



La discrimination des Africains qualifiés sur le marché de l'emploi

Joseph Gatugu



***La discrimination des Africains qualifiés
sur le marché de l'emploi***

Du même auteur

Gatugu J. (sous la direction de), *Les familles africaines et le mythe de l'occident. Destins migratoires singuliers*, Paris, L'Harmattan, novembre 2015, 250 p.

Gatugu J., Amoranitis S. et Manço A. (éds), *La vie associative des migrants : quelles (re)connaissances ? Réponses européennes et canadiennes*, Paris, L'Harmattan, 2004, 280 p.

Gatugu J., Manço A., Amoranitis S., *Valorisation et transfert des compétences : l'intégration des migrants au service du co-développement. La population africaine de Wallonie*, Paris, 2001, 165 p.

Joseph Gatugu est docteur en philosophie. Collaborateur scientifique de l'IRFAM depuis 2000, il est spécialisé dans les questions migratoires et interculturelles. Il est professeur à l'Université du Burundi.

Altay Manço, Spyros Amoranitis et Pierre Krier de l'IRFAM ont participé à la finalisation et la mise en ligne de cette étude.

Dans l'ensemble de l'ouvrage, sauf mention contraire, le masculin est utilisé comme épique.

Joseph Gatugu

***La discrimination des Africains qualifiés
sur le marché de l'emploi***

Une étude de l'IRFAM

Liège, 2017



Présentation

*La présente étude s'inscrit dans le prolongement de précédentes recherches de l'IRFAM sur le gaspillage des cerveaux africains dans les pays occidentaux, dont la Belgique (Gatugu, Amoranitis et Manço, 2001 ; Gatugu, 2008 ; Gatugu, 2015). Plus exactement, elle fait état de la discrimination dont sont victimes sur le marché de l'emploi les migrants africains subsahariens qualifiés. La thèse soutenue est celle avancée par notre partenaire le Réseau européen contre le racisme (ENAR) selon laquelle les minorités ethniques vivant au sein de l'Union européenne, en particulier les Africains et les Arabes, sont confrontées à des taux de chômage disproportionnellement élevés et occupent souvent des emplois ne correspondant pas à leurs qualifications. Le phénomène s'est accru à la suite de la crise économique qui secoue l'Europe et les autres continents depuis une dizaine d'années selon les données de l'OCDE et de l'OIT. Pour l'IRFAM, **la valorisation des apports des migrants** est un combat permanent comme le montrent nos activités sur ce thème en 2017 (publication d'un ouvrage et série de conférences). Après une définition des faits, la présente étude avance des éléments de compréhension et, enfin, conclut avec des recommandations d'actions pour les divers acteurs concernés. Nous proposons également une bibliographie thématique pour le lecteur qui souhaite approfondir.*

La discrimination des Africains qualifiés sur le marché de l'emploi

Joseph Gatugu

« Ce que nous avons devant nous, c'est la perspective d'une société de travailleurs sans travail, c'est-à-dire privés de la seule activité qui leur reste. On ne peut rien imaginer de pire »
(Hannah Arendt).

La présente étude s'inscrit dans le prolongement de nos recherches antérieures sur le gaspillage des cerveaux africains dans les pays occidentaux et singulièrement en Belgique (Gatugu, Amoranitis et Manço, 2001 ; Gatugu, 2008 ; Gatugu, 2015). Plus exactement, elle fait état de la discrimination dont sont victimes les migrants africains subsahariens¹ hautement qualifiés sur le marché de l'emploi européen. La thèse soutenue est celle avancée par le Réseau européen contre le racisme (ENAR, 2012) selon laquelle les minorités ethniques vivant au sein de l'Union européenne, en particulier les Africains et les Arabes, sont confrontées à des taux de chômage disproportionnellement élevés et occupent souvent des emplois ne correspondant pas à leurs qualifications. Le phénomène s'est accru à la suite de la crise économique qui secoue l'Europe et les autres continents depuis une dizaine d'années (OCDE, 2008 ; OCDE, 2009 ; OIT, 2012 ; OIT, 2015).

Que signifie l'expression « hautement qualifié » ?

Cette expression est ambiguë. Elle est souvent employée par différents auteurs ou institutions comme synonyme de « hautement diplômés » et « hautement éduqués ». Retenons ici le sens que lui en donnent l'Union européenne et l'OCDE. L'expression désigne une personne disposant des compétences attestées par des études supérieures ou disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Et ce dernier est compris comme « *tout diplôme, certificat ou autre titre de formation délivré par une autorité compétente et attestant l'accomplissement avec succès d'un programme d'études supérieures postsecondaires, c'est-à-dire un ensemble de cours dispensés par un institut d'enseignement reconnu comme établissement d'enseignement supérieur par l'État dans lequel il se situe. Un diplôme de l'enseignement supérieur est pris en considération aux fins de la présente directive à condition que les études nécessaires à son obtention aient duré trois années au moins* »².

Dans certains pays européens, l'expression est distinguée de l'expression « hautement compétent » qui désigne une personne disposant des compétences appropriées spécifiquement requises, attestées par des études supérieures et/ou une longue expérience. La personne hautement compétente a des « *qualifications professionnelles élevées* », c'est-à-dire « *des qualifications sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur ou, par dérogation, lorsque cela est prévu par la législation nationale, étayées par une expérience professionnelle d'au moins cinq ans d'un niveau comparable à un diplôme de l'enseignement supérieur et qui soient pertinente dans la profession ou le secteur indiqué dans le contrat de travail ou l'offre d'emploi* » (Conseil de l'Union européenne, 2009). Bref, le sens courant d'une personne hautement qualifiée est implicitement un diplômé d'université.

¹ Désormais : Africains.

² Le Conseil de l'Union européenne (2009), « Directive 2009/50/CE du 25 mai 2009 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié », *Journal officiel de l'Union européenne*, L 155/17, 18 juin.

Toutefois, la personne visée est en réalité membre d'une élite, idéalement un docteur, un chercheur ou un ingénieur de haut niveau capable d'assurer une innovation continue et un degré élevé de compétitivité (Chaloff et Lemaitre, 2009, 10).

Pour d'autres, l'expression « hautement qualifié » est synonyme de « cerveau ». Or, cette dernière expression est également polysémique. Suivant Gueye (2002), si pour certains chercheurs, un cerveau est une catégorie de personnes ayant bénéficié d'une formation universitaire de haut niveau, pour d'autres, c'est une catégorie de qui n'a pas forcément bénéficié d'une formation universitaire, mais qui présente un talent distinctif. Dans ce sens, des chefs d'entreprises, des sportifs et des artisans de haut niveau et des artistes seraient aussi des cerveaux. Par ailleurs, le cerveau se définit parfois par rapport à la fonction (ensemble des chercheurs) soit par rapport au diplôme (doctorats, par exemple). Ces deux critères ne coïncident pas nécessairement.

Enfin, l'expression « hautement qualifié » se distingue des expressions « surqualifié » et « suréduqué ». La « surqualification » et la « suréducation » (de l'anglais *overeducation*) désignent des situations où une personne occupe un emploi pour lequel elle possède un niveau de formation supérieur à celui normalement requis. On parle dans ce cas de déqualification ou de sous-emploi, voire de déclassement professionnel. Celui-ci est également salarial. Cela se comprend comme le fait de ne pas atteindre un niveau de salaire correspondant usuellement à son niveau d'éducation ou le fait d'accepter des emplois plus faiblement rémunérés (Robin, 2012, 1).

Cependant, l'expression « surqualifié » est parfois identifiée comme synonyme des expressions « trop qualifié » ou « fort scolarisé ». Par exemple, on dira à des ingénieurs ou des docteurs « vous êtes surqualifié pour ce poste ». Ce langage est usuel dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Les recruteurs invoquent parfois l'argument de la surqualification pour refuser le poste à des candidats jugés indésirables. Selon Zogu (2007), les raisons en sont les suivantes :

- l'entreprise a une échelle salariale fixe indexée sur les années d'étude et l'expérience professionnelle, ce qui la forcerait à payer trop cher le nouveau travailleur ;
- le recruteur a peur que le poste convoité ennuie le nouveau travailleur au bout de quelques mois, et qu'il soit obligé d'investir dans un nouveau candidat ;
- le chef d'équipe ne veut pas introduire dans son équipe un candidat qui a trop d'expérience ou un éventuel point de vue critique sur le travail dont il s'agit, car il veut « former » un jeune candidat à la pensée de l'entreprise ;
- le recruteur veut se débarrasser en douceur du postulant. En lui disant qu'il est surqualifié, il est en train de le flatter et ainsi le pousser insidieusement vers la porte de sortie. C'est donc un argument qui endort le sens du jugement du postulant, qui mitige sa colère et canalise sa réaction négative vers sa perception de la valeur de l'entreprise ou du poste. « Vous êtes surqualifié pour ce poste » pourrait dès lors signifier « Il y a chez vous quelque chose que nous n'aimons pas, mais nous ne voulons pas vous le dire, car vous pourriez mal le prendre ».

Qui sont les Africains hautement qualifiés ?

Les études qui sont consacrées à l'emploi des Africains hautement qualifiés en Europe sont quasi inexistantes. Les informations sur cette thématique se trouvent dans des études consacrées aux Africains en général. Ces études sont généralement anciennes et les données chiffrées sont rares et approximatives et donc, elles sont avancées à titre indicatif. Selon Profit (2002), depuis 1990, l'Afrique perd en moyenne 20 000 spécialistes par an, soit un tiers de ses professionnels les mieux formés. Et, selon les estimations récentes des Nations Unies et l'OCDE (2013, 4), dans presque tous les pays d'origine, le taux d'émigration des personnes hautement qualifiées est supérieur au taux d'émigration total, ce qui reflète la sélectivité du phénomène migratoire par rapport au niveau d'éducation. Ce constat se vérifiait dans 137 des 145 pays pour lesquels on disposait des données. Ainsi, en 2010/11, au Burundi, au Lesotho, au Malawi, au Mozambique, en Namibie, au Niger, dans la République-Unie de Tanzanie et en Zambie, les taux d'émigration des personnes hautement qualifiées représentaient plus de 20 fois le taux d'émigration total. En dehors de l'Afrique, cette situation est observée en Papouasie-Nouvelle-Guinée et aux Maldives.

Par ailleurs, parmi les diplômés de l'enseignement tertiaire nés en Afrique, un sur neuf vivait dans un pays de l'OCDE en 2010/11. Ces chiffres correspondent pour l'Amérique latine et les Caraïbes à un sur 13 et pour l'Asie à un sur 30 (Nations Unies et l'OCDE, 2013, 1).

Selon l'Agence française de développement (2015) et l'OCDE (2015), entre 2000 et 2010, le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur d'Afrique subsaharienne présents dans les pays de l'OCDE a augmenté de 95 %¹. Ainsi, les émigrés africains seraient de plus en plus qualifiés : en 2010, 37 % des ces émigrés arrivant dans pays de l'OCDE étaient diplômés de l'enseignement supérieur. Présentant le taux d'émigration des individus les plus qualifiés (personnes ayant au moins 13 années d'instruction) de 13 % (2010), l'Afrique subsaharienne serait en première position au niveau mondial². Cette situation résulterait à la fois d'une augmentation de l'accès à l'éducation dans les pays d'Afrique subsaharienne et de la politique migratoire sélective des pays de l'OCDE. Selon la même source, la proportion de migrants très qualifiés originaires d'Afrique subsaharienne est presque dix fois plus importante vers les pays de l'OCDE que vers les autres pays de la région. Selon Docquier et coll. (2007), le nombre d'Africains hautement qualifiés est plus ou moins égal à celui des non hautement qualifiés. Et dans certains pays européens, la proportion d'Africains ayant un haut niveau d'instruction est globalement plus élevée que parmi les nationaux et d'autres migrants.

Précisons que, contrairement au passé, il y a autant de femmes hautement qualifiées que d'hommes qui migrent vers l'Europe, soit 50 % en 2010. Ce chiffre représente une augmentation significative par rapport à l'an 2000 (34 %). Et selon les estimations des Nations Unies et de l'OCDE (2013, 4), le taux d'émigration des femmes hautement qualifiées, en particulier les diplômées de l'enseignement tertiaire, est, dans certains pays, supérieur à celui des hommes de même qualification. Ainsi, l'écart atteignait 10 points en 2010/11 au Congo, en Sierra Leone et au Togo. Cette féminisation a été impulsée par les politiques européennes de regroupement familial, ainsi qu'un meilleur accès à l'éducation et l'autonomisation des femmes d'Afrique subsaharienne. On notera cependant des disparités importantes selon les pays, avec des proportions plus faibles de femmes émigrées relevées pour les pays d'Afrique de l'Ouest.

Parmi les migrants certains sont déjà des professionnels tandis que d'autres sont des étudiants. Les professionnels se sont formés dans des universités africaines et/ou dans des universités occidentales. Une partie des étudiants qui ont été formés en Occident n'a pas regagné l'Afrique après les études. Faute de trouver du travail, bien des étudiants restent sur les bancs de l'école. C'est la catégorie d'étudiants qu'on appelle « étudiants de carrière » qui, comme les présente Mayoyo (1995, 135), « poussent leurs études jusqu'à l'âge de la retraite professionnelle ».³

Une catégorie non négligeable d'Africains hautement qualifiés est celle des jeunes issus de l'immigration. Ils sont de plus en plus nombreux à faire des études supérieures. Mais à leur sujet, la documentation n'est pas disponible. Notons qu'en général, en Europe comme ailleurs dans les pays d'émigration, il n'y a pas de spécification de l'immigration africaine qualifiée (Sall, 2003, 4). Par ailleurs, la plupart d'Africains hautement qualifiés, et particulièrement des jeunes issus de la « deuxième génération », sont naturalisés et par conséquent ils disparaissent des registres des étrangers. Ce qui rend difficile leur identification.

¹ Contre 89 % pour les diplômés originaires de l'Asie du Sud-Est et de l'Océanie, 82 % de l'Amérique latine et des Caraïbes, 79 % pour les pays européens non membres de l'OCDE et l'Asie centrale, 67 % pour les pays du Moyen-Orient et le nord de l'Afrique.

² Contre 6 % pour l'Asie ou 7 % pour l'Afrique du Nord.

³ Lire aussi à ce sujet Bolzman et Bagalwa (2014, 85) et Gatugu (2015, 88).

Ces Africains proviendraient de tous les pays du continent, mais certains pays seraient plus touchés que d'autres : le Nigeria, l'Afrique du Sud, le Swaziland, la Zambie, le Malawi, la Tanzanie, le Benin, l'Ouganda, le Zimbabwe et la Namibie (Arslan et coll., 2014). Ainsi, à titre illustratif, sur 3000 médecins formés au Ghana, la moitié se trouverait à l'étranger, pour la plus grande partie, au Royaume-Uni et aux États-Unis (Bonnassieux et Pliez, 2009). Et selon Wihtol de Wenden (2008, 7), il y a plus de médecins malawites dans la seule ville de Manchester qu'au Malawi.

Les trajectoires migratoires des Africains sont mouvantes. Auparavant, les Africains émigraient vers les anciennes puissances coloniales. Dans la suite, les destinations se sont diversifiées suivant plusieurs critères : la proximité géographique, la qualité d'accueil des pays destinataires, les attaches familiales ou amicales, les langues utilisées, les opportunités de valorisation professionnelle, etc. C'est ainsi qu'on trouve actuellement beaucoup de Sénégalais en Italie ou des Congolais en Grande-Bretagne. Ce qui est aussi remarquable est l'émigration des Africains hautement qualifiés vers des destinations lointaines comme les États-Unis, le Canada, l'Australie et la Chine.

Selon Meyer (1999), en 1999, il y avait en Europe de l'Ouest environ 28 500 chercheurs et ingénieurs originaires d'Afrique subsaharienne. Ce chiffre représente un tiers des chercheurs et ingénieurs africains se trouvant aux États-Unis. L'ensemble de ces chercheurs et ingénieurs émigrés représenterait un peu plus de 20 % du volume de la population de même qualification vivant sur le continent africain. Meyer note enfin que l'Afrique subsaharienne est la région du monde au plus fort taux d'expatriation d'étudiants. Il était de plus de 14 % en 1990 pour une moyenne mondiale de 2 % et, en 1992, les Africains représentaient 11 % de l'ensemble d'étudiants en provenance des pays en développement. Dans son *Recueil de données mondiales sur l'éducation*, Institut statistique de l'UNESCO (2006) note que les étudiants de l'enseignement supérieur originaires d'Afrique subsaharienne sont les plus mobiles au monde : 6 % partent étudier à l'étranger. La première destination est l'Europe de l'Ouest et principalement la France (21 %), le Royaume-Uni (12 %), l'Allemagne (6 %) et le Portugal (5 %). De 1999 à 2004, le nombre d'étudiants mobiles dans le monde a progressé de 41 %, passant de 1,8 à 2,5 millions, indique le même *Recueil*. Mais ces chiffres ne signifient pas que les étudiants soient de plus en plus mobiles ; ils reflètent plutôt l'augmentation globale de la demande d'enseignement supérieur : les inscriptions dans le supérieur ayant fait aussi un bond d'environ 40 % au cours de cette période. Cependant, en termes relatifs, les étudiants originaires d'Afrique subsaharienne restent les plus mobiles au monde. Dans plusieurs pays subsahariens, le nombre d'étudiants inscrits à l'étranger est égal, voire supérieur à celui de ceux qui étudient sur place. La plupart d'entre eux sont obligés de partir à l'étranger en raison de l'accès restreint aux universités nationales ou de la médiocrité de la qualité de l'éducation¹.

Les facteurs de répulsion

Selon plusieurs études (Profit, 2002 ; Sireas, 2009 ; Bonnassieux et Pliez, 2009), les facteurs de répulsion (ou *push factors*) à l'origine de l'émigration des Africains hautement qualifiés vers les pays développés sont de tous ordres : économiques, politiques, culturels, sécuritaires, etc. La plupart de ces raisons se résument à la non-reconnaissance et à la non-valorisation des diplômes et des compétences. Pour preuves, bien des personnes hautement qualifiées sont soit sans emplois, soit sous-employées en Afrique. En cause principalement, d'une part, l'inadéquation entre les formations faites et les besoins nationaux et, d'autre part, le fossé entre les qualifications et les emplois disponibles.

¹ Selon Docquier (2007), plus de 12 % des personnes qualifiées de l'Afrique subsaharienne est installée en dehors de cette zone. Cette proportion est de 8,2 % pour l'Asie du Sud-Est et de 4,8 % pour l'Asie du Sud. En revanche, à peine 3,3 % des Européens (UE 15), 1,7 % des Océaniens et 0,1 % des Américains du Nord qualifiés vivent en dehors de leur zone.

La dévalorisation salariale, l'absence de perspectives d'amélioration des conditions dans les pays africains, des faits comme le népotisme, et le manque d'opportunités de carrière sont les facteurs de poussée pertinents. Ces mêmes facteurs expliquent pourquoi des Africains hautement qualifiés ou des étudiants africains résidant en Europe renoncent à retourner en Afrique¹.

Les facteurs d'attraction

Les facteurs d'attraction des Africains se trouvant en Afrique ou de rétention de ceux qui résident déjà en Occident sont généralement de la valorisation des diplômes et des compétences et l'espoir d'une vie meilleure dans un contexte sûr. Cela se traduit par de meilleures conditions de travail, des perspectives de bonnes carrières et des salaires pratiqués, ainsi que de bonnes conditions de scolarisation pour les enfants, etc. Force est de souligner ici deux points importants. Le premier est le fait que ce qui attire parfois des Africains hautement qualifiés vers l'Europe relève de l'imaginaire collectif sur l'Occident. Celui-ci est souvent identifié à un Eldorado, un lieu où se trouve tout ce que l'Afrique n'offre pas. C'est sur ce mythe qu'est fondé le désir ardent de migrer de beaucoup d'Africains (Lado, 2005 ; Michaud, 2010 ; Mullens, 2014 ; AFD, 2015 ; Gatugu, 2015, 17-30 ; Bolzman, Gakuba et Guissé, 2011, 149). Le second point à souligner est le fait que l'Occident, l'Europe en l'occurrence, joue un rôle important dans l'attraction ou la rétention des Africains hautement qualifiés. Ces cerveaux l'intéressent à plus d'un titre. Si auparavant, l'Europe attirait ou retenait seulement les ressortissants des anciennes colonies, protectorats et mandats, elle attire désormais les personnes hautement qualifiées de partout. Depuis un certain temps en effet, l'Europe et les autres régions développées sont engagées dans une concurrence internationale pour attirer les talents dans le but d'assurer la croissance de leurs économies et résoudre leurs problèmes de vieillissement de la population, de baisse du taux de natalité (OCDE, 2003 ; Ouali, 2007a ; Eurostat, 2015), mais aussi de pénurie croissante de travailleurs qualifiés (Chaloff et Lemaitre, 2009). Par ailleurs, les pays européens attirent les migrants des pays tiers pour compenser la perte de leurs cerveaux partis vers d'autres pays tels que les États-Unis, le Canada et l'Australie. De par son ampleur, l'attraction des compétences africaines par les pays développés est qualifiée par certains auteurs de prédation ou de pillage. Selon eux, cette pratique est moralement répréhensible. Cette accusation, on s'en doute, est réfutée par les pays bénéficiaires de ces cerveaux. Leur point de vue peut être résumé dans cette réflexion de Raunet (1999) : « *S'il est évident que les cadres des pays en développement seraient utiles au développement de leur pays, cette analyse, fondée du point de vue moral, est cependant fondamentalement incomplète, car il y a confusion entre les besoins indéniables et les capacités d'emploi. En effet, le raisonnement du "pillage" serait parfaitement juste si les cadres concernés, éléments des plus entreprenants, les plus instruits et les plus qualifiés avaient tous accès à un emploi ou à des conditions de travail satisfaisantes dans leur pays d'origine. Or tel n'est pas le cas* ». Une autre justification avancée à ce sujet est celle résumée par Carrère (2007) : « *Le départ de "cerveaux" des pays du Sud vers ceux du Nord relève peut-être moins d'un pillage organisé que du phénomène, étendu à toute la planète, de la circulation des élites* ».

¹ En guise d'illustration de ces propos, ce témoignage de l'ancien ministre d'État nigérien chargé de l'Enseignement, de la Technologie et de l'Intégration africaine, S. Jackou : « *Les Nigériens ont de bonnes raisons de s'expatrier et de ne pas revenir travailler au pays. Car même ceux qui sont revenus au pays le regrettent aujourd'hui, le regrettent amèrement. Si vous prenez les diverses périodes qu'a connues le pays depuis l'indépendance [...] vous vous apercevrez qu'il existe des raisons objectives en faveur de l'expatriation de nos cadres. Nous, de la première génération, nous qui sommes revenus et qui travaillons depuis plus de vingt ans, nous n'avons jamais été suffisamment payés et quelquefois nous n'avons même pas pu manger à notre faim. Rares sont ceux qui ont pu s'en sortir sur le plan matériel et financier. Ceux-là sont des gens qui soit ont eu des postes internationaux où ils sont bien payés, soit ont assumé des responsabilités politiques [...] soit sont allés dans le secteur privé [...]. Certains de ceux qui sont rentrés lors des premières années de l'indépendance et qui sont aujourd'hui à la retraite sont devenus de véritables clochards* » (Sall, 2003, 3).

Ce qui nous importe de souligner ici est que les pays développés, en particulier l'Europe des 15 (en 2005), jouent un rôle très significatif dans l'exode des cerveaux africains (Docquier, Lhoest et Marfouk, 2005/2006 ; Docquier, 2007). En témoignent les multiples dispositifs mis en place pour les aspirer (Direction de l'immigration, Département des statistiques, des études et de la documentation, 2013) :

- Une politique sélective des migrants aux valeurs scientifiques et économiques ajoutées.
- L'instauration de la Carte bleue (*Blue Card*) équivalente de la Carte verte (*Green Card*) américaine.
- Le recours au travail temporaire. Il permet aux pays développés d'introduire une plus grande flexibilité sur le marché du travail et de pallier les pénuries sectorielles de main-d'œuvre. Le travail temporaire aurait donc tendance à favoriser la circulation des personnes qualifiées hors de leurs frontières.
- Les incitations économiques, comme la possibilité d'une meilleure rémunération et l'accès à un meilleur financement de la recherche.
- L'octroi des bourses d'études ou de stages et la facilitation des démarches administratives relatives au voyage et à l'installation en Europe¹.
- L'harmonisation des diplômes universitaires à l'échelle globale via un système basé sur le modèle des universités anglophones (Bachelor, Master, Doctorat), afin de favoriser les échanges d'étudiants et l'offre de formation au niveau supérieur².
- L'organisation des formations en langues occidentales à destination des étudiants africains en Afrique. L'objectif est de leur faciliter la communication au sein des entreprises occidentales, lorsqu'ils s'installeront en Europe. C'est cela qui justifie notamment l'implantation en Afrique des centres culturels français, anglais, allemand, etc.³.
- L'autorisation provisoire de séjour aux étudiants africains dits « à haut potentiel » aux termes de leur formation pour rechercher un premier emploi. Depuis 2006, les étrangers titulaires d'un titre de séjour « étudiant » et qui ont obtenu un diplôme au moins équivalent au grade de master peuvent bénéficier d'une autorisation provisoire de séjour de six mois. S'ils décrochent un emploi, leur demande d'autorisation de travail est examinée dans des conditions simplifiées dès lors que le poste proposé est cohérent avec le cursus suivi et que la rémunération est au moins égale à 1,5 SMIC (Math et coll., 2006)⁴ ;
- La création de la carte de séjour temporaire portant la mention « scientifique-chercheur ». Le titre de séjour permettant d'effectuer des recherches ou de dispenser un enseignement de niveau universitaire est délivré chaque année à plus de 2 000 scientifiques étrangers ;
- Le recours aux agences spécialisées dans le recrutement international⁵.

¹ Ce rôle est en grande partie joué par les centres d'informations sur les opportunités d'études en Europe mises en place en Afrique. Les plus importants sont les Réseaux des Espaces Campus France qui comprennent 155 Espaces et 78 antennes implantés dans 119 pays, le British Council qui s'étend dans 110 pays et le DAAD (*Deutscher Akademischer Austauschdienst*) qui comprend 15 bureaux régionaux et 50 centres d'information.

² Voir Coopération française, www.papesac.org/docs/LMD_Professionnalisation.pdf. Pour Allmang, « Derrière la réforme visant à harmoniser les diplômes à l'échelle européenne, voire mondiale, nous assistons autant à une marchandisation de l'intelligence, qu'à une véritable guerre pour son industrialisation (au sens productiviste) et sa commercialisation » (*Libération*, 17 juin 2005).

³ La Chine a emboîté le pas aux pays occidentaux en implantant à son tour en Afrique les centres d'apprentissage du chinois. C'est un des rôles des instituts Confucius. Comme les instituts Yunus Emre turcs.

⁴ Pour le cas de la France, lire l'étude de Borgogno et coll. (1996).

⁵ Pour plus d'informations sur ce sujet, en particulier en ce qui concerne la France, l'Allemagne et le Royaume-Uni, voir Pisani-Ferry (2013).

À ce sujet, Rugira (2009) isole un paradoxe qu'elle énonce dans ces termes : « *Il est assez pertinent par ailleurs de s'interroger sur les raisons qui justifient le recours à l'immigration sélective d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, décidé depuis le sommet de l'Union européenne de Tampere en 1999, alors que le chômage frappe les diplômés du supérieur issus de l'immigration, quand bien même ils seraient sortis des universités européennes* ». Ouali (2007 b, 19) constate aussi cette « apparente contradiction ». Faisant référence à Martens (1976) et Vonikur (1995), elle affirme que le recours à l'immigration n'est aucunement corrélé au niveau du chômage dans une société. L'histoire de l'immigration foisonnerait d'exemples montrant que, malgré les périodes de chômage important, l'immigration de main-d'œuvre n'a pas été arrêtée. L'immigration exercerait donc d'autres fonctions qui répondent aux logiques du marché du travail et de l'économie, à savoir :

- La disponibilité d'un stock de personnel qualifié, mobile et flexible par rapport aux besoins présents et futurs, un personnel.
- La « guerre des talents »¹ ou la mise en compétition entre les migrants hautement qualifiés et les salariés nationaux ayant les mêmes qualifications (Pecoraro, 2005 ; Ouali, 2007 b, 18-19).
- L'inflation ou la démonétisation des diplômes, la pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail : la maximisation du profit.

Les mécanismes de discrimination à l'embauche des Africains hautement qualifiés

La non-reconnaissance des diplômes et des compétences

Un des principaux mécanismes de discrimination à l'embauche des Africains hautement qualifiés en Europe est l'absence de mécanismes de reconnaissance automatique des diplômes universitaires acquis en Afrique ou, plus généralement, dans un pays autre que le pays de résidence. La cause de cette attitude protectionniste est essentiellement, la méfiance des autorités nationales en charge de cette matière et des employeurs envers la valeur des diplômes obtenus en Afrique. La qualité de la formation et des compétences est souvent mise en cause. Elle est rarement jugée équivalente à celle de la formation faite en Occident. Est aussi parfois mise en cause la manière d'obtenir ces diplômes. On soupçonne la corruption. Ceci est en effet observable dans certains pays : « *les États africains ont développé un enseignement sans prise sur la réalité (...) On ne cherche pas à apprendre un métier, mais à décrocher un diplôme quelconque, le plus élevé possible, permettant de prétendre occuper un poste de prestige (...) On étudie pour devenir un patron, avoir un bureau climatisé, des secrétaires, des plantons, pour avoir un véhicule de service : toutes marques extérieures de réussite* » (Celis, 1990, 14 et 24).

Notons que la reconnaissance des diplômes est du ressort de chaque pays, voire de chaque région, communauté ou canton. Par exemple, en Suisse, il n'existe pas, au niveau fédéral, de cadre ou de loi générale régissant la reconnaissance des qualifications étrangères ; les compétences sont partagées entre de multiples acteurs, dont les ministères et offices fédéraux, les autorités des cantons et des organisations telles que la Conférence des recteurs des universités suisses (CRUS) ou la Croix-Rouge suisse. Et surtout, les démarches relatives sont complexes, longues et coûteuses, et ce, sans garantie de résultat (Alen, 2013, 284), ce qui pousse certains Africains à y renoncer (OCDE, 2012b).

Remarquons également que l'évaluation de la valeur réelle des formations acquises à l'étranger est trop souvent laissée à l'appréciation des employeurs. À ce sujet, il se pose le problème de l'absence des outils adéquats pour procéder à cette évaluation. Il en résulte souvent le rejet de plusieurs candidatures des chercheurs d'emploi. C'est ce qui explique en partie le taux élevé de chômage des diplômés du supérieur issus de l'immigration : « *cinq fois plus élevé que chez les nationaux* » (Ouali, 2007b).

¹ Expression d'Aratnam et Mäder (2012).

Dès lors, il reste la possibilité de valoriser les années d'expérience professionnelle et de les sanctionner d'une manière ou d'une autre, d'autant que, paradoxalement, dans les entreprises et même dans certaines institutions de soin, ces compétences acquises à l'étranger sont utilisées sans être correctement rémunérées (Hamzaoui et Krzeslo, 2007). Ouali (2007 b) illustre ainsi ce problème : « ... 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 occupés à des postes inférieurs [aide-soignants, infirmières] pour des salaires inférieurs à leur qualification ». Elle renchérit dans ces termes : « 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 ». Enfin, la reconnaissance des diplômes, et partant la recherche de travail dans son domaine de compétences, n'est même pas envisageable pour certaines professions. Il s'agit notamment des professions protégées ou relevant de la souveraineté et de puissance publique et donc interdites aux « étrangers » et aussi des professions bien spécifiques pour les pays d'émigration par exemple : avocats, enseignants (Ouali, 2007 b, 19).

L'ethnostratification¹

L'ethnostratification (ou stratification ethnique) du marché de l'emploi est un phénomène sournois de refus des personnes hautement qualifiées aux postes correspondant à leurs qualifications du simple fait qu'elles sont de telle ou telle appartenance ethnique ou nationale. En réalité, le marché de l'emploi européen est subdivisé en différents segments hiérarchiques ou strates et les personnes étrangères ou d'origine étrangère sont systématiquement concentrées dans des segments bien déterminés, en l'occurrence des segments inférieurs. Martens et coll. (2005) illustrent cette théorie pour la Région bruxelloise où ils montrent que le marché de l'emploi est subdivisé en sept strates, la première incluant les Belges « autochtones » et les personnes originaires des pays limitrophes tandis que la dernière strate enserme les Marocains, les Turcs et les Africains subsahariens².

Observable au niveau des secteurs, le phénomène est aussi observable au niveau des statuts, des rémunérations, de la durée du chômage, etc. Dans cette situation, l'origine ethnique est considérée comme un critère favorable à l'embauche, car elle préjuge des qualités spécifiques de ces populations pour ces emplois. Ainsi, toutes les études menées à ce sujet montrent que les personnes d'origine étrangère sont surreprésentées dans certains secteurs : le secteur industriel (construction, métallurgie) et tertiaire (nettoyage, hôtels, restaurants, soins de santé). Il s'agit en général des secteurs d'emploi que les nationaux désertent, des emplois dits « 3 D » (*Dirty, Dangerous, Demeaning*, c'est-à-dire sales, dangereux et dégradants) (Mayoyo, 1995, 137 ; Alves, 2004). Elles seraient par contre sous-représentées dans les secteurs d'emplois dits « bastions », c'est-à-dire à salaire élevé (tels que des banques et assurances) et dans les emplois publics. Il semble également exister une subdivision entre des emplois pour hommes et pour femmes. Les hommes sont relégués dans des secteurs d'emplois de manutention tandis que les femmes sont presque systématiquement orientées vers les secteurs du nettoyage et de l'aide aux personnes³.

¹ Pour la situation au Luxembourg, Manço, Mertz et Gillen (2014) et en Belgique, De Keyser et coll. (2012) et Stokkink (2015).

² Les résultats de cette étude confirment ceux de l'étude menée antérieurement (Denolf et Martens, 1991).

³ En témoignent respectivement Geneviève et Meziani : « ... Pour se débarrasser de nous (les Africains)... C'est simple... Les femmes c'est les maisons de repos, le nettoyage et repassage, c'est systématique... Les hommes, c'est le bâtiment ou les déchets... Études ou pas... c'est la même chose ». « Il a été décrété de bonne foi que les femmes issues de l'immigration subsaharienne ont, à travers leur culture, des facultés endogènes à avoir un contact et une écoute privilégiés avec les personnes âgées, de sorte que toute une filière qui va de l'orienteur de formation à l'employeur en

La déqualification

Une autre forme de discrimination dont sont particulièrement victimes les Africains est la déqualification. Elle signifie la situation où une personne occupe un emploi pour lequel elle possède un niveau de formation supérieur à celui normalement requis (surdiplomation). Chicha et Deraedt (2009, 6) expliquent ce phénomène en soulignant qu'il concerne une personne hautement qualifiée occupant un emploi moyennement ou peu qualifié. Ce phénomène, renchérit Sall (2003) correspond à une baisse du capital qualificatif due à un manque d'exercice professionnel adéquat¹. Ce décalage entre le niveau de scolarité et les exigences du poste occupé, note Pecoraro (2005), affecte particulièrement les personnes immigrantes, les Africains en l'occurrence. En effet, bien de migrants africains hautement qualifiés sont confinés dans des zones d'incompétence et dans le précarat². Ils font un travail sous-qualifié et qui, parfois, n'a pas de lien avec leur formation d'origine (Ouali, 2000 ; Gatugu, 2001 ; Sall, 2003 ; Sloane, 2007 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Nwabuzo, 2015, 18)³.

Une étude de l'OCDE (2007) menée à ce sujet précise que les immigrés sont davantage déclassés que les natifs et que les taux de déclassement sont très variables selon les pays, allant, par exemple, de 5 % (République tchèque) à 26 % (Espagne). Une autre étude menée ultérieurement (Berthoud, 2012) note l'amplification du phénomène en soulignant que les migrants sont plus concernés par le phénomène que les populations autochtones. Ce serait en Grèce que le fossé est le plus marqué, avec un taux de déqualification de 32 % au sein de la population migrante, contre 10 % parmi les ressortissants nationaux. Une des explications du phénomène avancées par Pecoraro (2005) et Ouali (2007 b, 18-19), respectivement à partir des cas de la Suisse et du reste de l'Europe, est la mise en compétition sur le marché de l'emploi entre ces migrants hautement qualifiés et les travailleurs nationaux ayant les mêmes qualifications. Mais cette explication à elle seule ne suffit pas, en particulier en ce qui concerne la déqualification des Africains. Ceux-ci sont en général déqualifiés pour d'autres raisons, dont racistes, comme l'affirment certaines recherches (Ouali, 2000 ; Bolland, 2006 ; Ouali, 2007b ; OIT, 2007, 23-24 ; ENAR, 2012). À ce sujet, certains employeurs refusent aux Africains du travail et font appel à d'autres travailleurs d'origine étrangère.

Les études empiriques consacrées à la déqualification permettent d'en cerner les déterminants. Les plus importants sont : l'origine, le sexe, l'âge, le statut et la durée de séjour, le lieu d'acquisition, le type et le niveau des connaissances, l'expérience professionnelle, le lieu de résidence, la maîtrise de la langue ou des langues du pays d'accueil et la situation économique du pays d'accueil.

passant par l'opérateur de formation invite fortement si ce n'est systématiquement ces femmes à embrasser une carrière de gériatrie, que cela soit en tant qu'aide-soignante, auxiliaire polyvalente ou sous tout autre vocable » (Rugira, 2009).

¹ Pour plus d'éclaircissements, lire ce qu'en dit Gerber (2008, 34) : « *Le phénomène de déqualification renvoie à une insertion professionnelle sans concordance avec les qualifications de la personne employée. Cela signifie généralement que la personne soit n'a pas d'emploi, soit est surqualifiée pour le poste occupé, soit exerce une activité sans rapport avec la formation professionnelle acquise. La déqualification peut également, dans certains cas, résulter d'un choix individuel, d'où la difficulté de mesurer exactement la nature du phénomène... Elle peut correspondre, parfois, à une nouvelle orientation professionnelle, une promotion sociale ou au choix de ne pas exercer une activité trop pénible (...). Mais elle peut aussi être le résultat de barrières à l'emploi ».*

² Concept inventé par le sociologue Robert Castel qui désigne la condition de travail post-industriel associant précarité professionnelle et bas salaire. Il regroupe des travailleurs qui ont des contrats de travail précaires, par exemple les contrats à durée déterminée, les conventions de stages, les intérimaires, les emplois des travailleurs clandestins, etc.

³ Mentionnons ici, à titre illustratif, ces récits de trois Rwandais et d'une Burundaise réfugiés en Belgique que nous rapporte Rugira (2009, 3) : « *Didier est docteur en médecine. Il a obtenu son doctorat à l'Université de Kiev (Ex-URSS). Ici, il est ramasseur de déchets ménagers. Bonké est orthopédiste-prothésiste. Il a fait ses études au Rwanda et en Europe. Ici, il est ouvrier à la voirie de sa commune. Ignace est un ancien professeur d'université. Il a un Doctorat en psychologie cognitive obtenu en France. Il travaille dans un centre de tri des déchets d'une intercommunale. En dernier lieu Geneviève, ancienne professeur de sciences naturelles dans une école secondaire, licenciée en biologie. Elle est préposée à la cuisine dans une maison de repos de sa commune ».*

- Pour *l'origine*, plusieurs études (Berthoud, 2012 ; Peromingo, 2014) ont montré que la nationalité a une influence décisive sur la situation professionnelle des migrants. Alors que pour les personnes issues de l'Europe et du continent nord-américain, le risque de déqualification est plus ou moins le même que pour les ressortissants du pays d'accueil, les migrants (particulièrement les Africains) doivent beaucoup plus souvent se contenter d'un travail qui ne correspond pas à leur niveau de formation. Le « testing » (ou test de discrimination) appliqué dans plusieurs pays par certaines institutions dont l'OIT, les institutions antiracistes et les universités a montré que le maximum de discrimination est atteint à l'encontre des personnes originaires d'Afrique noire (écart de un à cinq par rapport aux autochtones). La méthode consiste à répondre à des offres d'emploi en envoyant des candidatures (CV et lettre) qui sont relativement similaires et qui ne diffèrent que par une caractéristique, la variable à tester. On observe qu'à compétences égales, un candidat à un emploi ayant un patronyme d'origine étrangère, en particulier africaine et arabe, reçoit trois fois moins de réponses qu'un candidat ayant un nom sonnant « Européen de souche ». Par ailleurs, des candidats aux emplois dont les patronymes sont africains ont rarement des chances d'être appelés à un entretien d'embauche. Et ceux qui ont la chance d'être convoqués à l'entretien doivent en faire plus pour convaincre un recruteur de leurs capacités (Wrench, 1996, 2002 ; Zegers de Beijl, 2000 ; Luci, 2007 ; Centre pour l'Égalité des Chances, 2012 ; Amadiou, 2014)¹. Selon plusieurs études effectuées au niveau européen (Garner-Moyer, 2001 ; ENAR, 2012), le fait que le marché du travail dépend, à ce point, de la nationalité ou des origines des postulants n'est pas un élément conjoncturel ou un incident. Il serait plutôt structurel. La discrimination dont subissent les Africains (et d'autres personnes d'origine étrangère) serait systémique. Elle touche un groupe de personnes dans son ensemble. On a ainsi affaire à la ségrégation systémique, au racisme, et plus spécifiquement à la négrophobie² (Chichah, 2008 ; Haut-Commissariat des Nations Unies aux Droits de l'Homme, 2009 ; Genot, 2010) ou à l'afrophobie³. Suivant Luci (2007), le pire est que la discrimination à l'embauche selon l'origine reste du même niveau, quelle que soit la rareté de la demande. Autrement dit, même dans des emplois présentant une forte offre chroniquement insatisfaisante, que ces emplois exigent ou non un haut niveau de diplôme, le niveau de la discrimination ne change pas⁴. À ce sujet, on remarquera que les différentes manières dont sont exprimées les conditions discriminatoires sont astucieuses. Elles sont le plus souvent exprimées sous une forme déguisée ou codée, y compris par écrit. À titre illustratif, ci-après quelques-uns des codes usités en France (Cediey, 2003) : « BYB », dans la description du profil recherché, veut dire « blond aux yeux bleus » ; candidat « NF » signifie « norme française » ; « BBR » signifie « bleu-blanc-rouge »⁵ ; « profil 001 » renvoie au code administratif de « nationalité française » ; « je veux un jeune avec une bonne présentation » est souvent un moyen de dire que l'on ne veut pas de Noirs ou d'Arabes ; « référencés », dans le milieu des services informatiques, ce code signifie que les employeurs désirent ne recourir qu'à des informaticiens européens. Suivant toujours Cediey (2003), deux « arguments » les plus fréquemment invoqués par bon nombre d'employeurs pour expliquer qu'ils peuvent être contraints de discriminer sont l'ambiance (supposée se détériorer au contact de collègues africains) au sein de leur personnel et les préférences (supposées négrophobes) de leur clientèle.

¹ Pour en savoir plus sur les résultats des testings menés au Canada, en Europe et aux États-Unis, lire Eid (2012).

² La *négrophobie* est un concept inventé par certains observateurs (Centre Avec, 2012) pour qualifier le racisme qui a pour cible les Noirs dans plusieurs secteurs, dont celui de l'emploi. Il prend ses racines dans le colonialisme et imprègne encore les mentalités, charriant des stéréotypes méprisants ou condescendants et pouvant entraîner des discriminations, en particulier dans l'accès au travail (Nebel, 1999, 93-102 ; Meyers, 2000 ; Kagné, 2000, 62-63 ; Faux, 2015 ; Bolzman, Gakuba et Guissé, 2011). Parmi les stéréotypes dont les Noirs sont souvent affublés et qui servent à expliquer pourquoi embaucher un noir peut être considéré comme un risque pour l'employeur figurent le manque de ponctualité, la paresse, une certaine lascivité et le peu d'intelligence. Sur ce dernier point, on remarquera le déni de compétences intellectuelles des Africains et la mise en question de leurs diplômes. « Rien dans leurs têtes », entendons-nous parfois dire. À peine, on leur reconnaît des forces physiques pour faire des travaux manuels et cela, pas en toute autonomie, mais plutôt sous la conduite d'un homme blanc (Bolland, 2006 ; Gatugu, 2016).

³ L'*afrophobie* est un concept utilisé par le réseau européen contre le racisme (ENAR) pour désigner les spécificités du racisme anti-Noirs. « Like homophobia, islamophobia and other forms of hatred, afrophobia seeks to dehumanise and deny the dignity of a large group of people. Afrophobia is based on socially constructed ideas of 'race'. This is associated with understandings of racism as a concept and correlates to historically repressive structures of colonialism. It can take many different forms: dislike, personal antipathy, bias, bigotry, prejudice, oppression, racism, structural and institutional discrimination, racial and ethnic profiling, enslavement, xenophobia, societal marginalisation and exclusion, systematic violence, hate speech and hate crime » (Nwabuzo, 2015, 8).

⁴ La situation des Noirs en Europe se retrouve aussi dans d'autres pays occidentaux où émigrent les Africains. Pour le cas du Canada : Mouafo (2014, 19-20).

⁵ Ce code rappelle le « BBB » (Blanc Bleu Belge) utilisé naguère en Belgique par une société d'intérim pour signifier à ses employés que l'entreprise cliente ne recrute que des « Belges de souche ».

- Pour le *genre* : les femmes seraient plus exposées à la déqualification que les hommes (Diop, 2011). La déqualification professionnelle est accrue pour les femmes lorsqu'elles ont une famille, sont de religion musulmane et voilées (Berthoud, 2012). Charles (2010, 24-25) nous rapporte les constats suivants :
 - Le taux d'emploi des femmes immigrées en Europe est de 54 % pour 73 % chez les hommes immigrés. L'écart se creuse toutefois pour les femmes immigrées hautement qualifiées comparées à leurs homologues masculins. Les travailleuses qualifiées immigrées sont en retard en matière d'intégration sur le marché par rapport tant aux hommes immigrés qualifiés qu'aux femmes européennes diplômées. Les femmes immigrées hautement qualifiées connaissent un écart de 23 points par rapport au taux d'emploi des femmes européennes à qualification égale tout en ayant un taux d'emploi supérieur par rapport aux femmes immigrées de moindre qualification. La situation est encore plus défavorable pour les immigrées originaires des pays tiers.
 - Si le taux de chômage des immigrés est deux fois supérieur à celui des Européens, les femmes immigrées sont davantage touchées par le chômage. A nouveau, les femmes hautement qualifiées sont plus proportionnellement nombreuses à être au chômage que les hommes hautement qualifiés. Les femmes non européennes connaissent un taux de chômage de 19 % contre 10 % pour les Européennes.
 - Si l'on constate un écart de rémunération entre les hommes et les femmes de 16 % dans l'UE, ce taux se creuse en défaveur des femmes immigrées qui perçoivent une rémunération inférieure de 10 % à celle des femmes européennes.
- Selon *l'âge* : le problème de déqualification concerne beaucoup plus les personnes âgées que les jeunes. Nombreux Africains arrivent « âgés » en Europe (vers 45 ans). Globalement, les travailleurs de cet âge connaissent difficultés d'insertion : les entreprises considèrent leurs services moins rentables¹ et malléables que ceux des jeunes travailleurs (Alves, 2004 ; Profit, 2005).
- En ce qui concerne *le statut et la durée de séjour*, il est remarquable que les statuts dont jouissent les personnes d'origine étrangère en Europe, et dans notre cas les Africains, aient une influence déterminante sur l'issue des recherches d'emploi et sur la possibilité de déqualification. Ainsi, plus ces statuts sont précaires, plus les personnes concernées ont du mal à trouver un poste correspondant à leurs qualifications. À ce sujet, les clandestins et les demandeurs d'asile en attente de décision quant à leur admission comme réfugiés courent beaucoup plus de risques de déqualification que les personnes ayant le statut de séjour permanent dans le pays (Nkubito, 2006 ; Gerber, 2008, 32-34 ; Peromingo, 2014). À titre illustratif, en Suisse, les demandeurs d'asile sont quatre fois plus frappés par la déqualification que les Suisses (Berthoud, 2012). Dans le même ordre d'idées, des personnes ayant le statut d'étranger sont défavorisées par rapport à celles qui ont acquis la nationalité du pays d'accueil. Par ailleurs, les personnes nées à l'étranger sont plus exposées à la déqualification que les personnes nées dans le pays d'accueil. Aussi, les primo-arrivants sont plus fortement soumis au problème de déqualification que les personnes ayant longtemps séjourné dans le pays d'accueil (Stokkink et coll., 2012 ; Roller, 2012). Le problème aggravant la difficulté d'embauche de ces personnes aux statuts de séjour précaires est la complexité des démarches administratives notamment en matière d'obtention de permis de travail. Celles-ci découragent en effet certains employeurs désireux d'employer ces migrants. Par ailleurs, le permis de travail n'est en principe accordé aux étrangers qu'après avoir vérifié qu'il n'y a pas de main-d'œuvre communautaire disponible sur place pour occuper le poste, selon l'application du principe de la priorité d'embauche communautaire (Pecoraro, 2006 ; Hartmann-Hirsch, 2008). Enfin, la demande d'asile dans une perspective d'installation en Europe constitue aussi un motif de discrimination important dans la recherche de l'emploi : les migrants préférés sont ceux qui jouissent d'un statut de séjour temporaire, principalement dans le cadre d'un travail. Dans ce sens, les migrants intéressants sont des travailleurs choisis exerçant des emplois que des locaux n'occupent pas et dont on peut se débarrasser facilement lorsqu'on n'en a plus besoin (Morice, 2001 ; Math et Spire, 2004). Mieux, les travailleurs les plus recherchés sont des investisseurs ou des entrepreneurs créateurs d'emplois (Solimano, 2006). Peu d'Africains hautement qualifiés figurent parmi ces catégories.

¹ Selon L. Cattelain, fondateur de Seniorpreneur, une association belge dont l'objet est de soutenir les « jeunes entrepreneurs de plus de 50 ans » en leur apportant un accompagnement spécifique et gratuit (formations et coaching personnalisé), « il y a un problème de mentalités sur notre marché du travail : l'expérience, au-delà de 50 ans, voire même déjà 45 ans, devient une tare plus qu'un atout, car jugée trop coûteuse » (Fabes, 2015).

- Selon *le lieu d'acquisition, le type et le niveau des connaissances*, les personnes ayant acquis leurs qualifications à l'étranger, et plus particulièrement en Afrique, courent plus de risques de déqualification. Ces qualifications sont difficilement transférables vers le marché du travail occidental en général et européen en particulier. Des études menées au Danemark ont ainsi montré que sur le marché du travail, les migrants justifiant d'un titre professionnel danois partent pratiquement à égalité de chances avec les demandeurs d'emploi ayant la nationalité ; en revanche, pour les personnes titulaires d'un diplôme étranger, le risque d'une suréducation est dix fois plus élevé (Engelmann et Müller, 2007 ; Nielsen, 2007 ; OCDE, 2007 ; Dorn et Sousa-Poza, 2009). A *contrario*, les connaissances exposant le moins les détenteurs à la déqualification sont des connaissances acquises dans des universités et des écoles prestigieuses américaines et européennes, préférentiellement dans le pays de résidence¹. Par ailleurs, l'exposition à la déqualification varie en fonction du type de connaissances acquises. Ainsi, les sciences exactes exposent moins à la déqualification que les sciences humaines. Mais les connaissances ayant une valeur économique ajoutée pour les entreprises (telles que l'informatique, l'économie, la gestion, la comptabilité, etc.) exposent encore moins à la déqualification que les autres connaissances. Enfin, le niveau des études influe sur la qualité du travail. Selon Chichah (2008), l'interaction d'un diplôme de l'enseignement supérieur et l'origine extra-européenne a toujours un effet négatif sensible sur la chance d'emploi. Autrement dit, la réussite des études supérieures rend sensiblement plus difficile l'intégration sur le marché du travail des personnes d'origine non européenne puisque ce niveau d'étude déprécie grandement leur chance d'emploi, déjà fragilisée du fait de leur simple origine. Ceci revient à dire que les personnes d'origine non européenne connaissent un effet inversé du niveau d'éducation sur leur chance d'emploi ; celle-ci est sensiblement supérieure pour les tâches non qualifiées tandis qu'elle est fortement dépréciée pour les postes de travail requérant une formation supérieure².
- Selon *l'expérience professionnelle*, il est remarquable qu'en général, la déqualification touche beaucoup plus les travailleurs qui ont moins ou pas d'expériences professionnelles avérées en Europe. Or, les Africains, en particulier les primo-arrivants, non seulement n'ont pas d'expériences professionnelles en Europe, mais nombreux sont ceux qui n'ont pas non plus d'expériences dans les secteurs de leurs compétences. Tel un cercle vicieux, les jobs occupés pour pouvoir vivre accentuent encore le gap entre l'âge et l'expérience professionnelle qu'il est censé avoir : par exemple, un avocat qui travaille comme taxi. Le pire cas est celui des personnes hautement qualifiées qui sont restées longtemps sans travail ou ont accumulé des diplômes dans divers domaines. Au fil du temps, leurs cerveaux se sont « abâtardis » (Mayoyo, 1995, 135) ; leurs connaissances se sont effritées et leur employabilité est devenue problématique (Stokkink et coll., 2015).
- Selon *le lieu de résidence*, nous noterons que les travailleurs domiciliés en milieu rural sont plus fréquemment confrontés à des situations de déqualification par rapport à ceux qui résident en milieu urbain. En effet, les centres urbains offrent plus d'opportunités d'emplois qualifiés que les milieux ruraux. Et à ce sujet, la mobilité entre les villes est un facteur facilitant la recherche de l'emploi. Les personnes qui sont le plus touchées par la déqualification sont des demandeurs d'asile, puisqu'ils sont dispatchés généralement loin des centres urbains.

¹ Selon les différents classements internationaux des universités, aucune université africaine ne figure dans le top 300.

² Un tableau représentant le pourcentage de personnes âgées de 15 à 64 ans ayant un niveau d'éducation élevé inactives, au chômage ou déclassées dans leur emploi selon leur lieu de naissance dans quelques pays de l'OCDE, en 2013 est disponible à l'adresse : www.oecd.org/fr/migration-forum/documents/themes-de-reflexion.pdf.

- Selon *la maîtrise de la langue ou des langues du pays d'accueil*, nous noterons que des employeurs invoquent couramment la non-maîtrise des langues du pays d'accueil pour ne pas engager les migrants. Par exemple, en Finlande, des employeurs ont l'habitude de demander une bonne maîtrise du finnois même pour des emplois qui ne nécessiteraient qu'une connaissance élémentaire de cette langue (ENAR, 2012). Parfois, des employeurs exigent la connaissance d'une langue qui n'est pas du tout nécessaire pour l'emploi. C'est notamment le cas des emplois d'informaticiens dans des sociétés internationales où seul l'usage de l'anglais est requis. Dans cette situation, la maîtrise de la langue locale reste nécessaire pour l'intégration sociale. Par ailleurs, elle l'est également pour la recherche d'un nouvel emploi, au cas où l'on tombe au chômage (Reiser-Bello Zago, 2013).
- L'effet de *la situation économique du pays d'accueil* (croissance économique ou récession) sur la déqualification des travailleurs migrants est patent depuis 2008 (OIT, 2012, 205). On assiste à la contraction de l'emploi et les employeurs sont moins enclins à recruter des travailleurs étrangers (Bolzman et Bagalwa, 2014, 85). Par ailleurs, ils répondent à un choc conjoncturel en attribuant des postes moins qualifiés aux travailleurs de formation supérieure et espèrent ainsi accroître leur compétitivité (Devereux, 2000 ; Pecoraro, 2006 ; OCDE, 2008, 2009 ; Gerstnerová, 2009 ; Gerstnerová et Manço, 2013).

Le recrutement informel

Il s'agit d'un recrutement par le bouche-à-oreille. Les offres d'emplois sont invisibles. Elles « résultent de l'utilisation exclusive, par les entreprises, de techniques de prospection des candidats à l'embauche qui limitent la diffusion de l'offre à un public restreint... Ces dernières s'opposent aux méthodes de prospection formelles, telles que le recours à l'administration de l'emploi (...), aux agences de travail intérimaire ou à la diffusion dans la presse ou sur Internet, qui assurent à tous l'accès à l'offre d'emploi » (Hauret, 2009). Concrètement, le recrutement de nouveaux employés s'opère par le biais des relations familiales ou amicales avec les employés en place (Wrench, 2008, 4). Selon une étude d'HIVA (1999, 71) rapportée par De Villers (2003), 30 % des engagements à Bruxelles se font par les canaux « personnel de l'entreprise » ou « relations de l'entreprise ». Et selon une autre étude menée au Luxembourg (Hauret, 2009), plus d'un quart des recrutements menés par les entreprises privées du Luxembourg repose exclusivement sur une méthode de prospection invisible. Une autre étude menée en France (Bessy et Marchal, 2009) présente des résultats similaires à ceux des études précédentes. Elle montre que plus de la moitié des entreprises recourent aux réseaux relationnels dans la prospection des candidats aux postes disponibles. Et le réseau recouvre deux cas de figure majeurs : la diffusion interne des offres d'emplois et la mobilisation des réseaux relationnels. D'autres études avancent des proportions plus élevées encore de recours aux réseaux d'embauche¹. Ceux-ci sont de trois types : les réseaux personnels (amis, famille et proches), les réseaux professionnels, les réseaux de clients, de fournisseurs, de prestataires, des concurrents et des ex-employés (stagiaires, intérimaires ou salariés).

¹ Aubert (2009, 8) précise qu'en France, les deux tiers des emplois sont obtenus par relations ou par candidatures spontanées. Par ailleurs, plus de 40 % des entreprises et singulièrement des petites entreprises ne disposent pas de procédures standardisées de recrutement et de sélection. Y fait-on le plus souvent appel au « feeling », ce qui accroît le risque d'arbitraire et de discrimination dans l'évaluation du potentiel, de la personnalité, des comportements et des compétences. Seul l'entretien face-à-face est utilisé, le plus souvent aucune autre épreuve de sélection n'existe. (ENAR, 2012 ; Manço, Mertz et Gillen, 2014).

Privés de ce capital social, les immigrés (en particulier africains) ont donc moins de chances de trouver un emploi. En effet, ils n'ont pas un réseau de contacts et d'information pertinent, singulièrement des amis « bien placés » ou des hommes d'influence, tels que les politiques, susceptibles de les positionner auprès des employeurs potentiels ou soutenir leurs candidatures auprès des recruteurs (Gatugu et coll., 2001 ; Amadiou, 2008 ; Centre pour l'Égalité des Chances, 2012, 106).

La fermeture de certains emplois aux étrangers

Dans les pays européens (et probablement dans tous les pays du monde), beaucoup d'emplois sont exclusivement réservés aux nationaux (et assimilés) et donc fermés aux étrangers (Wrench, 2002 ; Bataille, 1999). Ce sont officiellement des métiers relevant de la souveraineté nationale et impliquant l'exercice de la puissance publique. On constate toutefois que ces places ne semblent pas toutes relever de ce secteur. Par ailleurs, l'accession à ces jobs est également difficile aux personnes naturalisées. À y regarder de plus près, il semblerait que ces emplois ont été catégorisés pour empêcher les étrangers et certaines personnes d'origine étrangère d'y accéder. Remarquons aussi que la liste de ces postes est longue. Par exemple, en France, ils étaient, en 2007, au nombre près de 6 300 000¹, soit un tiers des emplois, qui sont conditionnés par des critères de nationalité (Daadouch, 2007).

L'inadaptation ou l'insuffisance de l'offre en matière d'insertion

Dans la littérature sur les Africains hautement qualifiés se trouvant sur le marché de l'emploi européen que nous avons consultée, il existe très peu d'informations sur leur accompagnement. Considérant l'ampleur des discriminations susmentionnées qu'ils subissent, il est probable que, si cet accompagnement existe dans certains pays, il est soit inadapté, soit insuffisant. Cette hypothèse se vérifie au moins en Belgique où les organismes d'accompagnement des migrants dans la recherche d'emploi ne semblent pas s'intéresser spécifiquement à ces publics. Du reste, les témoignages récoltés auprès des agents d'insertion professionnelle soutiennent que ce public ne fait pas partie des publics qui s'adressent généralement à eux. Quand il arrive que l'une ou l'autre personne d'origine étrangère hautement qualifiée s'adresse à ces agents, ceux-ci ne savent pas quoi lui offrir. Le problème général qui se pose au niveau européen, voire ailleurs, est l'absence de ressources requises pour répondre aux besoins spécifiques des migrants hautement qualifiés (Benton et coll., 2014, 16).

Conclusions et recommandations

La discrimination à l'embauche des Africains hautement qualifiés (et d'autres publics d'origine étrangère, en particulier issus du Maghreb) est une réalité dans tous les pays européens. Bon nombre d'entre eux sont sans emploi ou sous-employés. En témoigne leur taux de chômage très élevé proportionnellement au taux de chômage des Européens « de souche » et des communautaires. En cause, principalement, le poids des stéréotypes hérités du passé colonial et les logiques du marché de l'emploi. Les mécanismes de discrimination de ces populations sur le marché du travail est le point pivot de mécanisme : la non-reconnaissance des diplômes et des compétences, l'ethnostratification de l'emploi, la déqualification des étrangers diplômés, le recrutement informel et des techniques de recrutement peu fiables, la fermeture de certains emplois aux étrangers et enfin l'inadaptation et/ou l'inexistence d'une offre d'accompagnement en matière d'insertion socioprofessionnelle pour publics qualifiés.

¹ Ce chiffre varie d'un auteur à l'autre. Ainsi, Sagot et ses collaborateurs (2010, 114) avancent le chiffre de six millions d'emplois fermés aux étrangers en France en 2010.

De ces mécanismes, la *déqualification* (occuper un emploi pour lequel le niveau de formation du travailleur est trop élevé) est celui le plus souvent approfondi par la littérature. Ces études permettent de cerner les déterminants de ce phénomène qui équivaut à gaspiller les talents et ressources professionnels de personnes qualifiées dont les pertes affectent tant les travailleurs concernés et leur famille que les économies des pays d'origine et d'accueil. Ces déterminants sont : l'origine nationale, le sexe, l'âge, le statut et la durée de séjour, le lieu d'acquisition, le type et le niveau des connaissances, l'expérience professionnelle, le lieu de résidence, la maîtrise de la langue ou des langues des pays d'accueil, la situation économique des pays d'accueil et le type de poste sollicité. À travers la littérature consultée, il est confirmé que les Africains hautement qualifiés d'Europe sont fortement concernés par la déqualification professionnelle et la discrimination sur le marché de l'emploi¹.

Certes, il existe des Africains hautement qualifiés en Europe et ailleurs dans le monde occidental qui ont un emploi correspondant à leurs profils et l'impact des mécanismes discriminatoires n'est pas total. Par ailleurs, ces mécanismes discriminent également d'autres groupes de travailleurs sur une base ethnique ou non (genre, âge, handicaps...), car le marché du travail est régi par des logiques de maximisation du profit des employeurs grâce, entre autres, à la mise en concurrence des talents et des salariés, à l'inflation/démonétisation des diplômes, à la pression à la baisse sur les salaires et la qualité des conditions de travail, etc.² Le marché de plus en plus exigeant envers les travailleurs veut, notamment, disposer d'un stock suffisant de personnel qualifié, polyvalent, mobile et flexible, qui soit à même de répondre aux besoins présents et futurs des entreprises. Dès lors, il est illusoire de penser que tous les travailleurs pourraient trouver un emploi (correspondant à leur profil). Dans ce contexte, les travailleurs considérés comme les plus « marginaux », par exemple ceux formés en Afrique, sont moins concurrentiels que les autres travailleurs, du fait, entre autres, de la qualité de leurs formations.

La question qui se pose est de savoir quoi faire face à la discrimination à l'embauche que subissent les Africains qualifiés. De par sa complexité, cette interrogation n'accepte pas de réponses simples. C'est pourquoi nous proposons plusieurs recommandations aux groupes d'acteurs les plus concernés : les responsables politiques et employeurs des pays d'accueil, ainsi que les travailleurs africains, eux-mêmes. *Aux responsables politiques et employeurs de Belgique ou d'autres pays d'accueil, nous recommandons au moins ce qui suit :*

¹ Pour nous faire une idée de l'ampleur de la déqualification des Africains hautement qualifiés, référons-nous à une étude menée il y a quelques années en Italie (en Toscane, Ombrie, Sardaigne et Latium). Elle montre que 77 % des femmes et 68 % des hommes sont impliqués dans un processus de déqualification progressive. L'enquête souligne que, sur un échantillon de 979 immigrants, 53 % avaient acquis une formation universitaire, et que sur ce nombre, près de 28 % ont obtenu une formation postdoctorale (Sall, 2003).

² Pour ce faire, « l'identification ethnique » des travailleurs à croiser avec les caractéristiques de leur emploi et entreprise est une piste d'objectivation de la part des exclusions qui s'expliquent par la discrimination raciale. Cette piste est notamment suivie, depuis quelques années des études comme le « *Monitoring socio-économique de l'emploi en Belgique* » qui remonte aux origines des personnes jusqu'à deux générations (Centre pour l'Égalité des Chances, 2012). L'opération mériterait d'être élargie dans tous les pays de l'UE puisqu'une partie du public concerné par les discriminations, en particulier les personnes naturalisées, disparaît des registres des étrangers.

- *Traiter équitablement tous les chercheurs d'emploi, y compris les personnes d'origine africaine¹, selon des critères objectifs. Promouvoir l'égalité de chances dans la recherche de l'emploi pour tous les publics en particulier les groupes souvent discriminés.*
- *Concrétiser les dispositifs législatifs anti-discrimination à l'embauche existants, tant au niveau national qu'au niveau international. Les employeurs du secteur public devraient servir de modèles aux employeurs des autres secteurs.*
- *Évaluer les dispositifs (législatifs et autres) pour en apprécier la pertinence et l'efficacité.*
- *Assouplir les systèmes de reconnaissance des diplômes étrangers.*
- *Promouvoir l'ajustement des connaissances et des compétences acquises à l'étranger sur le marché de l'emploi européen par des formations ad hoc et des stages en entreprise.*
- *Valoriser identitairement les Africains hautement qualifiés en leur octroyant des emplois correspondant à leurs profils et des jobs visibles médiatiquement. Intégrer le champ de la coopération avec les pays d'origine dans cette politique de valorisation.*
- *Poursuivre la sensibilisation des employeurs à la diversité en entreprise. Les stéréotypes dont sont affublés les Africains devraient être dépassés. Concrétiser les politiques de la diversité dans les entreprises.*
- *Accompagner les entreprises dans la création de pratiques prenant davantage en compte la diversification ethnoculturelle de leurs employés. Savoir tirer profit des savoirs qu'offrent ces publics.*
- *Mettre en place des dispositifs d'insertion professionnelle spécifique des publics hautement qualifiés qui sont innovants et prometteurs de résultats concrets.*
- *Outiller les agents d'insertion socioprofessionnelle pour qu'ils soient aptes à mieux accompagner les personnes d'origine étrangère hautement qualifiées.*

Aux Africains hautement qualifiés, nous recommandons notamment ceci :

- *Savoir se vendre².*
- *Dans la mesure du possible, actualiser régulièrement ses connaissances et compétences acquises en Afrique, de même que celles acquises en Europe, pour pouvoir répondre aux exigences du marché de l'emploi européen. Au besoin, il faut accepter de convertir et adapter ses connaissances et compétences sur le marché de l'emploi européen.*
- *Développer et mobiliser son capital social ou ses réseaux de connaissances en déployant des stratégies ad hoc³.*
- *S'informer régulièrement des dispositifs d'insertion professionnelle des personnes hautement qualifiées existants.*
- *Apprendre de l'expérience des migrants qui ont réussi...*

¹ « Il n'existe aucune politique nationale ou européenne qui aborde spécifiquement les inégalités et discriminations vécues par les personnes noires. Étant donné les preuves accablantes, c'est choquant. Nous ne pouvons simplement pas ignorer la vie de 12 millions de personnes noires en Europe. C'est un signal d'alarme à l'Union européenne et à ses États membres : ils doivent mettre fin aux discriminations structurelles à l'encontre des personnes noires. Des stratégies nationales pour combattre l'Afrophobie et promouvoir l'inclusion des personnes d'ascendance africaine sont nécessaires » (S. Isal, présidente d'ENAR, Communiqué de presse du 21 mars 2016, « Les personnes noires en Europe confrontées au racisme dans un contexte anti-immigration », www.enar-eu.org/IMG/pdf/16-03-22_press_release_sr_afrophobia_fr.pdf. Consulté le 20/9/2006.

² Lire à ce sujet Gatugu (2006, 56-62).

³ Selon Bolzman et Bagalwa (2014, 86), « le capital social stratégique mixte pêle-mêle des amis, d'anciens collègues de travail ou des personnes rencontrées dans le monde professionnel, d'anciens condisciples, des membres de groupements citoyens, des élus, des responsables de milieux institutionnels ou associatifs, etc. ».

Bibliographie thématique

- Alen P. (2013), « Actio : cultiver les talents des migrants pour une insertion au pays d'installation », Manço A. et Barras C. (éd.), *La diversité culturelle dans les PME. Accès au travail et valorisation des ressources*, Paris : L'Harmattan, p. 283-292.
- Alves G. (2004), *L'emploi, un casse-tête pour les immigrés en Belgique*, archive.indymedia.be/news/2004/05/84852.html. Consulté le 11/2/2016.
- Amadiou J.-F. (2008), « Vraies et fausses solutions aux discriminations », *Formation emploi*, n° 101.
- Amadiou J.-F. (2014), « CV anonyme et prévention des discriminations », *Cahier de recherche PRISM-CERGORS*.
- Aratnam G. J. et Mäder U. (2012), « Les personnes hautement qualifiées issues de la migration. Étude sur les discriminations possibles sur le marché du travail suisse », Commission fédérale contre le racisme, *Les personnes hautement qualifiées issues de la migration. Recommendations de la CFR*, Berne, p. 9-17.
- Arslan C. et coll. (2014), « A New Profile of Migrants in the Aftermath of the Recent Economic Crisis », OECD, *Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 160.
- Aubert P. (2009), *L'intégration des enfants d'immigrés sur le marché du travail. Politiques pour renforcer la diversité dans le recrutement et la promotion professionnelle*, Paris : OCDE.
- Barré R. (sous la dir. de) (2003), *Diasporas scientifiques : Comment les pays en développement peuvent-ils tirer parti de leurs chercheurs et de leurs ingénieurs expatriés ?*, www.books.openedition.org/irdeditions/2591. Consulté le 1/2/2016.
- Bataille P. (1999), « Racisme institutionnel, racisme culturel et discriminations », Dewitte P. (sous la dir. de), *Immigration et intégration des savoirs*, Paris : Éd. La Découverte.
- Benton M. et al. (2014), *Aiming Higher : Policies to get Immigrants into Middle-Skilled Work in Europe*, Washington, DC : Migration Policy Institute.
- Berthoud C. (2012), *Déqualifiés ! Le potentiel inexploité des migrantes et des migrants en Suisse. Analyse, portraits et recommandations*, Berne : Croix-Rouge suisse.
- Bessy C., Marchal E. (2009), « Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements. Enquête auprès des entreprises », *Revue française de Socio-Économie*, v. 1, n° 3, p. 121-146.
- Bolland N. (2006), *La situation des « Noirs » de Belgique au regard du passé colonial belge*, www.mrax.be/wp/la-situation-des-noirs-de-belgique-au-regard-du-passe-colonial-belge/. Consulté le 12/12/2015.
- Bolland N. (2006), *Rapport sur le Racisme anti-Noir en Belgique*, Genève : CERAN.
- Bolzmann C. et Bagalwa M. J. M. (2014), « Accès à l'emploi qualifié : difficultés rencontrées par les diplômés d'origine africaine », *Bulletin de la CFR*, Juin, p. 84-88.
- Bolzmann C., Gakuba T.-O. et Guissé I. (Coord.) (2011), *Migrations des jeunes d'Afrique subsaharienne : quels défis pour l'avenir ?*, Paris : L'Harmattan.
- Bonnassieux A. et Pliez O. (2009), *Migrations africaines : les raisons du départ ?*, Toulouse : Cafés Géographiques de Toulouse.
- Borgogno I. et coll. (1996), « Les étudiants étrangers en France : trajectoires et devenir », *Migrations Études*, n° 67, juillet-août.
- Carrère V. (2007), « Du pillage des cerveaux. », *Plein droit*, v. 2, n° 73, p. 21-25.
- Cedey E. (2003), *Discriminations dans l'emploi, la fin du déni ? Discriminations « raciales » et politiques antidiscriminatoires*, www.millenaire3.com/ressources/discrimination-dans-l-emploi-la-fin-du-deni. Consulté le 20/12/2015.
- Celis G. C. (1990), *La faillite de l'Enseignement blanc en Afrique noire*, Paris : L'Harmattan.
- Centre pour l'Égalité des Chances (2012), *Baromètre de la diversité en emploi*, Bruxelles.
- Chaloff J. et Lemaitre G. (2009), *Gérer les migrations de travailleurs hautement qualifiés : une analyse comparative des politiques migratoires et des enjeux des migrations dans les pays de l'OCDE. Document de travail de l'OCDE : questions sociales, emploi et migration*, n° 79, Paris : OCDE.
- Charles I. (2008), « L'Union européenne, les femmes immigrées et le marché du travail : une réelle prise en compte des discriminations basées sur le genre et l'origine ethnique ? », *Actes du colloque international qui s'est tenu à Rabat les 15 et 16 mars 2006 « Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb. Quels marchés du travail ? »*, Rabat : le MAGE, le CERED, le DULBEA.
- Chicha M.-T. et Deraedt E. (2009), « Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées. Étude de cas de travailleuses migrantes à Genève », *Cahiers des migrations internationales*, n° 97.
- Chichah I. (2008), « Diplôme du supérieur : vecteur d'exclusion des personnes d'origine extra-européenne », *Actes du colloque international qui s'est tenu à Rabat les 15 et 16 mars 2006 « Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb. Quels marchés du travail ? »*, Rabat : le MAGE, le CERED, le DULBEA.
- Daadouch C. (2007), « Des discriminations plus légitimes que d'autres ? Les emplois fermés aux étrangers », *Journal du droit des jeunes*, v. 6, n° 266, p. 35-36.
- De Keyser T., Delhez P. et Zimmer H. (2012), « L'insertion des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail », *Revue économique*, décembre.

- De Villers M. (2003), « Marché du travail bruxellois et discrimination ethnique : Approche des populations d'Afrique Sub-Saharienne (ou d'origine) », *Texte distribué dans le cadre du colloque du 14 mars 2003 portant sur « L'emploi des Sub-Sahariens dans la Région de Bruxelles-Capitale »*, Bruxelles : Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications.
- Denolf L. et Martens A. (1991), « Social Inequality on the Job Market. The Ethnic Determinant », *Tijdschrift voor Sociologie*, v. 12, n° 3-4, p. 443-467.
- Diop C. (2011), « Les femmes noires diplômées face au poids des représentations et des discriminations en France », *Hommes et migrations*, n° 1292, p. 92-102.
- Direction de l'immigration (2013), *Les données de l'immigration professionnelle et étudiante. Document préparatoire au débat au Parlement*, Paris : Ministère de l'Intérieur, Secrétariat général à l'Immigration et à l'Intégration.
- Docquier F. (2007), *Brain Drain and Inequality Across Nations*, Louvain-la-Neuve: Université Catholique de Louvain.
- Docquier F., Lohest O. et Marfouk A. (2007), « Brain Drain in Developing Countries », *The World Bank Economic Review*, n° 21, p. 193-218.
- Docquier F., Lowell L. et Marfouk A. (2008), « A Gendered Assessment of Highly Skilled Emigration – Revised Version (December) », perso.uclouvain.be/frederic.docquier/fi lePDF/DLM_PDR.pdf. Consulté le 2/2/2013.
- Eid P. et coll. (2012), *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal. Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec*. www.cdpedj.qc.ca/publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf. Consulté le 4/6/2016.
- ENAR (2007), *Comprendre l'action positive de la Théorie à la Pratique Bruxelles. Rapport du Séminaire politique d'ENAR sur l'action positive du séminaire du 29 et 30 novembre 2007*. cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/pdf/fr/Seminar%20Report_FR_final.pdf. Consulté le 16/1/2016.
- ENAR (2012), *Rapport alternatif 2011/12*. www.enar-eu.org/Shadow-Reports-on-racism-in-Europe-203. Consulté le 1/2/2016.
- Eurostat (2015), *Structure et vieillissement de la population*. ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_structure_and_ageing/fr. Consulté le 1/2/2016.
- Fabes O. (2015), « SeniorPreneur pour booster les plus de 50 ans qui entreprennent », *Le Soir*, <http://www.lesoir.be/1038701/article/economie/entrepreneuriat/2015-11-09/seniorpreneur-pour-booster-plus-50-ans-qui-entreprennent>. Consulté le 7.6.2016.
- Faux J.-M. (2015), *Le racisme aujourd'hui...*, Bruxelles : Centre Avec.
- Fibbi R. (2005), « Mesures de lutte contre les discriminations à l'embauche », *Études du SFM*, n° 40.
- Garner-Moyer H. (2001), *Discrimination et emploi : revue de la littérature*. cergors.univ-paris1.fr/docsatelecharger/discrimemploi GarnerMoyer.pdf. Consulté le 25/10/2015.
- Gatugu J. (2006), « Savoir se vendre », *Agenda interculturel*, n° 247-248, Novembre/décembre, p. 56-62.
- Gatugu J. (2008), « Migrations, transferts et co-développement : les Africains d'Europe », Manço A. (éd.) (2008), *Valorisation des compétences et co-développement : Africain(e)s qualifié(e)s en immigration*, Paris : L'Harmattan, p. 145-170.
- Gatugu J. (2016), « Le Noir et le Blanc imaginaires », *Agenda interculturel*, Mars, p. 15-17.
- Gatugu J. (sous la dir.) (2015), *Les familles africaines et le mythe de l'Occident. Parcours migratoires singuliers*, Paris : L'Harmattan.
- Gatugu J., Amoranitis S. et Manço A. (2001), *Valorisation et transfert des compétences : l'intégration des migrants au service du co-développement. Le cas des Africains de Wallonie*, Paris : L'Harmattan.
- Genot A. (2010), *Étude statistique sur les inégalités à l'emploi en Wallonie*, Beez : CEPAG.
- Gerber A.-C. (2008), *L'intégration professionnelle des réfugiés en Suisse. Situation en 2000*, Université de Genève.
- Gerstnerová A. (2009), *L'Intégration des immigrés subsahariens hautement qualifiés à Prague : Comparaison avec Paris, Londres, Liège. Thèse de doctorat en géographie sociale (en tchèque)*, Prague : Université Charles.
- Gerstnerová A. et Manço A. (2013), « Crise de l'emploi, insertion professionnelle et entraide : associations de migrants africains et balkaniques dans l'Union européenne », Manço A. et Barras C. (éd.), *La diversité culturelle dans les PME*, Paris : Harmattan.
- Hamzaoui M. et Krzeslo E. (2007), *Intervention directe sur l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale : le cas des primo-arrivants de nationalité ou d'origine étrangère. Rapport d'évaluation finale Projet FSE Insertion socio-professionnelle des primo-arrivants*, Bruxelles : Université Libre de Bruxelles, Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation.
- Hartmann-Hirsch C. (coord.) (2005), *Discrimination à l'emploi Rapport au Commissariat du Gouvernement aux Étrangers*. Luxembourg : Commissariat du Gouvernement aux Étrangers, Ministère de la Famille et de l'Intégration.
- Hauret L. (2009), « La visibilité des offres d'emploi au Luxembourg », *CEPS/Instead Population et Emploi*, n° 46.
- Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (2009), *Les personnes d'ascendance africaine : progrès et défis, note d'information établie à l'occasion de la Conférence d'examen de Durban*, Genève.
- Institut statistique de l'UNESCO (2006), *Recueil de données mondiales sur l'éducation*, Paris : UNESCO.
- Kagné B. (2000), « L'héritage colonial. Un trou de mémoire », *Hommes et Migrations*, n° 1228, novembre-décembre, p. 62-63.
- Lado L. (2005), « L'imagination africaine de l'Occident. Entre ressentiment et séduction », *Études*, v. 404, n° 7-8.
- Luci M. (2007), « Les discriminations à l'embauche. », *Journal du droit des jeunes*, juin, n° 266, p. 33-35.

- Manço A. (2008), « Approche spécifique de l'insertion socioprofessionnelle des migrant(e)s originaires de l'Afrique subsaharienne : VITAR, le projet initial », Manço A. (éd.), *Valorisation des compétences et codéveloppement. Africain(e)s qualifié(e)s en immigration*, Paris, Budapest, Turin : L'Harmattan, Coll. « Compétences interculturelles », p. 103-114.
- Manço A. et Barras C. (éd.) (2013), *La diversité culturelle dans les PME*, Paris : Harmattan.
- Manço A. et Sensi D., *Valorisation identitaire et transferts de compétences citoyennes : une voie pour la formation des formateurs en développement*. www.irfam.org/assets/File/livrePublication/docs/formation_a_manco_et_d_sensi.pdf. Consulté le 25/03/2016.
- Manço A., Mertz F. et Gillen L. (2014), *La participation politique des étrangers au Luxembourg*, Luxembourg, Luxembourg : Cefis.
- Martens A. (1976), *Les immigrés. Flux et reflux d'une main-d'œuvre d'appoint*, Leuven : EVO-PUL.
- Martens A. et coll. (2005), *Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale. Rapport de synthèse*, Bruxelles, Leuven : Actiris.
- Math A. et Spire A. (2004), « Des travailleurs jetables », *Plein droit*, février, n° 61, p. 33-36.
- Math A., Slama S., Spire A. et Viprey M. (2006), « La fabrique d'une immigration choisie. De la carte d'étudiant au statut de travailleur étranger (Lille et Bobigny, 2001-2004) », *La Revue de l'Ires*, v. 1, n° 50, p. 27-62.
- Mayoyo B. T.-T. (1995), *Migration Sud/Nord, Levier ou obstacle ? Les Zaïrois en Belgique*, Paris-Bruxelles : Institut Africain/Afrika Instituut-CEDAF, L'Harmattan.
- Meyers J. (2000), « Un passé colonial qui discrimine. Entretien avec Marie-Ange Bunga », *Agenda interculturel*, n° 184, mai, p. 14-17.
- Michaud V. (2010), *Lorsque l'imaginaire migratoire rencontre les réalités de la migration : parcours de migrants volontaires et qualifiés de l'Afrique de l'Ouest au Québec, Mémoire*, Montréal : Université de Montréal.
- Morice A. (2001), « Choisis, contrôlés, placés ». *Renouveau de l'utilitarisme migratoire*. www.vacarme.org/article68.html. Consulté le 26/2/2016.
- Mullens C. (2014), « L'Eldorado occidental et le désir d'ailleurs. Des causes culturelles des migrations ». www.iteco.be/antipodes/Migrations-OP-13/L-Eldorado-occ. Consulté le 6/1/2016.
- Nations Unies et OCDE (2013), *Les migrations internationales en chiffres*, Paris, OCDE.
- Nebel M. (1999), « Les Africains noirs en Allemagne et en France au miroir de l'histoire », *Hommes et Migrations*, n° 1221, Septembre-Octobre, p. 93-102.
- Nkubito J.-C. (2006), *Le rôle de l'emploi dans le processus d'intégration des réfugiés en Belgique. Le cas de diplômés d'Afrique subsaharienne*, Louvain-la-Neuve : Université Catholique de Louvain.
- Nwabuzo O. (2015), *Afrophobia in Europe. ENAR Shadow Report, 2014-2015*, Bruxelles : ENAR.
- OCDE (2003), *Rapport annuel 2003*, Paris
- OCDE (2007), *Perspectives des migrations internationales SOPEMI*, Édition 2002, Paris : OCDE.
- OCDE (2008), *Les immigrés et l'emploi (vol. 2) : l'intégration sur le marché du travail en Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Portugal*, Paris : OCDE.
- OCDE (2009), *Migrations internationales et crise économique : comprendre les liens et élaborer des politiques appropriées*, Paris : OCDE.
- OCDE (2012), *Les migrants et l'emploi (v. 3) : l'intégration sur le marché du travail en Autriche, Norvège et Suisse*, Paris : OCDE.
- OCDE (2013), *Perspectives des migrations internationales 2013*, Paris : OCDE.
- OCDE (2015), *Resserrer les liens avec les diasporas : Panorama des compétences des migrants 2015*, Paris : OCDE.
- OIM (2004), *MIDA. La mobilisation des Africains de la diaspora pour le développement en Afrique*, Genève.
- OIT (2007), *L'égalité au travail : relever les défis : rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Genève.
- OIT (2012), *The Labour Market Intergration of New Immigrants in Europe, Analysis and Policy Evaluation*, Genève: ILO and MPI.
- OIT (2015), *Perspectives pour l'emploi et le social dans le monde : tendances 2015*, Genève.
- Ouali N. (2000), « Migrants et minorités ethniques sur les marchés du travail en Europe : quelles mesures contre la discrimination ? », *Lettre d'Information, Travail Emploi Formatin (TEF)*, n° 1.
- Ouali N. (2007 a), « Les diplômés du supérieur dans la compétition internationale : surplus, pénurie ou gaspillage des compétences ? », *TEF*, n° 7.
- Ouali N. (2007 b), « Immigration sélective et chômage : les contradictions des politiques européennes ? », *TEF*, n° 7.
- Pecoraro M. (2006), *La suréducation parmi les migrants hautement qualifiés en Suisse : phénomène d'encombrement ?* www.edudoc.ch/record/4086/files/zu07057.pdf. Consulté le 12/2/2016.
- Peromingo M. (2014), *Le travail et l'intégration des réfugiés en Suède*, www.fmreview.org/fr/foi/peromingo.html. Consulté le 29/1/2016.
- Pisani-Ferry J. (2013), *Le rapport « Étudiants étrangers et marché du travail — Une comparaison Allemagne, France, Royaume-Uni »*, Paris : Commissariat général à la stratégie et à la prospective.
- Profit F. (2002), « L'exode des compétences des pays d'Afrique », *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, n° 29, p. 14-16.

- Raunet M. (1999), *De l'exode à la mobilisation des compétences dans le cadre d'un véritable co-développement*, www.redcross.ch/fr/file/8669/download. Consulté le 25/02/2016.
- Rea A. (2013), *Le monde du travail et ses défis pour les personnes issues de la diversité à Bruxelles. Colloque : Le double défi international de Bruxelles Organisé par le Conseil économique et social*, 30 mai 2013, Bruxelles : ULB, GERME.
- Reiser-Bello Zago E. (2013), « "Migrants hautement qualifiés" et leurs comportements sociolinguistiques en entreprise internationale... ou la chronique d'un non-apprentissage annoncé », *Synergies Italie*, n° 9, p. 115-127.
- Robin J. (2012), « Comment mesurer le déclassement professionnel », *Infos migrations*, n° 41.
- Roller A. (2012), *Les politiques de l'Union européenne pour l'emploi des primo-arrivants : quelles mesures pour aider l'accès à l'emploi et lutter contre le travail illégal ?*, Bruxelles : Think Tank européen Pour la Solidarité.
- Rugira C. (2009), *Un travail qui fait mal. Trajectoires de souffrances chez les immigrés subsahariens universitaires en contrat de travail « Article 60 § 7 »*, CIEP Hainaut Centre. www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/formationcontinue/documents/Cecile_RUGIRA.pdf.
- Sagot M. et coll. (2010), *Les jeunes issus de l'immigration. Politiques et bonnes pratiques en matière de formation et d'insertion*, Paris : Institut d'Aménagement et d'Urbanisme Ile-de-France.
- Sall B. (2003), « Formation des diasporas africaines en Europe et relations problématiques avec les pays d'origine », Barré R. (dir.), *Diasporas scientifiques : Comment les pays en développement peuvent-ils tirer parti de leurs chercheurs et de leurs ingénieurs expatriés ?*, www.books.openedition.org/irdeditions/2591. Consulté le 1/2/2016.
- Secrétariat d'État aux migrations (2015), *Bases régissant l'admission de ressortissants étrangers sur le marché suisse de l'emploi*, Berne.
- Solimano A. (2006), *Les migrants hautement qualifiés. La mobilité des compétences et le développement international*. www.un.org/french/pubs/chronique/2006/numero4/0406p29.htm. Consulté le 20/12/2015.
- Stokkink D. (Sous la dir. de) (2012), « Les primo-arrivants face à l'emploi en Wallonie et à Bruxelles », *Les Cahiers de la Solidarité*, n° 30.
- Stokkink D. (Sous la dir. de), (2015), *L'auto-discrimination : un obstacle supplémentaire dans la quête d'un emploi pour les jeunes issus de l'immigration*, Bruxelles : Fondation Roi Baudouin.
- vander Straeten H. (2009), « La fuite des cerveaux : un enjeu nord-sud ? Illustration de cas : les systèmes de santé », *Analyses et Études Société*, n° 4.
- Vinokur A. (1995), « Réflexion sur l'économie du diplômé », *Formation Emploi*, n° 52, p. 151-183.
- Wihlto de Wenden C. (2008), *Démographie, Immigration, Intégration (2^e partie)*, Bruxelles : Fondation Robert Schuman/Questions d'Europe, n° 112.
- Wrench J. (1996), *Preventing Racism at the Workplace : A report on 16 European countries*, Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes.
- Wrench J. (2002), *Les mesures contre les discriminations dans le monde du travail en Europe*, Vienne : Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes.
- Wrench J. (2012), *Diversity management and discrimination: immigrants and ethnic minorities in the EU*, Aldershot: Ashgate.
- Zegers de Beijl R. (2000), *Documenting Discrimination against Migrant Workers in the Labour*, Geneva: International Labour Organization.
- Zogu O. (2007), *Premier emploi, marché du travail. Entrevue : On vous dit « surqualifié » ?*, [www.immigrer.com/faq/sujet/entrevue -- on-vous-dit-surqualifie-.html](http://www.immigrer.com/faq/sujet/entrevue--on-vous-dit-surqualifie-.html). Consulté le 7/9/2015.

Présentation de l'IRFAM

« *La cohésion sociale par la valorisation des diversités* »

L'*Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations (IRFAM)* est un organisme ressource et d'éducation permanente créé en 1996 par des intervenants et des chercheurs, au service des professionnels de l'action sociale, de l'éducation, du développement culturel et économique. Il vise, par une approche interdisciplinaire, à construire des liens entre la recherche et les interventions dans le domaine de l'intégration et du développement, ainsi que la lutte contre les discriminations.

Les *objectifs* de l'institut sont :

- Informer sur les mécanismes discriminatoires en tant que facteurs d'exclusion et de violence ;
- Promouvoir les relations interculturelles en tant qu'instruments d'une intégration et d'un développement de qualité ;
- Susciter un développement identitaire positif parmi les personnes victimes d'exclusions et de violences ;
- Contribuer à la mise en place de mécanismes démocratiques favorisant la gestion positive des différences socioculturelles et le développement durable.

Les *moyens* de l'IRFAM sont la sensibilisation, la formation et l'accompagnement, ainsi que la mise en réseau d'intervenants sociaux, de responsables associatifs et de décideurs politiques. L'institut anime également des processus de recherche-développement et d'évaluation, de même que diverses publications sur les problématiques du développement socio-économique, de l'exclusion et de la gestion des conflits socioculturels.

Les *domaines d'intervention* de l'IRFAM sont :

- L'évolution des communautés immigrées ou issues de l'immigration et, en particulier, l'observation des processus d'intégration psychosociale et de la dynamique des identités culturelles ;
- Les liens entre migrations et développement tant dans les espaces d'origine que dans les espaces d'accueil ;
- Le développement des politiques et des méthodes d'intervention sociopédagogique et interculturelle : formation, accompagnement et évaluation des équipes de terrain, des réalisations pratiques, etc.

Trois *thématiques majeures* préoccupent l'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations :

- La gouvernance locale des diversités et la gestion des conflits par le développement local, le dialogue interculturel et l'éducation à la diversité dans ses multiples formes ;
- L'insertion socioprofessionnelle et la valorisation des compétences des migrants et des personnes issues des migrations ;
- La participation des migrants aux actions de solidarité internationale et la gestion des flux migratoires.

L'institut est soutenu par divers échelons de pouvoir en Belgique.

De vocation internationale, l'IRFAM est également soutenu par l'Union européenne. L'institut a des représentations au Togo, au Bénin, en Turquie et en Grèce, ainsi qu'en République tchèque. Des partenariats le lient à de nombreux organismes en Europe, en Afrique et au Canada.

En tant qu'association d'éducation permanente visant la valorisation des diversités, l'IRFAM gère la collection « *Compétences Interculturelles* » des éditions de l'Harmattan (Paris) et diffuse sur le net une lettre trimestrielle intitulée *Diversités et Citoyennetés*.



Photos : Altay Manço

© Tous droits réservés – IRFAM – Liège – 2017

ISBN : 978-2-9600970-2-3 EAN : 9782960097023