
IMMIGRATION SÉLECTIVE ET CHÔMAGE : LES CONTRADICTIONS DES POLITIQUES EUROPÉENNES ?

Nouria Ouali
TEF, Centre de sociologie du travail, de l'emploi et de la formation
GEM, «Genre et Migration»
ULB

Historiquement, l'immigration en Belgique et en Europe a rempli deux principales fonctions : d'une part, combler les déficits de main d'œuvre dans les secteurs déclarés en pénuries pour diverses raisons, et, d'autre part, assurer l'équilibre démographique pour permettre la survie du système de financement des pensions. Après plus de 60 ans d'histoire migratoire de l'après seconde guerre mondiale, les États européens et, désormais, la Commission européenne n'ont pas changé leur perception du rôle de l'immigration.

Cet article propose d'analyser le discours actuel de la Commission européenne (mais aussi de nombreux États membres) sur la pénurie de main d'œuvre pour justifier le recours à l'immigration « choisie » de personnels hautement qualifiés. Bien que difficile à objectiver, la pénurie revêt cependant un sens précis pour les économistes du marché du travail qui ne correspond pas à celui donné par l'UE. La notion de « pénurie de main-d'œuvre » ne désigne pas nécessairement un manque de personnes « compétentes » dans la réserve de main-d'œuvre, mais indique le fait que ces personnes « compétentes » ne proposent pas leurs services étant donné le niveau de salaire et les conditions de travail offerts⁵. La difficulté de recrutement réfère aux difficultés à pourvoir les postes vacants du chef de l'entreprise (notamment du fait de l'organisation du recrutement) (Mansour et al., 2006).

L'article montre également que ce discours de pénurie coexiste avec des taux de chômage plus importants et des taux de surqualification des diplômés du supérieur descendant de migrants. Il conclut par l'analyse de ce qui se joue sur le marché du travail

⁵ « L'acceptabilité d'une offre d'emploi à un taux de salaire donné se mesure notamment à travers la pénibilité du travail, le niveau des revenus de remplacement, la structure des salaires et l'état du marché du travail. » (Mansour et al., 2006, 3-4).

derrière ce paradoxe apparent des politiques européennes et par le nécessaire développement de politiques publiques visant à mieux combattre le chômage des diplômés du supérieur des descendants d'immigrés.

1. Le discours sur la pénurie de main d'œuvre

Depuis le Conseil européen de Tampere d'octobre 1999, la Commission européenne en effet plaide pour une réouverture des frontières à l'immigration, en vue de faire face au déclin démographique et au vieillissement de la population. L'impact économique de la baisse importante de la population active, estimée entre 20 millions et 52 millions de travailleurs selon les sources⁶ dans l'Europe des 25 à l'horizon 2010-2030, risque de compromettre la compétitivité et la prospérité de l'Europe (Livre vert, COM (2004)).

S'alignant sur le modèle migratoire nord américain d'une immigration choisie, l'UE défend à présent l'idée non pas d'une immigration sélective permanente, mais d'une migration choisie⁷ flexible et mobile de travailleurs hautement qualifiés. Une des propositions de directives que la Commission vient de d'adopter à Strasbourg traite des conditions d'admission des ressortissants des Pays Tiers hautement qualifiés, et prévoit notamment la création d'une « carte bleue européenne » sur le modèle américain de la *green card*⁸. Cette carte aura pour objectif de faciliter la libre circulation des migrants hautement qualifiés, mais elle serait toutefois assortie de conditions en termes de contrat de travail, de salaire, et de durée de séjour limité à deux ans mais avec la possibilité de travailler dans un autre Etat membre qui serait demandeur. L'EU propose aussi des procédures d'admission accélérées en cas de pénurie de main d'œuvre et de qualifications spécifiques qui permettraient « *au marché du travail de réagir rapidement aux demandes de main d'œuvre étrangère en constante mutation* ».

Cette migration flexible et mobile aurait l'avantage, selon le Vice-président de la Commission et Commissaire chargé de la DG liberté, la sécurité et la justice, Franco Frattini, de réduire le risque d'exode des cerveaux des pays en développement (sic)⁹.

⁶ La «part de la population en âge de travailler [...] dans la population totale devrait fortement diminuer [...], passant de 67,2 % en 2004 à 56,7 % en 2050, soit une chute [...] de 52 millions». Communication de la Commission, *Programme d'action relatif à l'immigration légale*, COM(2005) 669 final, Bruxelles, le 21.12.2005

⁷ Ce terme n'est pas anodin : d'une part, il consacre la logique méritocratique qui récompense les meilleurs. D'autre part, il réduit le processus migratoire à une logique individuelle qui permet d'évacuer les organisations syndicales qui ont historiquement veillé au contrôle des flux et à défaut à la revendication de l'égalité de traitement en matière de droits sociaux pour les migrants.

⁸ European Commission, *Attractive conditions for the admission and residence of highly qualified immigrants*, MEMO/07/423, Brussels. 23 Octobre 2007

⁹ Franco Frattini déclarait que « *la capacité de l'Europe à attirer les migrants hautement qualifiés est un indicateur de sa puissance internationale. Nous voulons que l'Europe devienne au moins aussi attrayante que les destinations migratoires favorites que sont l'Australie, le Canada et les États-Unis. Nous devons modifier la manière dont les travailleurs hautement qualifiés perçoivent les marchés de l'emploi européens*

En 2000, l'Allemagne fût la première à recruter une immigration sélective et temporaire. Entre 2000 et 2004, pas moins de 19.000 ingénieurs et techniciens de l'information ont été autorisés à travailler en Allemagne (Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit, 2005). Et depuis 2005, tous les migrants hautement qualifiés qui ont obtenu un emploi offrant un salaire annuel supérieur à 85,000 € ou un emploi de professeur ou de chercheurs de premier plan reçoivent un permis de séjour provisoire¹⁰. Plus récemment encore (fin août 2007), sous la pression du patronat, l'Allemagne a pris plusieurs mesures pour attirer les étrangers très qualifiés. Elle a d'abord décidé d'accueillir à partir du 1^{er} novembre 2007 les ingénieurs spécialisés dans l'électrotechnique et les machines-outils en provenance des pays de l'Est de l'UE (*Le Soir*, 25-26 août 2007) alors qu'elle projetait de fermer son marché aux ressortissants de l'Est jusqu'en 2009. Le rapport du ministère allemand de l'économie a estimé que le manque de bras et de cerveaux coûte 1% du PIB de l'Allemagne, soit 20 milliards d'euros par an. Des experts ont estimé à 100.000 le nombre de postes d'ingénieurs non pourvus. Le manque est tellement important que le groupe Siemens offre une prime de 3.000 euros à celui qui l'aide à recruter un ingénieur. Par ailleurs, les étudiants étrangers diplômés d'une université allemande auront le droit de travailler pendant trois ans en Allemagne (Essoussi, 2007).

Plus modestement, la Belgique a, depuis 2006, étendu l'exemption du permis de travail aux catégories comme les chercheurs, les managers des compagnies internationales et les experts nommés pour un court terme en Belgique. Selon Docquier & Debuissou (2002) les estimations de l'OCDE surestiment les besoins des pays industrialisés. Ainsi, tenant compte de l'évolution probable des taux d'activité et des qualifications, les besoins de la Belgique seraient diminués de moitié. En outre, au regard des structures démographique, économique et des qualifications¹¹, le recours à l'immigration serait très différent d'une région à l'autre. Du point de vue démographique, à l'horizon 2050, la Belgique aurait besoin de 1,7 millions d'immigrés en âge d'activité soit 16,6% de la population totale (19,9% en Flandre et 12, 5% en Wallonie). Du point de vue économique, la Belgique aurait besoin de 379.000 immigrants diplômés de l'enseignement supérieur : la Wallonie en accueillerait 25.000 diplômés étrangers, soit 0,8% de sa population alors que la Flandre en aurait besoin de 368.000 soit 6,1% de sa population.

qui sont réglementés par des procédures d'admission incohérentes. Faute de quoi, l'Europe continuera à n'accueillir que des migrants peu et moyennement qualifiés. Il nous faut adopter une nouvelle approche et de nouveaux instruments pour inverser cette tendance. Nous réduirons également le risque d'exode des cerveaux des pays en développement.»

http://www.ec.europa.eu/commission_barroso/frattini/news/news_en.htm

¹⁰ La ministre allemande de l'éducation envisage de diminuer ce plafond à 60.000 €.

¹¹ La répartition des qualifications a été établie sur la base du recensement de 1991.

2. Attirer ou retenir nos diplômés du supérieur ?

La nécessité du recours à l'immigration sélective que l'Union européenne défend se fonde notamment sur la notion de pénurie de main d'œuvre qui fait elle-même l'objet de nombreuses critiques que nous aborderons après avoir décrit le contexte qui justifie cet appel à une immigration hautement qualifiée.

La mondialisation de l'économie et l'internationalisation des professions¹² a, depuis plus de vingt ans, propulsé l'Europe dans une compétition particulièrement intense avec les Etats-Unis, la Grande-Bretagne, l'Australie et le Canada pour le recrutement des travailleurs hautement qualifiés (Iredale, 2001, 13). L'internationalisation de l'enseignement supérieur a suivi et est aussi devenue à la fois une source de compétition entre les universités (Essed, 1999, 218) et de recrutement de la main d'œuvre qualifiée pour les secteurs déclarés en « pénurie ». L'étude de Borgogno et al. (1996) en France a bien montré comment les étudiants étrangers en troisième cycle et en doctorat en médecine et en sciences obtenaient, à l'issue de leurs études, un permis de séjour provisoire, un contrat de travail à durée déterminée et des salaires et conditions de travail inférieures à celle des nationaux pour répondre aux besoins des hôpitaux et de l'enseignement supérieur et secondaire (en mathématique et physique notamment).

Bien qu'il existe un véritable consensus international pour intensifier des migrations¹³ afin de faire face à la compétition internationale et au déclin démographique, des analyses mettent en cause, d'une part, aussi bien le potentiel que les limites d'une politique d'immigration sélective comme solution aux pénuries de main d'œuvre dans le contexte de l'Europe. D'autre part, elles critiquent le discours sur la pénurie de main d'œuvre.

Docquier et Rapoport (2007), par exemple, examinent l'origine des pénuries du personnel hautement qualifié et les problèmes posés par la migration des cerveaux. Une des origines du déficit structurel des cerveaux européens est liée à des caractéristiques institutionnelles, économiques et historiques et notamment à leur l'exode vers l'Amérique du Nord et l'Australie. Ils observent que l'UE des 15 « produit » plus de licenciés et de docteurs en sciences et techniques que les Etats-Unis et le Japon, mais elle emploie moins de chercheurs que dans ces deux pays. Selon Docquier et Rapoport contrairement aux diplômés du supérieur, « *l'exode massif des chercheurs européens vers les Etats-Unis n'est pas compensé par des entrées significatives* »¹⁴. Les meilleures possibilités

¹² La migration des personnes hautement qualifiées a la caractéristique d'échapper au contrôle des migrations au niveau national car le recrutement se réalise principalement sur une base individuelle et non plus dans le cadre des conventions bilatérales de main d'oeuvre.

¹³ Le communiqué de presse des Nations Unies de février 2004 titrait "Le statut quo actuel sur la question des migrations internationales n'est plus tenable à long terme".

¹⁴ L'analyse de cet exode a notamment été réalisée sur la base des visas accordés par l'Office de l'immigration américain aux « travailleurs spécialisés » et « à capacité exceptionnelle » où les pertes pour

d'embauche, de salaire et de condition de travail (environnement scientifique plus stimulant ou des moyens accordés aux chercheurs) seraient les principales causes de cet exode.

Dès lors, une des pistes qu'ils proposent pour remédier à ce déficit pour l'Europe est de combler le retard en matière de dépenses en recherche et développement et en politiques de recherche, et d'augmenter les taux d'emploi pour retenir le maximum de chercheurs en Europe. *« S'attaquer de front à ces problèmes structurels rendrait le recours à l'immigration sélective moins impératif dans beaucoup de pays et régions et permettrait, même en l'absence de mécanismes compensatoires, de minimiser les risques d'accroissement des inégalités entre nations. »* (Docquier et Rapoport, 2007 ; 104).

Les « dégâts collatéraux » causés par le recours à l'immigration des travailleurs hautement qualifiés ne peuvent être ignorés : l'accentuation des déséquilibres entre le Nord et le Sud et la persistance du sous-développement économique résultant, notamment, de la fuite des cerveaux. Ce pillage des ressources intellectuelles des pays « émergents » au nom du développement et de la prospérité de l'Union européenne ne contribuera certainement pas à transformer l'Europe en « continent passerelle », ni à favoriser le nouvel équilibre entre le Nord et le Sud. Il ne permettra pas non plus de réduire les inégalités ni de promouvoir le développement, en particulier de l'Afrique subsaharienne, comme le Commissaire européen au Développement et Aide humanitaire le proclamait en février 2005 à Madrid : *« La mondialisation a eu un effet d'accélérateur des inégalités dans de nombreuses parties du monde. Il est aujourd'hui de notre devoir – mais aussi de notre intérêt de tout faire pour réduire ces inégalités qui sont vécues comme autant d'injustices. (...) On ne peut assurer les avantages de la mondialisation pour tous qu'à condition d'avoir la volonté d'en enrayer les effets négatifs ou pervers. »* (2005)

Quant au discours sur la pénurie de main d'œuvre, des sociologues et des économistes contestent ou, à tout le moins, questionnent son fondement. Dans le secteur de l'informatique, par exemple, le sociologue Marc Zune (2006) reconnaît une « tension ciblée » portant sur certaines compétences, mais réfute la pénurie généralisée. Il montre le caractère idéologique de la notion de pénurie et son caractère inopérant pour expliquer la situation « objective » du marché du travail dans le cas précis des informaticiens. Une des difficultés majeures pour évaluer les pénuries réside dans la définition même du terme « informaticien », ce qui explique notamment les interprétations divergentes des études prospectives. Pour comprendre cette « énigme » du discours de la pénurie, Zune s'intéresse davantage aux difficultés de recrutement en relation avec les modèles de production du secteur : faibles durées des cycles des produits et leur prolifération rapide,

¹Europe semblent importante : 29 760 travailleurs spécialisés originaire de l'UE15 ont émigré vers les Etats-Unis en 2002, c'est une augmentation de 3 500 unités par rapport à 2001.

besoin de spécialisations techniques très pointues et peu transférables d'un emploi à l'autre et une très forte concurrence. Ces modèles de production inciteraient les employeurs à privilégier des candidats à l'emploi « *qui épousent parfaitement le profil du poste à pourvoir et qui ne nécessitent pas d'investissement supplémentaire en formation, au détriment d'une stratégie de développement du personnel interne* », et encourageraient de ce fait une mobilité importante des travailleurs du secteur qui serait ainsi à l'origine des difficultés de recrutement.

Chez les économistes, une des rares recherches scientifiques empiriques¹⁵ réalisées dans ce domaine sur la Wallonie est l'étude du Département d'économie appliquée de l'ULB (Mansour et *al.*, 2006). Les auteurs reconnaissent d'emblée la difficulté méthodologique d'établir d'une manière précise l'existence des pénuries, et bien qu'elles apportent un éclairage partiel, ils critiquent les études réalisées¹⁶ par FEDERGON ou le FOREM. Pour Mansour et *al.*, la pénurie existe bel et bien lorsque sur un segment du marché du travail les entreprises ne peuvent trouver les travailleurs requis au taux de salaire en vigueur. Il ne s'agit donc pas d'un manque de qualifications, mais de causes structurelles (structure des rémunérations décourageantes pour certains métiers du « bas de l'échelle », pour des travailleurs éloignés de l'entreprise, pour des professions/qualifications « voisines ») ou frictionnelles (les canaux de recherche inappropriés, l'utilisation insuffisante ou le défaut de fonctionnement de ces canaux) pouvant être à l'origine d'une apparente pénurie.

Le cas très emblématique des infirmières illustre bien le discours de la pénurie de personnel qui a précisément justifié le recrutement d'infirmière à l'étranger, notamment Roumaines. Cependant, l'analyse du secteur montre que cette pénurie résulte non pas du manque de personnel formé, mais du nombre réel d'infirmières qui exercent effectivement leur profession. Elle serait donc due à une désaffectation des infirmières face aux faibles salaires et dures conditions de travail offerts dans les hôpitaux (De Troyer, 2000). Les transformations du secteur en termes de diminution des journées d'hospitalisation, l'accroissement du nombre d'admissions et des exigences des patients, la rotation plus importante des malades et les pathologies plus lourdes ainsi que le vieillissement de la population ont considérablement augmenté la charge de travail des infirmières¹⁷ et leur niveau d'insatisfaction au travail (De Troyer, 2000). Les mouvements de grève récurrents faisant état des mauvaises conditions d'emploi dans ce secteur ont incontestablement

¹⁵ L'évaluation des « pénuries » en Wallonie a notamment été réalisée grâce à des Tables rondes sectorielles impliquant des organisations patronales et syndicales de différents secteurs. L'étude conclut qu'à quelques exceptions près, la Région wallonne n'est pas confrontée à des pénuries de main d'œuvre mais à une difficulté de recrutement de la part des entreprises (Mansour et *al.*, 2006).

¹⁶ N'offrent pas une vision globale du marché, prise en compte d'éléments difficilement quantifiable comme les candidatures spontanées, et extrapolation du nombre de vacances à partir des chiffres du FOREM alors que des canaux informels existent dans la satisfaction des offres d'emploi.

¹⁷ La durée de séjour moyenne entre 1982 et 1993 est passée à Bruxelles de 12,28 jours à 9 jours (Leclercq et *al.*, 1998), mais les hôpitaux prennent en charge des personnes de plus en plus âgées et dépendantes, exigeant des soins importants.

provoqué une diminution de l'attrait de la profession d'infirmière¹⁸ chez les jeunes de 18 ans (Leroy & al., 2003), excepté chez les Belges d'origine étrangère¹⁹ surtout d'origine Subsaharienne et Marocaine²⁰. Ceux-ci préfèrent en effet s'orienter vers le métier d'infirmière aux conditions de travail difficiles plutôt que d'être confrontées à la discrimination à l'embauche dans les autres secteurs (Ouali, 2006).

3. Chômage et surqualification des diplômés du supérieur

Alors que l'Europe plaide pour l'ouverture des frontières à l'immigration sélective hautement qualifiée, les rapports annuels des institutions nationales et internationales²¹, les témoignages dans la presse et les nombreuses recherches scientifiques (France, Italie, Suède, Suisse) observent partout la persistance d'un accès plus difficile au marché du travail des descendants d'immigrés diplômés du supérieur²², et la surqualification des migrants au regard des salaires et emplois occupés (OCDE 2007 ; Frickey & Primon, 2002 ; Borgogno et al., 2004 ; Okkerse & Termote, 2004).

À partir de l'indicateur du chômage, le Conseil de l'Europe s'inquiétait, en 2004, de l'incapacité des pays européens à intégrer leurs migrants sur le marché du travail : dans tous les pays européens observés, les étrangers originaires des Pays-Tiers détenaient un taux de chômage bien supérieur à celui des nationaux et des ressortissants de l'Union européenne²³ (Wanner, 2004).

L'Union européenne, elle-même, dans son troisième rapport annuel sur la migration et l'intégration (COM(2007) 512 final) reconnaît que l'intégration des immigrants dans le marché du travail demeure un défi majeur des politiques nationales d'intégration et que *« l'emploi est un élément-clé du processus d'intégration, et l'intégration réussie des immigrants dans le marché du travail constitue une contribution importante à la réalisation des objectifs de Lisbonne en matière de croissance et d'emploi. »*. Pour prévenir le chômage, il est notamment proposé des mesures pour développer les niveaux d'éducation et de formation ainsi que des systèmes plus efficaces de reconnaissance des

¹⁸ Les taux d'attraction des études en soins infirmiers sont restés stables de 1997 à 1998 (4,6%) puis augmentent pour atteindre 10% en 1997-1998, en 2001 ils sont redescendu à 8,8%. (Stordeur & al., 2001).

¹⁹ Près de trois quarts des étudiant(e)s des écoles d'infirmières ont, aujourd'hui, une origine étrangère (Ouali, 2006).

²⁰ L'analyse des données de la Banque carrefour ont clairement montré la surreprésentation des femmes de ces groupes dans le secteur de la santé (Vertommen et al., 2006).

²¹ Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, BIT, OCDE, Observatoire européen du racisme EUCM et Conseil de l'Europe.

²² Voir l'article de Souhail Chichah dans le présent numéro.

²³ Ce taux pouvant atteindre 50% pour certaines communautés, notamment en Finlande.

qualifications.

La dernière livraison du rapport SOPEMI (OCDE, 2007) constate aussi la difficulté d'insertion sur le marché du travail en particulier des descendants d'immigrés de la seconde génération, même si une relative amélioration est observée en particulier pour les filles. Il indique qu'environ 25% (et en moyenne près de 50%) des immigrés qualifiés sont inactifs, chômeurs ou surqualifiés au regard des salaires et des emplois occupés.

Le tableau 1 ci-dessous affiche clairement les différenciations sur le marché du travail dans plusieurs pays européens selon que l'on est une personne née étrangère ou native²⁴. La comparaison des taux d'emploi et de chômage des natifs et des personnes nées étrangères en fonction du niveau d'éducation montre d'abord que les taux d'emploi augmentent avec le niveau d'études particulièrement pour les natifs et les nés étrangers au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et au Portugal. En Belgique, ce taux d'emploi double pour les natifs et pour les étrangers.

Ensuite, on observe que les natifs ont dans tous les pays un taux d'emploi partout supérieur à celui des nés étrangers. En Belgique, l'écart est 10,2%. L'écart le plus important se présente en Allemagne (≠ 16,4%) et le plus faible au Portugal (≠ 4%).

À l'inverse, les taux de chômage des diplômés du supérieur nés étrangers, sont supérieurs à ceux des natifs. En Belgique (9,6%) et en Allemagne (12,5%) les diplômés du supérieur ont un taux de chômage trois fois supérieur à celui des natifs de même niveau d'études.

²⁴ La notion de personne née étrangère fait ici référence aussi bien aux migrants de première génération que les descendants d'immigrés naturalisés ou pas. Elle ne prend pas en considération tous les descendants d'immigrés nés Belges (troisième génération ou enfants de couple dont un des parents est Belge).

Tableau 1 : Taux d'emploi et de chômage des nationaux et des personnes nées étrangères selon le niveau d'éducation, 2003-2004 (%)

	Nationaux						Nés étrangers					
	Taux d'emploi			Taux de chômage			Taux d'emploi			Taux de chômage		
	Bas	Moyen	Haut	Bas	Moyen	Haut	Bas	Moyen	Haut	Bas	Moyen	Haut
	(ISCED 0/1/2)	(ISCED 3/4)	(ISCED 5/6)	(ISCED 0/1/2)	(ISCED 3/4)	(ISCED 5/6)	(ISCED 0/1/2)	(ISCED 3/4)	(ISCED 5/6)	(ISCED 0/1/2)	(ISCED 3/4)	(ISCED 5/6)
Belgique	41,9	66,3	83,9	10,0	6,8	3,0	33,9	53,5	73,7	22,6	16,1	9,6
Allemagne	40,2	69,1	84,5	15,6	10,4	4,4	45,1	62,4	68,1	20,3	14,7	12,5
France	47,1	70,6	78,7	12,2	7,9	5,8	47,8	62,1	70,8	18,4	14,4	11,8
Italie	45,6	65,9	81,4	10,2	7,7	5,4	59,5	67,4	78,8	9,6	8,3	5,3
Espagne	53,4	60,2	79,5	12,6	11,1	7,9	61,2	68,9	73,2	15,3	13,0	11,9
Pays-Bas*	63,9	80,9	88,1	3,3	1,8	1,5	50,7	69,9	78,3	6,5	7,3	3,3
Portugal	66,5	62,3	87,6	6,7	6,4	4,6	67,5	70,0	83,6	11,2	7,5	7,5
Grande-Bretagne	52,5	77,5	88,1	8,8	4,7	2,3	39,3	66,9	81,8	12,2	7,9	4,2

Sources: European Union Labour Force Survey (Eurostat), SOPEMI, OCDE, 2007 *2002

Par ailleurs, l'OCDE a calculé les taux de surqualification évalués sur base de la correspondance entre le niveau d'éducation et la qualification retenue pour l'emploi (Tableau 2). En Italie, la surqualification des personnes nées étrangère (23,5%) est pratiquement quatre fois supérieure à celle des personnes nées italiennes (6,4%). En Espagne, la proportion des surqualifiés nés étrangers (38,3%) et des nationaux (24,1%) est la plus élevée. En Allemagne et aux Pays-Bas, ces taux sont deux fois supérieurs aux nationaux alors qu'en Grande-Bretagne ils sont très proches. Pour l'OCDE, la surqualification caractérise davantage les nouveaux migrants occupés dans des secteurs économiques spécifiques (HORECA) qui seraient plus enclins à accepter des emplois non qualifiés que les nationaux.

La surqualification est par ailleurs un phénomène féminin : les femmes nées étrangères en Belgique, en Allemagne et en Italie, sont plus souvent surqualifiées que leurs homologues masculins. Toutes les femmes nées étrangères comparées aux femmes et aux hommes nés nationaux sont surqualifiées. L'écart entre les femmes nées étrangères et les nées Espagnoles (23,2%) est le plus élevé, suivi par celui des Italiennes (20,3%), et des Allemandes (13,7%).

Tableau 2 : Taux de surqualification des nationaux et des personnes nées étrangères selon le genre dans certains pays de l'OCDE, 2003-2004

	Nés étrangers		Nationaux	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Belgique	24,6	19,4	17,7	13,8
Allemagne	23,6	17,9	9,9	12,8
France	18,8	12,9	14,2	8,6
Italie	27,4	19,9	7,1	5,9
Espagne	47,6	38,3	24,4	24,1
Pays-Bas*	16,6	16,9	9,9	8,7
Portugal	16,2	17,5	8,9	6,5
Grande-Bretagne	17,0	18,4	14,9	15,7
*2005				

Source: OCDE, SOPEMI 2007

4. Mise en compétition des diplômés

D'un côté, les responsables politiques européens réclament plus de travailleurs migrants qualifiés, alors que d'un autre côté, les analyses du marché du travail indiquent un taux de chômage et de surqualification des personnes nées étrangères. Comment comprendre

cette apparente contradiction ?

D'abord, le recours à l'immigration n'est aucunement corrélé au niveau du chômage dans une société. L'histoire de l'immigration foisonne d'exemples montrant que, malgré les périodes de chômage important, l'immigration de main d'œuvre n'a pas été arrêtée (Martens, 1976). L'immigration exerce d'autres fonctions qui répondent aux logiques du marché du travail, à savoir, la mise en concurrence des salariés et la pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail. Mais avant de traiter ce point, voyons comment le chômage et la surqualification des migrants de première génération diplômés du supérieur est justifiée.

Un des arguments avancés est la « faible » transférabilité des qualifications acquises dans le pays d'origine vers le pays de résidence, processus communément appelé « déqualification ». Elle résulterait tant de la spécificité de certaines qualifications dans un pays (enseignants, avocats) que des conditions d'équivalence excessives, rendant impossible la reconnaissance des qualifications acquises (OCDE, 2007 ; Okkerse & Termote, 2004). L'autre argument est la mauvaise information dont disposent généralement les employeurs sur la valeur des qualifications acquises à l'étranger ce qui rend difficile leur recrutement (EUMC 2003).

D'un point de vue macroéconomique, l'analyse de l'économie du diplôme universitaire permet de mieux comprendre le paradoxe entre le discours sur la pénurie de personne qualifiée, la demande toujours croissante de diplômés et leur excédent sur le marché du travail. Le diplôme qui n'est qu'un des critères de sélection à l'embauche sert de rationnement pour l'accès à l'emploi, de mise en compétition des candidats sur le marché du travail et de norme pour fixer une partie du salaire. Pour Annie Vinokur (1995), la surproduction de diplômés et la surqualification des travailleurs sont fonctionnelles. Dans son processus d'accumulation, le capital a en effet besoin en permanence non pas d'une correspondance étroite entre les besoins et la production des flux de diplômés mais bien « *d'un surplus quantitatif et qualitatif de personnel qualifié par rapport aux besoins immédiats, surplus pesant sur les salaires, disponibles pour les besoins futurs et assurant l'élévation constante des niveaux de qualification pour un même emploi.* »

La pléthore de diplômés sur le marché du travail entraîne une logique « inflationniste » du titre qui peut peser sur les statuts, les salaires et les conditions de travail des diplômés. Dès lors, « *Le poids du diplôme dans les critères de tris à l'entrée et de promotion diminue au profit d'autres signaux peu coûteux (périodes d'essai faiblement ou pas rémunérés, indices, relations...), et de critères de « compétences » (au sens d'aptitude et à l'opérationnalité des actes de travail) définis par l'employeur* » (Vinokur, 1995 ; 177). Ainsi, le diplôme reste une condition nécessaire à l'accès à l'emploi mais de moins en moins une condition suffisante car il tend, non pas à se dévaluer, mais à se démonétiser.

La mondialisation des professions, des systèmes éducatifs et des compétences scolaires permet d'élargir le champ de la concurrence et la réserve de diplômés mis en compétition. La condition *sine qua non* pour que cela fonctionne est que le travail soit aussi fluide que le capital. L'immigration sélective de qualifiés telle que proposée par l'Union européenne répond bien à ses besoins de fluidité, flexibilité et mobilité exigés par son économie.

Par ailleurs, l'impossibilité de faire valoir les qualifications des diplômés originaires des pays du Sud permet ainsi aux employeurs publics comme privés de bénéficier de l'expérience de personnes qualifiées (infirmières, médecins notamment) occupé à des postes inférieurs (aide soignantes, infirmières) pour des salaires inférieurs à leur qualification.

En Belgique, des médecins notamment originaires de la République Démocratique du Congo recommencent trois années d'études d'infirmières à défaut d'obtenir l'équivalence de leur diplôme. Des médecins spécialisés étrangers formés dans nos universités ne peuvent faire valoir leur spécialité en médecine interne ou chirurgie à l'issue de leurs études pour travailler en Belgique au prétexte que leur formation en médecine a été effectuée dans leur pays d'origine. Or ce critère n'a pourtant jamais été un obstacle ni pour les inscrire en spécialisation dans nos universités, ni pour soigner les patients lors de leur stage et effectuer toutes les gardes dans les hôpitaux à des salaires très inférieurs à ceux des médecins reconnus (Ouali, 2006).

5. Quel sort pour les descendants d'immigrés diplômés ?

Le chômage des descendants immigrés est la plupart du temps attribué à leur manque de qualifications, l'échec ou l'abandon scolaire plus fréquent (OCDE, 2007). En Europe, bien que les personnes issues de l'immigration soient significativement moins nombreuses à accéder à l'enseignement supérieur (EUCM 2004, 125), on observe cependant, et malgré le filtre très puissant du système éducatif à leur égard²⁵, une augmentation constante du nombre d'étudiants de parents immigrés qui poursuivent et terminent des études universitaires. Dans certains pays européens comme les Pays-Bas ou le Royaume-Uni, des programmes de soutien existent pour favoriser un meilleur accès de ces jeunes aux études universitaires de haut niveau (Doctorat) et les encourager à poursuivre des carrières universitaires (Ouali, 2007). En Belgique, des plans de diversité commencent à voir le jour dont certains visent à accroître le nombre d'étudiants issus de l'immigration dans leur parcours universitaire comme c'est le cas notamment à la VUB depuis 2004 et en projet à la KUL²⁶.

²⁵ Il s'agit ici tout aussi bien de la sélection que de l'orientation de ces élèves notamment du fait de leur origine sociale.

²⁶ Voir l'article d'Albert Martens dans ce présent numéro.

L'expérience du chômage ou de la déqualification des diplômés du supérieur produit un effet de découragement sur les générations les plus jeunes, qui voient les sacrifices des aînés mal récompensés au regard de leur investissement dans les études. Nombre de diplômés formés en Belgique sont aujourd'hui chauffeurs de taxi, travailleurs sociaux ou téléphonistes dans des call centre ou service commerciaux d'entreprise de téléphonie, préférant se déqualifier que connaître le chômage de longue durée.

Le parcours de deux diplômés du supérieur relaté dans la presse en 2005 a de quoi nous interpeller²⁷. Lydie 40 ans d'origine congolaise, licenciée en droit de l'Université de Liège était depuis 2003 discriminée à l'embauche sur base de la couleur de sa peau. Ni son diplôme, ni son expérience professionnelle dans des organisations internationales comme le BIT, n'a plaidé en sa faveur, ce qui l'a obligé à accepter toutes les formations que l'ORBEm lui proposait pour éviter le chômage. Esteban, 26 ans licencié en droit parlant six langues et d'origine arabe a, comme de plus en plus de personnes d'origine étrangère, changé de nom pour se donner plus de chances d'avoir un emploi : après avoir envoyé 1.477 CV, il a reçu 829 réponses et obtenu 260 entretiens. Mais ses origines le rattrapent car son diplôme porte toujours son nom arabe et est alors contraint de se justifier, ce qui le rend suspect. « *On me dit ne pas vouloir de gens qui ont des problèmes d'identité. Comment expliquer que c'est le système qui pousse à cela ?* » confie-t-il désespéré à la journaliste.

Malgré leurs qualifications et leurs expériences professionnelles qui, théoriquement, devraient jouer en leur faveur, dans les deux cas, ce sont la stigmatisation et les stéréotypes négatifs qui jouent contre eux. Sans compter qu'en termes de compétition sur le marché du travail, ils ne sont pas suffisamment concurrentiels par rapport aux nouveaux migrants qui sont moins exigeants en matière de conditions de travail.

L'association des diplômés universitaires d'origine étrangère qui s'est constituée il a plus de cinq ans en Wallonie (elle a son siège à Namur) tente de se mobiliser pour obtenir une meilleure reconnaissance des diplômés étrangers et pour lutter contre les discriminations à l'embauche des diplômés. Elle ne dispose toutefois d'aucun moyen pour soutenir son action et peser comme il le faudrait avec les autres institutions sur les politiques publiques de l'emploi et de lutte contre les discriminations qui doivent se mobiliser contre ce gaspillage insensé d'intelligence et d'énergie de notre jeunesse. La mise au ban systématique et durable de ces « excédents de diplômés » du marché de l'emploi est individuellement et économiquement coûteuse mais aussi socialement dangereuse.

²⁷ Martine Vandemeulebroucke, Belges, diplômés, mais sans la tête de l'emploi, *Le Soir*, 15 novembre 2005.

6. Conclusions

L'article a tenté de montrer que l'immigration sélective proposée par l'UE se fonde sur un discours idéologique de la pénurie de main d'œuvre qui est contestée par des sociologues et des économistes du marché du travail.

Le recours à l'immigration réclamée pour pallier ces « pénuries » ne diffère pas des politiques d'immigration mise en place notamment en Belgique dans les années 1950 et 1960 malgré les taux de chômage élevés, à cette époque, des travailleurs immigrés non qualifiés.

Aujourd'hui, l'analyse de la position des diplômés du supérieur descendant d'immigrés en Belgique et en Europe indique des taux de chômage et de surqualification au regard des salaires et des emplois occupés, supérieurs à ceux des nationaux.

Le surplus de diplômés et la surqualification des immigrés et leurs descendants devraient plaider en faveur de l'arrêt de l'immigration sélective des qualifiés. Le recrutement de nouveaux migrants hautement qualifiés accroît la compétition avec nos diplômés du supérieur : ils permettent de peser sur les salaires, d'assurer les besoins futurs en qualifications (ils sont disponibles) et garantissent la constante élévation des niveaux de qualification pour un même emploi.

L'excédent et la surqualification (autrement dit la déqualification) produisent chez les immigrés installés de longue date et leurs descendants - qui ont fortement investi dans le projet d'études supérieures - déception, désarroi et, dans certains cas, un réel désespoir de ne pas voir leurs efforts récompensés et leur valeur reconnue afin qu'ils se sentent réellement des citoyens égaux.

Bibliographie

Borgogno V., Frickey A., Primon J-L. et Vollenweider-Andresen L. (2004), Identification des discriminations dans l'accès à l'emploi des diplômés du supérieur issus de l'immigration, *Migration études*, n°124, Juillet.

Borgogno V., Streiff-Fenart J., Vollenweider-Andresen L., Simon V. (1996), "Les étudiants étrangers en France: trajectoires et devenir", *Migrations Études*, n°67, juillet-août.

Commission des communautés européennes, *Livre vert sur une approche*

communautaire de la gestion des migrations économiques, Bruxelles, 11.1.2005, COM (2004) 811 final.

Commission des communautés européennes (2007), *Troisième rapport annuel sur la migration et l'intégration*, COM(2007) 512 final, Bruxelles, le 11.9.07.

De Troyer M. (2000), « Contribution à l'atelier parallèle : le secteur hospitalier en Europe. Rapport introductif ». Conférence BTSE/SALISA : *le travail sans limite ? Réorganiser le travail et repenser la santé des travailleurs ?* Bruxelles, juillet.

Docquier F., Debuissson M. (2002), Marché du travail et immigration sélective. Bilan et perspective à l'horizon 2050 dans les trois régions belges, *Tendances économiques*, n°23, novembre, 111-130.

Docquier F., Rapoport H. (2007) L'immigration qualifiée, remède-miracle aux problèmes économiques européens ?, *Reflets et perspectives économiques*, 2007/1, Tome XLVI, 95-111.

Essed P. (1999) Ethnicity and Diversity in Dutch Academia, *Social Identity*, vol 5, n°2, 211-225

Essoussi A. (2007) Pour combattre la pénurie, l'Allemagne s'ouvre à la main-d'œuvre étrangère, *Yasmine*, Dimanche 26 août.

European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia-EUCM (2004), *Migrants, minorities and education — Documenting discrimination and integration in 15 Member States of the European Union*, Luxembourg.

European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia- EUMC (2003), *Les migrants et les minorités et l'emploi : exclusion, discrimination et anti-discrimination dans les 15 Etats membres de l'Union européenne*, Octobre

Frickey A., Primon J.-L., (2002), « Jeunes issus de l'immigration : les diplômés de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail », *Formation Emploi*, n° 79, Cereq.

Iredale R. (2001) The Migration of Professionals : Theories and Typologies, *International Migration*, Vol 39 (5), 8-26.

Leclercq A., Deschamps M., Leroy X., Pacolet J., Lorant V., Gops E. (1998), *Offre et demande de travail infirmier et soignant en Belgique. Projection jusqu'en 2000 et scénario jusqu'en 2010*. Tome 1 : travail infirmier et praticiens de l'art infirmier, Bruxelles, Socio-économie de la santé.

Leroy X., Hubin M., Stordeur S., Draelants H., De Backer B. (2003), *Manpower planning. Offre et demande de travail dans le champ de la santé et de l'aide sociale en Communauté française et en Communauté germanophone de Belgique (2000-2010-202)*. Tome 2, Bruxelles, Université catholique de Louvain.

Mansour M. J., Plasman A., Plasman R. (2006), *Objectivation des pénuries sur le marché de l'emploi*, Rapport final, Dulbéa, Département d'Économie Appliquée, Université Libre de Bruxelles, Mars.

Martens A. (1976) *Les immigrés. Flux et reflux d'une main d'œuvre d'appoint*, Leuven, EVO-PUL.

Michel L. (2005), *Le nouveau mandat de la Commission en matière de coopération et d'action humanitaire*, Madrid, 10 février, SPEECH/05/82.

OCDE (2007), International Migration Outlook, SOPEMI.

Ouali N. (2006) Racial and ethnic minorities, immigration and the role of the Trade Unions in combating racism and xenophobia. Health sector fieldwork, Final Report, TEF-ULB, March.

Ouali N. (2007) *Black, migrants and Ethnic minority women scientists position in research and academic careers in Europe*, NEWS project, Brussels.

Okkerse L, Termote A., (2004) *Singularité des étrangers sur le marché de l'emploi*, INS, Étude statistique n° 111.

Stordeur S., Hubin M., Leroy X. (2001), L'offre et la demande d'infirmier(ère)s en Communauté française et germanophone de Belgique, *Revue Hospitals.be*, 4, 247.

Vertommen S., Marten A., Ouali N. (2006) *Topography of the Belgian Labour Market. Employment: gender, age and ethnicity*, Final report, TEF-ULB, CSO-KUL, King Baudouin Foundation, May.

Vinokur A. (1995) Réflexion sur l'économie du diplômé, *Formation Emploi*, n°52, 151-183.

Wanner P. (2004), « Migrants in the labour force », in Salt J., Clarke J., Wanner P., *International labour migration*, Strasbourg, Council of Europe Publishing, July 2004, 61-100.

Zune M. (2006), De la pénurie à la mobilité: le marché du travail des informaticiens, *Formation Emploi*, n°95, 5-24.