjà adopté cette position en 1997 dans sa conception générale Migration et Fuite, correspondance de la Diaconie 09/97, Stuttgart 1997

Promouvoir l'assimilation, éliminer la discrimination

Le fait que l'intégration est inscrite à l'agenda politique depuis quelques années constitue un grand progrès. Cependant, la politique d'intégration n'est pas exempte d'attentes basées sur la méfiance. Souvent, l'impression est donnée que des conditions unilatérales sont posées aux immigrés. Sous le mot clé «inclusion sociale», il faut une orientation claire en tant que politique d'assimilation avec protection explicite contre la discrimination. Des stratégies gouvernementales telles le Programme fédéral d'intégration selon le § 45 de la loi sur les titres de séjour et le Plan d'action national Intégration de 2012 (NAP-I) accusent un manque de formulations d'objectifs et de mesures de protection contre la discrimination. De fortes structures politiques et sociétales ainsi que des mesures de financement régulières et durables sont nécessaires pour lutter résolument contre le racisme en Allemagne.

8. La politique migratoire doit être axée sur le fait que, très souvent, les migrations ne constituent pas des mouvements à caractère unique et indéterminé, mais multiple, temporaire et répétitif.

De nos jours avec la mondialisation, les migrations sont plus diversifiées et plus rapides. Dans de nombreux domaines, l'échange mondial de marchandises, de prestations de services et de main-d'œuvre est une réalité, comme c'est le cas par exemple pour les ouvriers saisonniers ou les aides-moissonneurs. Dans la gestion des migrations légales, de l'audace pour davantage de libre circulation s'impose toujours, par exemple en faisant preuve d'une certaine flexibilité dans la régulation et en facilitant les arrivées, les départs et les nouvelles arrivées.

Possibilités d'application

Améliorer la sécurité de séjour et la possibilité de consolidation du séjour

La loi sur les titres de séjour pourrait être adaptée au besoin de sécurité et de surcroît de flexibilité dans la migration en renonçant à son règlement stipulant que le titre de séjour devient caduc après six mois de séjour à l'étranger. Alors, des hommes et des femmes ne devraient plus être liés à une décision de migration irrévocable leurs perspectives d'avenir qu'ils doivent souvent adapter aux changements de condition. Les candidats à la mobilité auraient ainsi le sentiment de pouvoir revenir en Allemagne en toute sécurité même après une

longue absence. De même, des partenariats bilatéraux pour la mobilité ne devraient pas créer une gêne pour les perspectives d'avenir et le droit à la libre circulation des candidats à la migration – sinon ils seraient condamnés à l'échec.

En présence d'une offre d'emploi, un droit ou une autre possibilité devrait être accordé(e) à des demandeurs d'emploi qui étaient déjà des migrants ayant quittés l'Allemagne pour retourner dans leur pays d'origine. La généralisation de la possibilité d'obtenir la double nationalité permettrait de faciliter encore plus la vie de familles par-dessus les frontières.

Améliorer les conditions pour étudiants ayant terminé leurs études

Le permis de séjour pour chercher du travail après les études, limité à un an jusqu'à présent, devrait être prolongé à deux ans. Ainsi des étrangers scolarisés à l'étranger auraient une chance réelle de trouver un premier emploi correspondant à leur qualification même dans une situation conjoncturelle difficile. Ainsi dotés d'expériences et de relations professionnelles,



Reproduction avec l'aimable autorisation de Johann Mayr

les diplômés d'Europe de l'Est, d'Asie, d'Afrique ou d'Amérique latine auraient une meilleure chance d'entrer dans la vie professionnelle dans leur pays d'origine. Quand l'attribution de bourses à des ressortissants de pays tiers n'est pas liée à la condition du retour, les boursiers ont la possibilité d'amasser des expériences professionnelles avant leur retour, et d'accroître l'avantage que cela présente pour leur pays d'origine.

Adapter la sécurité sociale au caractère temporaire des migrations

Immigration signifie également «immigration dans les systèmes sociaux» – dans le cas normal des migrations, cela est un effet réjouissant, car chaque assujéti à l'assurance supplémentaire peut être considéré comme soutien du système d'assurance sociale. Pour tenir compte du fait que la migration est souvent limitée dans le temps, on a commencé déjà très tôt à permettre à des travailleurs immigrés d'emporter leurs droits à l'assurance-vieillesse lors de leur retour dans leur pays d'origine. Mais cette « portabilité » de prestations sociales ou encore le remboursement des cotisations versées au titre de l'assurance-vieillesse ne sont possibles que d'une manière très limitée. La protection fondamentale, l'aide sociale, les allocations parentales, les allocations familiales et autres prestations sont par principe liées au séjour sur le territoire fédéral.³⁰ Il convient d'examiner avec le plus grand soin quelles améliorations de la portabilité seraient judicieuses pour être plus équitable à l'égard de la réalité des séjours temporaires de travail.

9. Les normes internationales du travail qui protègent de l'exploitation et des abus les migrantes et les migrants, ainsi que les travailleurs résidents de longue date, doivent être ratifiées et intégralement appliquées.

En vertu des normes définies par des conventions internationales, les migrants ne doivent pas être désavantagés par rapport aux travailleuses et aux travailleurs du pays d'accueil. Le respect de ces normes doit être garanti indépendamment du statut de séjour : même travail, même salaire. Le respect et la surveillance des normes peuvent également limiter la concurrence déloyale par paiement de plus bas salaires ou de moins de charges sociales ; ainsi, les emplois de la population résidente de longue date peuvent être à leur tour protégés.

Possibilités d'application

Dans le domaine des revenus inférieurs, des mesures de stabilisation des catégories salariales inférieures ou des salaires minimaux sont nécessaires pour éviter un dumping sur les salaires et l'externalisation. Des rémunérations et des conditions de travail attractives sont absolument nécessaires pour recruter du personnel spécialisé et hautement qualifié dans la concurrence sur le marché de l'emploi mondialisé. La garantie de salaires conformes à la dignité humaine et attrayants est l'instrument le plus sûr pour pouvoir répondre durablement par l'immigration à la demande en travailleurs formulée par l'économie industrielle, commerciale et d'utilité publique, et pour empêcher que la main-d'œuvre souhaitée évite l'Allemagne. Des conventions collectives qui permettent un plus fort pouvoir d'achat et l'introduction de salaires minimaux peuvent contribuer à protéger contre le dumping sur les salaires notamment les catégories salariales inférieures des natifs et des immigrés.

Les investissements dans l'éducation et la formation professionnelle, également de personnes scolarisées en Allemagne issues de l'émigration, doivent être intensifiés d'une manière générale.

La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille renforce déjà des normes relatives aux droits de l'homme. La convention de l'ONU se réfère au départ, au séjour dans le pays d'accueil et, le cas échéant, au retour. Elle définit les droits indépendamment de la situation selon le droit de séjourner, ainsi que les obligations d'information et de coopération entre les pays d'origine et les pays d'accueil. Jusqu'à présent, la plupart des pays industrialisés n'ont pas ratifié la convention. L'Allemagne devrait toutefois franchir ce pas.

10. En tant qu'employeuse la Diaconie s'engage en faveur de conditions et de chances identiques aux postes de travail vacants, elles sont décisives pour la cohabitation dans la diversité et servent à accomplir sa mission spécifique dans la société.

Cet objectif doit être pris en considération tant dans les règles du droit du travail et leur application que dans le recrutement

³⁰ Cf. pour discussion plus détaillée : Office fédéral de la migration et des réfugiés, Migration circulaire et temporaire, document de travail, pages 36 ff.



La migration internationale est souvent un cas pour réduire la bureaucratie.

Photo : Christoph Püschner/Pain pour le Monde

et le développement de personnel. Dans le cadre de l'ouverture interculturelle des institutions diaconales, il convient de veiller particulièrement à ce que les candidatures de migrantes et de migrants compétents soient équitablement prises en compte. La Diaconie doit faire preuve de crédibilité dans l'accomplissement de sa mission spécifique dans la société quand elle accepte de cette manière son rôle d'employeuse et donne un bon exemple.

Possibilités d'application

Dans sa fonction d'employeuse, la Diaconie porte une part de responsabilité dans l'organisation de la société de l'immigration ouverte et de son marché de l'emploi. Les exigences posées à la politique et la pratique exercée par les responsables diaconaux du recrutement devraient être en harmonie.

Dans les institutions, services et associations de l'Église et de la Diaconie, il convient de créer une culture de bienvenue et une plus grande ouverture à l'égard des travailleurs venus de l'étranger. La documentation « Interkulturelle Öffnung in den Arbeitsfeldern der Diakonie » (Ouverture interculturelle dans les domaines d'activités de la Diaconie), qui s'adresse à ses institutions, services et associations sans exception, contient des préceptes (thèses) pour des processus d'ouverture interculturelle et des pierres de touche pour percevoir la situation réelle.

Des conséquences doivent en être déduites pour le recrutement de personnel dans des institutions diaconales. La qualification et les connaissances de l'allemand sont décisives pour l'aptitude professionnelle des candidates et des candidats. De même, l'appartenance confessionnelle à une Église est requise.³¹ Déterminer dans quelle mesure des règlements du

³¹ Cf. Charakteristika einer diakonischen Kultur (Caractéristiques d'une culture diaconale), Texte de la Diaconie 01.2008, Berlin, Janvier 2008, ainsi que Perspektiven zur Mitarbeitengewinnung in der Diakonie (Perspectives sur le recrutement de collaborateurs dans la Diaconie), textes de la Diaconie, 05.2010, Berlin, mai 2010

droit ecclésiastique pour une collaboration professionnelle sont fondés sur la pratique a été identifié comme tâche pour l'association.

Les mesures de recrutement de personnel doivent être aménagées et remaniées de sorte qu'elles visent de manière ciblée les personnes d'origine étrangères, et notamment les jeunes. Les conditions d'accès à une profession et les règlements organisant la formation pour les professions diaconales doivent être examinés sur le point de savoir s'ils sont discriminants en raison de l'origine étrangère.

Les institutions diaconales peuvent examiner dans quelle mesure elles sont capables de créer des accès à l'emploi pour des personnes tolérées ou lors de l'insertion dans le cadre de programmes de réinstallation.

Les champs d'activité de la Diaconie demandent en général beaucoup de communication. De bonnes connaissances de l'allemand sont un critère de qualité indispensable car, par exemple dans le domaine des soins ou de la garde des enfants, les collaborateurs de la Diaconie doivent pouvoir s'entendre avec les gens qu'ils rencontrent de sorte qu'une empathie et une juste appréciation de situations soient possibles. Dans le contexte de la société d'immigration, de bonnes connaissances dans d'autres langues sont en outre souhaitées, mais elles ne peuvent pas remplacer la pratique de l'allemand. Partant de cette considération, le recrutement de personnel devrait, de manière plus intense et plus ciblée que jusqu'à présent, avoir recours au potentiel non épuisé de personnes ayant des racines étrangères et vivant en Allemagne, qui ont déjà acquis une connaissance suffisante de l'allemand ou ont été scolarisées dans le système allemand.³²

Recrutement équitable de personnel étranger

Le recrutement de personnel qualifié venu de l'étranger ne doit pas donner lieu à un traitement inégalitaire par rapport au personnel allemand. En particulier, aucune coupe ne doit être effectuée dans la rémunération conventionnelle (par exemple : directives sur les contrats de travail). Le recrutement de personnel venu de l'étranger ne peut remplacer les améliorations nécessaires des conditions générales pour les métiers de

soins. Les métiers de soins doivent devenir plus attractifs, en premier lieu par une amélioration des conditions de travail et une rétribution conforme aux prestations. Cela exige que la rétribution conforme aux prestations des collaborateurs soit également prise en compte par les organismes prestataires dans les négociations sur les rémunérations. Le refinancement de la dotation en personnel et la rémunération conventionnelle de celui-ci sont déterminants pour assurer les conditions qualitatives générales de la fourniture de prestations de soins.

Qualification de personnel dans la Diaconie

La Diaconie devrait s'engager plus fortement dans le domaine de la qualification adaptative d'aides-soignants, d'éducatrices et d'éducateurs. Dans le cadre des migrations et du regroupement familial, la demande en qualifications s'est développée en particulier pour le personnel des services de santé. Souvent, malgré l'existence d'une qualification étrangère, aucune reconnaissance à part entière du diplôme professionnel n'est attestée. Dans ce cas une qualification adaptative doit être suivie dans un service de santé allemand. Par des offres ciblées en conséquence, la Diaconie aurait la chance de recruter des personnes qualifiées dotées d'expériences professionnelles et de connaissances de langues étrangères.

Des instruments de qualification adaptative dans le domaine des soins pourraient également servir à procurer un emploi à des réfugiés reconnus et à des personnes sous protection subsidiaire. De même, la Diaconie pourrait soutenir ici le programme de réinstallation, adopté fin 2011 et prévu tout d'abord pour trois ans, avec un contingent annuel de 300 personnes, en encourageant par une offre de qualification l'intégration de ces personnes sur le marché de l'emploi et dans la société. Cette idée pourrait être expérimentée dans des projets modèles par la coopération de services spécialistes de la migration et d'institutions d'aide aux personnes âgées. De même pourraient en profiter des personnes qui sont menacées de refoulement à cause de leur statut de séjour précaire et qui, grâce à la perspective professionnelle durable en tant que personnes qualifiées dans le domaine des soins ou social, peuvent justifier de moyens de subsistance suffisants sans aide publique pour obtenir le droit de résidence.

³² Cf. Groupe de travail fédéral des Œuvres sociales non gouvernementales, Ansätze und Überlegungen zum Umgang mit der Fachkräftesituation in Kindertageseinrichtungen (Approches et réflexions sur le traitement de la situation du personnel qualifié dans des institutions de garderie d'enfants, Berlin 08.03.2011, pages 6 ff.

Perspectives

La migration et ses répercussions ne sont guère planifiables et gérables. Leurs conséquences ne se révèlent qu'à long terme. Elles ont des effets sur le cours des événements à l'échelle mondiale. Le jeu des forces issues de facteurs d'attrait et de répulsion, les multiples motivations et déclencheurs de la migration ne se laissent guère influencer de l'extérieur. C'est pourquoi nous devons éviter de donner l'impression que nous pouvons fondamentalement influencer la migration, ou l'empêcher. Mais nous pouvons accompagner les gens, en tant que détenteurs de droits fondamentaux, dans les circonstances de leur vie dues à la migration, et réaliser des choses positives.

Avec les citoyennes et les citoyens marqués par la transnationalité, leurs réseaux familiaux et leur appartenance biographique multiple, des rapports et des liens forts se développent entre leurs pays. Les personnes vivant dans les pays d'accueil sont des acteurs et des messagers des relations économiques, sociales et culturelles avec leurs pays d'origine, et exercent une fonction de pont. Ce grand potentiel et ces grandes chances méritent la reconnaissance. Des objectifs et des projets communs sont possibles. Ainsi, l'éducation et la formation pourraient devenir des tâches communes au pays d'origine et au pays d'accueil. Le développement économique

peut profiter de l'esprit d'ouverture et du transfert de savoir et d'expériences.

Le dialogue entre les gens et les institutions dans les pays d'origine et les pays d'accueil devrait être mené sur un pied d'égalité. Les concepts en matière de politique de migration doivent être délibérés en commun, et leurs conséquences positives et négatives soupesées. Malgré différentes situations de départ dans les relations internationales et les vestiges du passé colonial, des solutions équitables peuvent être trouvées dans le dialogue quand les intérêts de toutes les parties concernées sont clairement exposés et les différents intérêts en présence sont défendus avec respect.

Les présents principes directeurs sont une approche pour montrer de nouvelles perspectives et formuler des enseignements pour le travail diaconal en Allemagne et à l'étranger. Ils doivent faire l'objet de discussions avec des décideurs dans les administrations et les ministères, également au niveau de l'UE, ainsi qu'avec des organisations internationales partenaires de Pain pour le Monde. Il est prévisible que les positions présentées dans ce document de positionnement devront être encore développées.

Références bibliographiques

Publications de l'Organisation de service diaconal de l'Église évangélique en Allemagne

Sozialleistungen für Unionsbürgerinnen und Unionsbürger in Deutschland, Eine Handreichung für die Beratung, Diakonie Texte 12.2011, Berlin, Oktober 2011, http://www.diakonie.de/Texte_12_2011_Sozialleistungen_fuer_Unionsbuerger.pdf

Für eine menschenrechtskonforme Asyl- und Migrationspolitik der EU – Erklärung zur aktuellen humanitären Situation in Nordafrika, Berlin, 23. Juni 2011, <http://www.diakonie.de/pressemitteilung-dw-ekd-1330-fuer-eine-menschenrechtskonforme-asyl-und-migrationspolitik-der-8125.htm>

Perspektiven zur Mitarbeitengewinnung in der Diakonie, Handreichung, Diakonie Texte 05.2010, Berlin Mai 2010, <http://www.diakonie.de/Texte-05-2010-Mitarbeitergewinnung.pdf> (Die Handreichung enthält auch Abschnitte über den Kontext Einwanderungsgesellschaft sowie Diversity Management.)

Standards für Konzepte legaler Einwanderung aus der Perspektive kirchlich-diaconischer Migrations- und entwicklungs-zusammenarbeit, Dokumentation des Workshops vom 8. bis 10. September 2010, unveröffentlicht

Kirchliche Entwicklungs- und Migrationsarbeit, Dokumentation des Workshops vom 21. bis 22. September 2009, unveröffentlicht

Charakteristika einer diaconischen Kultur, Diakonie Texte 1.2008, Berlin Februar 2008

Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft – Mitten im Leben, Rahmenkonzeption Migration, Integration und Flucht, Berlin August 2007, Diakonie Texte 17.2007, http://www.diakonie.de/Texte-2007-17_Einwanderungsgesellschaft.pdf

Stellungnahme des Deutschen Caritasverbandes (DCV) und des Diakonischen Werkes der EKD zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung aufenthalts- und asylrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union, Berlin und Freiburg, 15. Mai 2007, http://www.diakonie.de/2364_2520.htm

Ausreise- und Rückkehrberatung als integrierter Bestandteil der Flüchtlingsarbeit der Diakonie, Diakonie Texte 08.2006, Juli 2006, <http://www.diakonie.de/texte-2006-08-Ausreiseberatung.pdf>

Ein Jahr Zuwanderungsgesetz – Anmerkungen und Empfehlungen des Diakonischen Werkes der EKD zur Umsetzung des Zuwanderungsgesetzes, Berlin, 27. Januar 2006, http://www.fluechtlingsinfo-berlin.de/fr/pdf/DW_evaluation.pdf

Miteinander leben, Rahmenkonzeption für die Arbeit der Diakonie mit Migrantinnen und Migranten, Diakonie Korrespondenz 09/97, Stuttgart 1997

Autres publications

Afentakis, Anja und Tobias Maier: Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025, in: Zeitschrift Wirtschaft und Statistik 11/2010 des Statistischen Bundesamtes

Bonin, Holger: Der Finanzierungsbeitrag der Ausländer zu den deutschen Staatsfinanzen: Eine Bilanz für 2004, IZA Bonn and DIW Berlin Discussion Paper No. 2444, November 2006, <http://ftp.iza.org/dp2444.pdf>

Brot für die Welt (Hrsg.): Orientierungsrahmen für Studienbegleitprogramme in Deutschland (STUBE) für Studierende aus Afrika, Asien und Lateinamerika aus Mitteln von „Brot für die Welt“, Stuttgart 2011

Brücker, Herbert: Arbeitsmarktwirkungen der Migration, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ 44/2009), Seite 6-12

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): Zirkuläre und temporäre Migration. Empirische Erkenntnisse, politische Praxis und zukünftige Optionen in Deutschland. Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), Working Paper 35, Nürnberg Januar 2011

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, Ansätze und Überlegungen zum Umgang mit der Fachkräftesituation in Kindertageseinrichtungen, Berlin März 2011

Centre for European Policy Studies (CEPS) (Hrsg.): Labour Immigration Policy in the EU: A Renewed Agenda for Europe 2020, Policy Brief No. 240, Brüssel April 2011

Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen: Barrieren überwinden: Migration und menschliche Entwicklung, Bonn 2009

Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen (Hrsg.): Migration in einer interdependenten Welt, Bericht der Weltkommission für internationale Migration, Berlin 2005, http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/policy_and_research/gcim/GCIM_Report_Complete_DE.pdf

Evangelische Kirche in Deutschland, „... denn ihr seid selbst Fremde gewesen“, Vielfalt anerkennen und gestalten. Ein Beitrag der Kommission für Migration und Integration der EKD zur einwanderungspolitischen Debatte, Kirchenamt der EKD, Hannover November 2009, http://www.ekd.de/download/ekd_texte_108.pdf

Europäische Kommission (Hrsg.): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, Ein Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts für die Bürger Europas, Aktionsplan zur Umsetzung des Stockholmer Programms, KOM (2010) 171, Brüssel April 2010

European hospital and healthcare employers' association and European Federation of Public Service Unions, EGÖD-HOS-PEEM Verhaltenskodex „Ethische grenzüberschreitende Einstellung von Mitarbeitern und Mitarbeiterbindung im Krankenhausesektor“ und Folgemaßnahmen, Brüssel April 2008, <http://www.epsu.org/a/3719>

Forum Menschenrechte (Hrsg.): Zirkuläre Migration – Ansätze zur Regelung durch die Europäische Union, Positionspapier, Berlin 2008

Follmar-Otto, Petra: Temporäre Arbeitsmigration in die Europäische Union. Menschenrechtliche Anforderungen. DIMR Policy Paper, Berlin 2007

Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik (Hrsg.): Europäische Migrationspolitik, Bestandsaufnahme und Trends, WISO Diskurs, Expertisen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Bonn Mai 2009

Guchteneiere, Paul de und Pecoud, Antoine: Migration without Borders. An Investigation into the Free Movement of People, Cambridge 2007

International Labour Office (Hrsg.): International labour migration, a rights-based approach, Genf 2010

International Organization for Migration (Hrsg.): Communicating Effectively World Migration Report 2011, Genf 2011

IZA-Forschungsinstitut und The Economic and Social Research Institute (Hrsg.), Study on Active Inclusion of Migrants, Bonn/Dublin September 2011

Just, Wolf-Dieter: Internationale Arbeitsmigration, nationaler Eigennutz und Menschenrechte, in: Bedford-Strohm, Heinrich et al. (Hrsg.): Arbeitswelten, Jahrbuch Sozialer Protestantismus, Bd. 5, Gütersloh 2011. S. 192-220

Kurzke-Maasmeier, Stefan: Migration weiter denken! Ethische Erwägung zu einer „Expansion der Menschenrechte“, in: Forum Weltkirche, Nr. 1, Aachen 2009

Mabanza, Boniface: Migration als Recht auf Bewegungsfreiheit, in: Diakonia, 42. Jg. Heft 3, August 2011, S. 158-163

Ratha, Dilip und William Shaw: South-South Migration and Remittances, World Bank Working Paper No.102, Washington DC 2007

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hrsg.): Gute Grundlagen: das deutsche Aufenthaltsrecht und Möglichkeiten der Umsetzung von Programmen zirkulärer Migration, SVR-Info, Berlin September 2011

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Migrationsland 2011 – Jahresgutachten 2011 mit Migrationsbarometer, Berlin 2011

The Directorate for Health and Social Affairs: Recruitment of Health Workers, Towards Global Solidarity, Department of health and social services personnel/Secretariat for international work, Oslo August 2007, Contact: <http://www.helsedirektoratet.no/publikasjoner/recruitment-of-health-workers-towards-global-solidarity/Publikasjoner/recruitment-of-health-workers-towards-global-solidarity.pdf>, abgerufen am 19.4.2012

United Nations Economic and Social Council: Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights, E/2010/89, New York Juli 2010

Verband Entwicklungspolitik deutscher Nichtregierungsorganisationen: Migration zulassen – Flüchtlinge schützen, VENO-Positionspapier, Bonn 2009

Worldbank (Hrsg.): Factbook Migration 2011, Washington DC 2011

World Health Organization: Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel, Genf Mai 2010, http://www.who.int/hrh/migration/code/code_en.pdf, abgerufen am 2.2.2012

Zerger Dr., Frithjof: Migrationssteuerung und Entwicklungseffekte durch zirkuläre Migration? In: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik, Jahrgang 27, Nr. 1, Berlin 2008

Groupe de projet

«Les principes directeurs ont été adoptés le 2 mars 2012 par le Comité d'orientation Centre Famille, Intégration, Éducation et Pauvreté de l'Organisation de service diaconal de l'Église évangélique en Allemagne. Le texte a été élaboré par un groupe de projet sous le titre de travail 'Principes directeurs pour l'immigration en Allemagne de travailleurs et les répercussions et potentiels pour le développement dans les pays d'origine'.»

Membres

Johannes Brandstätter
Direction du projet, Confédération nationale de la Diaconie, Berlin

Sophia Wirsching
Direction du projet, Pain pour le Monde, Stuttgart

Thorsten Leisser
Bureau central de l'EKD, Hanovre

Doris Peschke
Commission des Églises auprès des Migrants en Europe – CEME –, Bruxelles

Helmut Stoll
Organisation de service diaconal de l'Église évangélique en Bavière, Nuremberg

Conseil

Dr Steffen Angenendt
Stiftung für Wissenschaft und Politik, Berlin

Johannes Flothow
Organisation de service diaconal du Wurtemberg, Stuttgart

Susanne Hessemann
Diaconie Hambourg

Barbara Irmer
STUBE Dresde

Andreas Lipsch
Mandataire interculturel de l'Église évangélique en Hesse et Nassau, Francfort-sur-le-Main

Boniface Mabanza
Centre de travail ecclésiastique Afrique australe, Heidelberg

Katharina Stamm
Confédération nationale de la Diaconie, Berlin

Erika Stempfle
Confédération nationale de la Diaconie, Berlin

Dr Mariame Sow
Centre de projet Durabilité et Commerce éco-équitable de l'Église évangélique en Hesse et Nassau, Francfort-sur-le-Main

Notes

Sélection de textes de la Diaconie 2010/2011/2012

- 02.2012 Sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche – eine Aufgabe der Prävention und Gesundheitsförderung aus Sicht der Diaconie
- 01.2012 Diskriminierungsschutz in diakonischen Arbeitsfeldern
- 16.2011 50 Jahre Zivildienst
- 15.2011 Pflegestatistik – zum 15. Dezember 2009
- 14.2011 Einrichtungsstatistik – Regional – zum 1. Januar 2010
- 13.2011 Vorstandsbericht
- 12.2011 Sozialleistungen für Unionsbürgerinnen und Unionsbürger in Deutschland
- 11.2011 Teilhabe abhängigkeitskranker Menschen sichern
- 10.2011 Einrichtungsstatistik zum 1. Januar 2010
- 09.2011 Altenarbeit im Gemeinwesen
Demografisch geboten – politisch notwendig – verlässlich finanziert
- 08.2011 Prozesse interkultureller Öffnung konkretisieren, kommunizieren, kultivieren
- 07.2011 Kommunikation von Qualität in der stationären Altenhilfe
- 06.2011 Mitarbeitendenstatistik zum 1. September 2008
- 05.2011 Chancen für Kinder eröffnen – Teilhabe durch Kinder- und Jugendrehabilitation
- 04.2011 Der Tod gehört zum Leben
- 03.2011 Abschiebungshaft in Deutschland – Positionen und Mindestforderungen der Diaconie
- 02.2011 Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte 2009
- 01.2011 Prävention in der Schuldnerberatung der Diaconie
- 12.2010 Gerechte Teilhabe an Arbeit
- 11.2010 Diaconie und Bildung
- 10.2010 Sozialarbeiterisches Case-Management für Menschen mit Behinderungen in der Eingliederungshilfe nach SGB XII/SGB IX
- 09.2010 Erwartungen der Diaconie an die Reform der Grundsicherung
- 08.2010 Raus aus dem Abseits
Diakonisches Plädoyer für eine gerechte Jugendpolitik
- 07.2010 Deutsche aus der ehemaligen Sowjetunion – auf der Suche nach einer verlorenen Familienvergangenheit
- 06.2010 Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Europa
- 05.2010 Perspektiven zur Mitarbeitengewinnung in der Diaconie

Chères Lectrices et Chers Lecteurs,

Nous espérons que la présente édition des textes de la Diaconie vous apportera des informations et des suggestions de fond. Vos réactions nous intéressent pour optimiser notre travail. C'est pourquoi nous serions heureux que

- vous nous communiquiez vos commentaires et suggestions sur le contenu du texte,
- vous nous informiez sur les avantages que vous a procuré le texte pour votre travail,
- vous nous indiquiez comment votre attention a été attirée sur la présente édition des textes de la Diaconie, et si ou comment vous allez la transmettre à d'autres personnes.

Merci d'envoyer vos réponses à la direction responsable du projet (voir : notice d'édition sous Contact).

Avec nos remerciements anticipés.
L'Organisation de service diaconal de l'EKD

Notice d'édition

Diakonie Deutschland –
Evangelischer Bundesverband
Evangelisches Werk für
Diaconie und Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Responsable de la série :
Andreas Wagner
Centre for Communication
Postfach 10 11 42
70010 Stuttgart
Téléphone: +49 711 21 59-454
Télécopie: +49 711 21 59-566
redaktion@diakonie.de
www.diakonie.de

A partir de 15 Octobre 2012:
Téléphone: +49 30 65 211-1779

Contact :
Johannes Brandstätter
Migrationspolitische
Grundsatzfragen, Zentrum
Migration und Soziales
Reichensteiner Weg 24
14195 Berlin
Téléphone: +49 30 83 01-384
migration@diakonie.de
A partir de 15 Octobre 2012:
Téléphone: +49 30 65 211-1641

Sophia Wirsching
Beraterin Migration und Entwicklung,
Menschenrechtsreferat
Brot für die Welt
Staffenbergstraße 76
70184 Stuttgart
Téléphone: +49 711 21 59-497
Télécopie: +49 711 21 59-569
s.wirsching@brot-fuer-die-welt.de
A partir de 15 Octobre 2012:
Téléphone: +49 30 65 211-1802

Impression: Zentraler Vertrieb
des Diakonischen Werkes
der Evangelischen Kirche
in Deutschland e.V.
Karlsruher Straße 11
70771 Leinfelden-Echterdingen

Photo de couverture:
Rainer Sturm/PIXELIO

© Avril 2012 – 1ère édition
ISBN-Nr. 978-3-941458-50-5

Les textes que nous publions dans la série Textes de la Diaconie sont librement accessibles sur l'Internet. Ils peuvent être téléchargés à des fins non commerciales et reproduits. Vous trouverez les textes de la Diaconie sous www.diakonie.de/Texte. Dans la présentation de chaque édition sur l'Internet, vous trouverez des informations sur les prix des versions imprimées qui peuvent être commandées auprès du service central de vente (Zentraler Vertrieb).

Commandes :
Zentraler Vertrieb des
Diakonischen Werkes der
Evangelischen Kirche
in Deutschland e.V.
Karlsruher Straße 11
70771 Leinfelden-
Echterdingen
Téléphone: +49 711 21 59-777
Télécopie: +49 711 797 7502
Vertrieb@diakonie.de

Les utilisateurs du portail du savoir de la Diaconie peuvent non seulement rechercher par mots clés dans les fichiers textes, mais aussi avoir accès à d'autres informations et publications analogues de toute la Diaconie, à condition qu'ils s'enregistrent sous www.diakonie-wissen.de pour obtenir la connexion.

www.diakonie.de

Diakonie Deutschland –
Evangelischer Bundesverband
Evangelisches Werk für Diakonie und
Entwicklung e. V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin
Telefon: +49 30 65211-0
Telefax: +49 30 65211-3333
diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de