



Sommes-nous assez riches pour gaspiller les talents des migrants qualifiés ?

Joseph Gatugu

© Une analyse de [l'IRFAM](#), Liège, 2017 – 6

Préambule

Cette série d'analyses propose une synthèse autour de l'interrogation *comment dépasser la peur de l'Autre en valorisant mieux ses apports ?* Nombreux sont les citoyens belges qui voient dans l'immigration une concurrence sur le marché de l'emploi et dans le secteur du logement, ainsi qu'une détérioration du système d'éducation et de sécurité sociale. Des inquiétudes apparaissent aussi à propos de la capacité d'intégration de certaines populations étrangères. D'aucuns souhaiteraient enrayer un phénomène vieux comme le monde en rendant les frontières plus hermétiques par une série de mesures drastiques. Pourtant, la réalité telle qu'observée par les recherches est nettement plus nuancée. Ces études se répètent depuis des années et montrent que les mouvements de population génèrent une plus-value économique en proposant de la main-d'œuvre, particulièrement dans les secteurs en pénurie. Les observations sont nombreuses et indiquent que l'emploi des migrants a des effets bénéfiques en termes de promotion du travail dans les pays d'accueil. Toutefois, le prix à payer semble être la division du marché de l'emploi. Les chercheurs nomment ce phénomène *ethnostratification* pour expliquer la faible concurrence entre natifs et migrants sur le marché. Cette division se reflète sur l'ensemble de la société qui finit lui aussi par se dualiser, clivant « autochtones », d'une part, et « allochtones », d'autre part qui ne finissent pas d'être ostracisés, malgré le fait qu'ils ancrent leur foyer en Belgique. Les observations que nous synthétisons montrent qu'il est possible de tirer un meilleur parti des migrations tout en dépassant les dissensions sociales. *Nous insistons sur la nécessité de s'informer, car quand nous jugeons sans connaître, nous condamnons sans preuve.* Il appartient au pays récepteur d'organiser l'accueil et l'intégration des populations concernées afin de fluidifier l'insertion des migrants à l'emploi, dans le logement et à l'école. C'est à ce prix seulement que la potentialité que représente l'immigration pour l'économie, les sociétés et la démographie de nos régions peut éclore. À défaut, nous ne ferons qu'aggraver les coûts que l'immigration non régulée et non accueillie représente.

Notre travail permet au lecteur d'accéder à une synthèse proposée en une vingtaine de brèves parties thématiques. Ces textes ont été revus par autant de spécialistes et universitaires de la Belgique francophone à qui nous avons demandé de faire l'effort d'identifier la pertinence de cette littérature internationale pour nos régions, dont le fonctionnement est forcément imbriqué dans un système au moins européen. Les acteurs des Centres Régionaux d'Intégration de Wallonie nous ont, quant à eux, aidés à adapter ces textes au milieu des intervenants sociaux. Ces analyses sont issues de notre ouvrage, « *L'apport de l'Autre. Dépasser la peur des migrants* », publié chez L'Harmattan (<http://urlz.fr/6jzG>). Elles ont été présentées au public le 23 mai 2017 lors d'un colloque tenu à Liège avec la participation de près de 300 personnes. La rencontre est disponible à l'écoute sur Radio 27 (<http://urlz.fr/6jzI>). C'est dans le même effort de diffusion que nous avons le plaisir vous proposer ces analyses sur notre site. Bonne découverte.

Pour citer cette analyse :

Joseph Gatugu, « Sommes-nous assez riches pour gaspiller les talents des migrants qualifiés ? », dans A. Manço et coll., *L'apport de l'Autre. Dépasser la peur des migrants*, Paris, L'Harmattan, 2017, p. 83-88.

Sommes-nous assez riches pour gaspiller les talents des migrants qualifiés ?

Joseph Gatugu

En 2012, le Réseau européen contre le racisme (ENAR) lançait un cri d'alarme à l'UE et à ses États membres au sujet des taux de chômage et de déclassement disproportionnellement élevés concernant les minorités ethniques. L'appel a été, dans la suite, relayé par plusieurs institutions tant nationales qu'internationales, dont l'OCDE. Un accent particulier a été mis sur le gâchis que représente la non-utilisation ou la sous-utilisation des compétences des migrants qualifiés, d'autant plus que les pays européens sont confrontés à des pénuries de travailleurs spécialisés dans de nombreux secteurs. Il est paradoxal de les voir s'engager dans une recherche coûteuse des profils hautement qualifiés à travers le monde, au lieu d'utiliser les compétences des migrants présents sur place qui ont de grandes difficultés à obtenir la reconnaissance de leurs titres étrangers, et ont tendance à être surqualifiés pour leurs emplois. D'où la question : *sommes-nous assez riches pour gaspiller les talents des migrants qualifiés présents dans nos pays ?*

Le potentiel des migrants qualifiés

Selon l'OCDE (2015), le nombre de migrants diplômés du supérieur dans les pays industrialisés s'élevait à plus de 31 millions en 2011, soit 13 millions de plus qu'en 2001. Le taux d'émigration des hautement qualifiés a augmenté de 25 % en 2001 à 30 % en 2011. Le plus grand taux d'émigration a été enregistré en Afrique subsaharienne où le nombre de migrants qualifiés est passé de 900 000 au double, de 2000 à 2010. Le taux d'émigration des qualifiés était proportionnellement supérieur à celui des moins qualifiés ; ce qui reflète la nature sélective des migrations. Les États-Unis absorbent le plus grand contingent de ces migrants spécialisés (soit 40 %) ; ils sont suivis par le Canada et le Royaume-Uni (11 % chacun). Un fait remarquable est le taux d'émigration des femmes qualifiées : il a augmenté de 80 % de 2001 à 2011, soit de 9 à 16 millions. Une autre catégorie de migrants intéressant beaucoup les pays développés est celle des étudiants. En 2012, ils étaient près de trois millions, dont 40 % en provenance d'Asie et d'Océanie. Un bon nombre de ces étudiants ne retournent pas dans leurs pays après leurs études. La dernière catégorie à noter est celle des jeunes issus de l'immigration. Ils sont de plus en plus nombreux à faire des études supérieures. Mais leur identification reste difficile vu qu'ils disparaissent des registres des étrangers après leur naturalisation.

Remarquons que les migrants qualifiés sont avant tout des diplômés ou des personnes spécialisées. Ce sont des docteurs, des chercheurs, des ingénieurs, des médecins... diplômés dans le pays d'origine, d'accueil ou ailleurs. Certains ont une longue expérience professionnelle dans leurs domaines de compétence. Bref, ce sont des cerveaux, groupe qui peut aussi comprendre des personnes présentant des talents distinctifs : des chefs d'entreprises, des sportifs, des artisans, des artistes...

Les mécanismes de dévalorisation des compétences

L'exclusion du marché de l'emploi et le déclassement professionnel nous intéressent : dans la zone OCDE, en moyenne près de 50 % des migrants qualifiés sont inactifs, chômeurs ou déclassés (Dumont et Monso, 2007, 161). Ce taux varie suivant les pays d'origine et de résidence, le niveau d'instruction, le statut de séjour, l'expérience professionnelle, le sexe, l'âge, la situation de l'emploi dans le pays d'accueil, etc. Selon Damas de Matos (2014, 184), les immigrés bénéficiant d'un meilleur niveau d'instruction et de plus d'expérience professionnelle, en particulier ceux qui ont émigré dans le cadre du travail, affichent un taux d'emploi supérieur, qui n'égale toutefois pas celui des autochtones.

La situation de non-emploi des migrants résulte en grande partie de la non-reconnaissance de leurs diplômes. Une des raisons majeures en est l'inadéquation ou l'inopérabilité des compétences des migrants en regard des besoins du marché de l'emploi local. Cette situation est courante dans le domaine juridique, par exemple. Mais les obstructions institutionnelles sont également légion. Dans aucun des pays, en effet, il n'existe d'équivalence automatique entre un diplôme étranger et les diplômes locaux. Les demandes de reconnaissance de diplômes sont traitées au cas par cas. Cette situation prévaut particulièrement dans les pays de l'OCDE où l'on assiste à la concurrence perpétuelle des systèmes d'enseignement et des diplômes délivrés (Ouali, 2007). C'est une politique délibérée pour protéger les marchés du travail. Les démarches relatives à l'obtention de l'équivalence des diplômes sont complexes, longues, coûteuses et souvent vouées à l'échec. Cela empêche la grande majorité de migrants d'y recourir. Soulignons encore l'exclusion des étrangers de certains secteurs d'emploi. C'est le cas des professions réglementées ou, généralement, des professions relevant de l'exercice de la puissance publique. La liste de ces postes conditionnés par des critères de nationalité est souvent longue. Par exemple, en France, ils

étaient, en 2007, près de 6 300 000, soit un tiers des emplois (Daadouch, 2007). Par ailleurs, une règle européenne impose aux employeurs l'engagement prioritaire des autochtones ou des ressortissants européens par rapport aux étrangers de pays tiers. Soulignons, enfin, l'absence courante d'une offre spécifique en matière d'insertion professionnelle des migrants hautement qualifiés (Benton et coll., 2014, 16).

La discrimination à l'embauche est ensuite un fait des employeurs (Damas de Matos, 2014, 187). Intéressés particulièrement par la rentabilité de leurs entreprises et la maximisation du profit et parfois peu familiers avec le processus de reconnaissance des compétences des travailleurs migrants, les employeurs engagent des migrants dont le profil professionnel et culturel concorde avec celui de leur entreprise (Lejeune et Bernier, 2014, 15). C'est ainsi que leur choix est porté sur des compétences spécifiques, celles des personnes qu'ils se choisissent (par des voies informelles) ou ceux que leur fournissent les agences de recrutement. Paradoxalement, ces employeurs importent des travailleurs alors qu'il y en a sur place. Cette situation s'explique notamment par la méfiance à l'égard de la qualité des diplômes et des compétences des migrants, leur faible rentabilité supposée, et les logiques de la mise en compétition entre migrants et travailleurs nationaux ou la pression à la baisse sur les salaires. « *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 (...) occupées à des postes inférieurs, pour des salaires inférieurs à leur qualification* » (Ouali, 2007).

Le déclassement professionnel est ainsi la situation d'inadéquation entre les compétences d'un travailleur et celles exigées par le poste qu'il occupe. Cette inadéquation est horizontale lorsque le domaine d'études du travailleur ne correspond pas au domaine dans lequel il travaille. Elle est verticale lorsqu'un travailleur a un niveau d'études supérieur à celui exigé par son poste de travail. Ces deux dimensions peuvent se combiner et susciter une dévalorisation salariale du travailleur. Parmi les facteurs de déclassement, on notera un défaut de capital social parmi les migrants qui n'accèdent pas à des réseaux sociaux utiles à leur insertion, d'autant plus que la plupart ont un besoin immédiat de source de revenus. Les recherches montrent que le déclassement est corrélé avec plusieurs facteurs comme :

- *Le sexe*. Les femmes y sont davantage exposées notamment si elles sont voilées (Berthoud, 2014 ; Ouali, 2007, 2012).
- *L'âge*. Le problème concerne plus les personnes âgées¹.
- *L'origine*. Les migrants hors UE sont en général davantage déclassés par rapport aux natifs et aux migrants de l'UE (Amadiou, 2008 ; OCDE, 2015, 2016).
- *Le statut de séjour*. Les personnes dont le statut de séjour est précaire ont plus de mal à trouver un poste correspondant à leurs qualifications. C'est notamment le cas des demandeurs d'asile (Nkubito, 2006 ; Berthoud, 2012).
- *La raison d'immigration*. Les migrants entrant en Europe pourvus d'un emploi ou pour étudier affichent généralement des taux de déclassement inférieurs par rapport à ceux des migrants entrant dans un autre cadre².
- *La durée de séjour au pays d'accueil*. Les nouveaux migrants sont plus exposés au déclassement que les anciens migrants (Stokkink et coll., 2012 ; Roller, 2012).
- *La situation économique*. En période de récession économique, les travailleurs migrants sont plus exposés à la déqualification (OIT, 2012, 205).
- *Les secteurs d'activité*. Les secteurs d'emploi propices à l'ethnostratification comportent également plus de travailleurs déqualifiés (Martens et coll., 2005).
- *Le lieu d'acquisition des qualifications, le type et le niveau des études*. Les titres obtenus en dehors des pays industrialisés sont davantage susceptibles d'être non reconnus (OCDE, 2007). Toutefois, les diplômes en sciences exactes, appliquées et économiques exposent moins à la déqualification que les diplômes en sciences humaines. Enfin, le niveau des études élevé protège dans une certaine mesure les migrants de la déqualification, bien que l'argument de la surdiplomation soit couramment utilisé pour refuser un poste aux candidats jugés indésirables.
- *L'expérience professionnelle*. En général, la déqualification touche plus les travailleurs qui ont peu d'expérience professionnelle européenne (Mayoyo, 1995, 135). Les migrants diplômés qui ne trouvent pas d'emploi dans leur domaine d'études voient leurs connaissances s'effriter (Stokkink et coll., 2015).
- *Le niveau de connaissance des langues du pays d'accueil*. La méconnaissance des langues du pays d'accueil expose davantage les migrants à la déqualification.

¹ <http://archive.indymedia.be/news/2004/05/84852.html>.

² www.un.org/french/pubs/chronique/2006/numero4/0406p29.htm.

Conclusion et recommandations

L'expérience des pays comme les États-Unis, le Canada et l'Australie, entre autres, montre que les migrants qualifiés constituent une ressource économique et sociale importante pour les pays d'accueil susceptible. Les pays européens à part quelques-uns (l'Allemagne, la Norvège, la Suède...) sont à la traîne dans cet investissement. Dans le cas des pays tels que la France ou la Belgique, en effet, la gestion des compétences des migrants qualifiés correspond à bien d'égards à un gâchis³. Au lieu de les utiliser, les marchés du travail de ces pays préfèrent laisser ce potentiel en friche ou le sous-employer. En témoignent les taux de chômage et de déclassement très élevés observés dans ces contextes. Ce fait est coûteux économiquement, mais aussi humainement en raison de l'exclusion sociale qui en est la conséquence.

En cause, principalement, le poids des stéréotypes, les logiques du marché de l'emploi, la non-reconnaissance des diplômes et des compétences, l'ethnostratification, le recrutement informel, la fermeture de certains emplois aux étrangers et l'absence d'une offre d'accompagnement à l'insertion professionnelle. *Si la contribution des immigrés à l'économie est supérieure à ce qu'ils reçoivent en termes de prestations sociales, tout l'enjeu n'est-il pas de réduire le temps de transit vers l'emploi ?*

Face au gaspillage du potentiel des migrants qualifiés, il convient de proposer ces quelques recommandations aux responsables politiques et employeurs des pays d'accueil :

- mettez au point un cadastre des migrants qualifiés et de leurs compétences dans une perspective de valorisation ;
- mesurez l'ampleur de la discrimination de ces publics et évaluez les dispositifs mis en place pour la combattre ; abolissez les directives discriminatoires envers les travailleurs migrants ;
- poursuivez la sensibilisation des employeurs à la diversité en entreprise et accompagnez-les dans la création de pratiques plus inclusives pour mettre pleinement à profit le potentiel des migrants ; incitez les employeurs du secteur public à servir de modèles aux autres ;
- outillez les agents d'insertion socioprofessionnelle pour qu'ils soient aptes à mieux accompagner les migrants qualifiés et à promouvoir de bonnes pratiques, dont le tutorat ;
- développez des formules pour ajuster les connaissances acquises à l'étranger sur le marché de l'emploi européen (formations et examens *ad hoc* et stages en entreprise, par exemple).

Bibliographie

- Amadiou J.-F. (2008), « Vraies et fausses solutions aux discriminations », *Formation emploi*, n° 101.
- Benton M. et coll. (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.
- 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.
- Damas de Matos A. (2014), « Mesure, utilisation et rendement des compétences des immigrés : revue de la littérature », OCDE, *Gérer les migrations économiques pour mieux répondre aux besoins du marché du travail*, Paris : OCDE, p. 167-204.
- Dumont J.-C. et Monso O. (2007), « Adéquation entre formation et emploi : un défi pour les immigrés et les pays d'accueil », OCDE, *Perspectives des migrations internationales*, Paris : OCDE, p. 141-170.
- Lejeune M. et Bernier A. (2014), *La reconnaissance des compétences des travailleurs migrants qualifiés : une revue des tendances nationales et internationales pour mieux comprendre les politiques et les pratiques pour le Québec*, Québec : Ministère de l'Immigration de la Diversité et de l'Inclusion.
- Mayoyo B. T.-T. (1995), *Migration Sud/Nord, levier ou obstacle ? Les Zaïrois en Belgique*, Paris : L'Harmattan.
- 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*, Bruxelles : Actiris.
- 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.
- OCDE (2007), *Perspectives des migrations internationales SOPEMI*, Paris : OCDE.
- OCDE (2015), *Resserrer les liens avec les diasporas : Panorama des compétences des migrants 2015*, Paris : OCDE.
- OCDE (2016), *Gérer les migrations économiques pour mieux répondre aux besoins du marché du travail en Europe*, Paris : OCDE.
- OIT (2012), *The Labour Market Intergration of New Immigrants in Europe, Analysis and Policy Evaluation*, Genève: OIT et MPI.
- Ouali N. (2007), « Les diplômés du supérieur dans la compétition internationale : surplus, pénurie ou gaspillage des compétences ? », *Travail Emploi Formation*, n° 7.
- Ouali N. (2012), « Précarité et déclassement des migrantes diplômées non européennes : menace sur leur projet d'émancipation », *Canadian Journal of Women and the Law*, v. 24, n° 1, p. 27-52.
- 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 : Pour la Solidarité.
- 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.

³ www.metiseurope.eu/politiques-d-integration-un-classement-europeen_fr_70_art_29123.html.