

Chapitre 11

Les migrations en Europe : Vue d'ensemble des résultats du module 2008 et implications pour les migrations de travail

Georges Lemaître
OCDE

Selon une nouvelle et récente source de données, il a été démontré, entre autres, que seule une petite fraction d'immigrés au titre du travail sont effectivement recrutés à l'étranger en tant que migrants de travail, et que les emplois hautement qualifiés sont beaucoup plus nombreux à être pourvus par des immigrés recrutés dans le pays que par des immigrés recrutés à l'étranger. La même source suggère que les immigrés qui ont une situation plus défavorable sur le marché du travail tendent à rester moins longtemps et qu'au bout de cinq ans, la moitié des travailleurs hautement qualifiés n'occupent plus les emplois pour lesquels ils avaient initialement été recrutés.

Ces résultats suggèrent que les listes de professions en situation de pénurie et les examens du marché du travail ne sont pas forcément des outils très pertinents pour réguler les flux en fonction des besoins. La protection des travailleurs autochtones pourrait être mieux assurée en veillant à ce que les salaires et les conditions de travail liés aux premiers emplois des immigrants soient conformes aux normes nationales.

De plus, pour garantir une meilleure rétention, encourager les immigrés à venir avec leurs familles et inciter les candidats potentiels à apprendre la langue nationale, il faudra mettre en place des incitations beaucoup plus fortes que celles actuellement en vigueur. À cette fin, le droit de séjour permanent à l'entrée semble être une option idéale. Plus généralement, la capacité à obtenir un bon emploi et à montrer une excellente maîtrise de la langue devrait être bien mieux récompensée que ce n'est le cas dans la plupart des pays.

Il semble que la faiblesse des migrations de main-d'œuvre hautement qualifiée dans la plupart des pays européens ait moins à voir avec la faible attractivité de ces pays qu'avec le fait que les employeurs ne recrutent pas beaucoup à l'étranger.

11.1. Introduction

Les analyses comparatives internationales du devenir professionnel des immigrés reposent en grande partie sur les enquêtes relatives à la population active. Cela a des avantages, mais également des inconvénients, qui ont dans une certaine mesure retardé notre compréhension des migrations internationales. Parmi les avantages, on peut citer ceux inhérents à tout phénomène mis en évidence par les enquêtes sur la population active, à savoir une image homogène dans le temps, fondée sur des définitions et des principes communs. L'inconvénient de ces enquêtes est qu'elles n'identifient pas l'une des caractéristiques les plus essentielles des migrations internationales, à savoir le motif de l'immigration. D'autres sources nous ont appris, par exemple, que les migrants de travail ont une meilleure situation sur le marché du travail que les immigrés pour raisons familiales et humanitaires, mais nous n'avons aucun moyen de faire la distinction entre ces différents types de migrations dans les données des enquêtes sur la population active, ni d'examiner leur devenir professionnel dans le temps. Nous savons que les résultats globaux des immigrés tendent à s'améliorer avec le temps, mais cela ne peut clairement pas être le cas pour les migrants de travail qui ont déjà un emploi en arrivant, car l'intégration de ce groupe implique que certains de ses membres vont grossir les rangs des chômeurs et des inactifs au fil du temps, d'où une baisse de leur taux d'emploi. Nos analyses fondées sur les enquêtes sur la population active tendent à donner une image brute, voire déformée du devenir professionnel des immigrés, car elles ne font pas la distinction entre les différents types de mouvements. Dans la mesure où ces enquêtes sont notre principale source d'informations comparatives sur le devenir professionnel des migrants internationaux, ceci limite la portée de nos travaux.

Nous disposons de peu de données internationales sur le devenir des différents types d'immigrés admis. Par conséquent, il est difficile de se faire une idée claire du rôle exact joué par les différentes catégories de migrations (pour raisons professionnelles, familiales, humanitaires) sur le marché du travail pour satisfaire les besoins de compétences. Il s'agit d'un aspect critique, parce que l'action des pouvoirs publics ne permet généralement de réguler que l'immigration de travail choisie. Si les pouvoirs publics imposent des contraintes aux immigrés pour raisons familiales et humanitaires, telles qu'un revenu minimum et des conditions d'hébergement, ou la nécessité de satisfaire aux critères de la Convention de Genève, il n'est pas possible de mettre un terme à ces formes d'immigration sans remettre en question le respect des droits de l'homme les plus élémentaires ou les traités internationaux. L'immigration de travail dépend nécessairement du rôle joué par les autres catégories d'immigrés sur le marché du travail, tout comme elle dépend du rôle joué par les travailleurs autochtones et les immigrés plus anciens, mais il est utile de connaître le rôle de chaque type de migrations pour mieux appréhender le rôle relatif des migrations de travail en particulier.

Par chance, une source de données récente (2008) permet d'examiner de plus près les différentes catégories d'immigrés. Il s'agit du module ad hoc sur les immigrés de l'enquête européenne sur les forces de travail. Les analyses qui suivent se fondent largement sur cette source de données et donnent un aperçu de la nature des migrations internationales dans un certain nombre de pays européens.

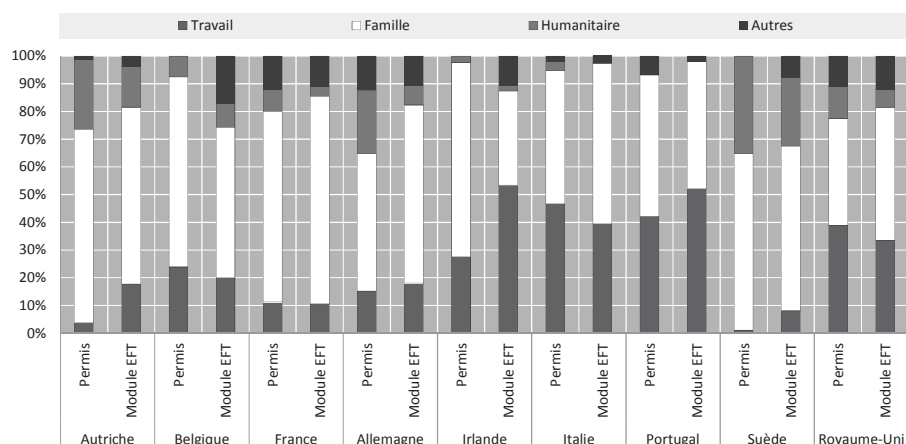
11.2. La source de données

Le module ad hoc de 2008 sur les migrations internationales de l'enquête européenne sur les forces de travail a été créé dans une tentative de dresser un tableau plus complet des migrations internationales en Europe. Il comprend un certain nombre de questions qui servent particulièrement bien nos objectifs, en particulier une question posée aux personnes interrogées quant à la principale raison ayant motivé leur migration. Les réponses possibles étaient les suivantes :

- emploi, transfert à l'intérieur de l'entreprise
- emploi, poste de travail trouvé avant la migration
- emploi, aucun emploi trouvé avant la migration
- études
- protection internationale
- accompagnement de la famille/regroupement familial
- formation d'une famille
- autre.

Dans l'idéal, il serait appréciable d'obtenir des précisions sur le premier permis accordé au moment de l'entrée ou après l'arrivée, puisqu'il s'agit d'une information représentative de la politique d'immigration en vigueur, et que le lien entre interventions des pouvoirs publics et résultats est particulièrement intéressant. Toutefois, dans la mesure où un certain nombre de personnes interrogées sont susceptibles d'être entrées clandestinement avant d'avoir été régularisées, et que certaines sont susceptibles d'être encore en situation irrégulière¹, l'obtention d'informations sur le premier permis risque d'être délicate, sans être nécessairement problématique. Malgré la présence d'immigrés en situation irrégulière dans l'échantillon de certains pays, l'écart entre la répartition des immigrés par motif d'immigration sur la période 2005-08 et les statistiques standardisées de l'OCDE pour cette même période (immigrés originaires de pays extérieurs à l'Union européenne) est raisonnable² (voir graphique 11.1), et le devenir professionnel, comme nous le verrons, est généralement conforme aux informations fournies par les données administratives en ce qui concerne les résultats des différentes catégories d'immigrés. On peut en conclure à la fiabilité des données du module^{3,4}, même si les différences de pourcentage entre les données de l'Enquête sur les forces de travail et les statistiques administratives en ce qui concerne les migrants de travail ne sont pas négligeables dans certains pays (Autriche, Irlande).

Graphique 11.1. Comparaison des données de l'enquête sur les forces de travail et des données standardisées de l'OCDE sur les permis de séjour (immigrés originaires de pays extérieurs à l'UE), données cumulées sur 2005-08



Source : Enquête sur les forces de travail (Eurostat), module ad-hoc 2008 et données standardisées de l'OCDE sur l'immigration.

11.3. Les migrations internationales par motif d'immigration

Le tableau 11.1 présente la répartition des motifs d'immigration indiqués par les personnes interrogées par région de destination et par origine des immigrés (originaires de l'UE/de pays extérieurs à l'UE).

Tableau 11.1. Répartition des immigrés par motif d'immigration, région de destination et d'origine, tous les immigrés et les immigrés entrés entre 1999 et 2008

		Emploi, intra-entreprise	Emploi, poste trouvé avant la migration	Emploi, aucun poste trouvé avant la migration	Études	Protection internationale	Famille accompagnante / regroupement familial	Formation d'une famille	Autres	Tous les motifs	Part dans l'immigration totale
Tous les immigrés											
Europe du Sud	Immigrés d'un pays membre de l'UE	3	11	16	5	-	17	18	30	100	5
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	1	10	48	3	1	26	5	6	100	34
Europe du Nord et de l'Ouest	Immigrés d'un pays membre de l'UE	5	14	24	9	1	19	13	15	100	19
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	3	5	12	15	10	29	14	12	100	42
Immigrés récents (1999-2008)											
Europe du Sud	Immigrés d'un pays membre de l'UE	3	9	19	4	-	14	13	38	100	3
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	-	10	49	3	1	28	4	4	100	40
Europe du Nord et de l'Ouest	Immigrés d'un pays membre de l'UE	7	15	26	11	-	16	9	16	100	17
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	4	5	10	16	11	27	16	11	100	39

Note : L'Europe du Sud comprend la Grèce, l'Italie, le Portugal et l'Espagne. L'Europe du Nord et de l'Ouest comprend l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la France, l'Irlande, la Lituanie, le Luxembourg, la Suède et le Royaume-Uni.

Source : Enquête sur les forces de travail (Eurostat), module ad-hoc 2008.

Avant de commenter ces résultats, quelques mots sur la présentation des données dans ce tableau et dans les autres tableaux et graphiques du présent chapitre.

Tout d'abord, les échantillons du module sur les immigrés sont de petite taille, il est donc nécessaire d'agréger les pays de destination afin d'obtenir des échantillons suffisamment importants pour pouvoir tirer des conclusions. C'est d'autant plus le cas ici que l'analyse se concentre largement sur les immigrés entrés au cours des

dix années ayant précédé 2008. Nous avons conservé cette restriction parce que nous souhaitons que les résultats reflètent les mouvements migratoires récents, et non ceux d'il y a 20 à 40 ans. Toutefois, comme le montrent les résultats du tableau 11.1, il ne semble pas y avoir beaucoup de différences entre les immigrés récents et les immigrés dans leur ensemble en ce qui concerne la répartition des migrations par motif. Nous nous concentrerons tout de même sur les immigrés récents, parce que ce qui vaut pour la répartition des migrants par motif d'immigration ne vaut pas forcément pour d'autres caractéristiques. Puisque nous souhaitons utiliser les résultats pour étayer l'action des pouvoirs publics, il est préférable qu'ils soient fondés sur les mouvements migratoires ainsi que sur la situation professionnelle récente.

Ci-après, les données des pays ont été agrégées dans deux groupes, l'Europe du Sud et l'Europe du Nord et de l'Ouest. La nature des migrations vers ces deux régions est très différente, avec, en Europe du Sud, très peu de restrictions quant au niveau de qualification professionnelle des migrants autorisés, et une proportion très importante de migrants de travail, principalement originaires de pays extérieurs à l'Union européenne (près de 60 % de l'ensemble des immigrés étant des migrants de travail, hors transferts à l'intérieur d'une entreprise). En Europe du Nord et de l'Ouest, ce pourcentage atteint à peine 15 %.

Ensuite, la migration au titre de la libre circulation n'est clairement pas soumise aux mêmes restrictions que la migration en provenance de « pays tiers » ; les migrants se déplaçant en vertu de la libre circulation sont libres d'aller et venir comme ils le souhaitent et en particulier, ils n'ont pas besoin de trouver un emploi au préalable pour être admis en tant que migrants de travail. Ainsi, les résultats des immigrés originaires des pays de l'Union européenne et de pays non membres de l'Union européenne sont généralement présentés séparément dans ce qui suit.

Malgré la concordance générale des résultats de l'Enquête sur les forces de travail avec les données susmentionnées relatives aux permis (corrigées des différences entre les populations prises en compte), il existe un certain nombre d'anomalies dans les données, difficiles à expliquer a priori. Tout d'abord, le pourcentage de personnes affirmant avoir migré pour raisons professionnelles, mais ayant indiqué ne pas avoir d'offre d'embauche préalable. Dans les pays européens, notamment du Nord et de l'Ouest, la main-d'œuvre est généralement soumise à la demande, et les immigrés doivent presque systématiquement trouver un emploi avant de pouvoir obtenir un permis de séjour. Toutefois, il est très probable que les employeurs ne vont pas recruter un travailleur sans l'avoir rencontré. Ils doivent donc forcément entrer en contact d'une manière ou d'une autre avant le recrutement, soit directement dans le cadre d'un entretien, soit par le biais d'un intermédiaire qui se porte garant pour le candidat (et qui peut être un autre travailleur ou une agence de recrutement), soit par un autre moyen. On ne sait pas avec certitude ce que vont répondre les migrants de travail si on leur demande s'ils avaient déjà trouvé un emploi avant leur arrivée, et à quel moment ils ont passé un entretien pour leur premier emploi dans le pays de destination. On peut imaginer que ces personnes ont un emploi lorsqu'elles arrivent, puisque le contact et la demande d'entretien ont lieu alors que le candidat se trouvait encore à l'étranger, mais la décision d'embauche est susceptible d'avoir été prise lorsque le candidat était dans le pays, ce qui peut être un élément déterminant de leur réponse à la question de l'Enquête sur les forces de travail. Enfin, le recrutement dans le pays de destination est susceptible de mettre en lumière les migrants en situation irrégulière qui trouvent du travail après leur arrivée, ou les personnes admises sous un autre statut (y compris celui

de touriste), et qui utilisent ce dernier comme un expédient pour entrer dans le pays et y chercher du travail.

Le tableau 11.1 montre qu'en Europe du Sud et en Europe du Nord et de l'Ouest, la plupart des immigrés originaires de pays extérieurs à l'Union européenne déclarant être des migrants de travail affirment être entrés dans le pays sans travail. Les pourcentages atteignent environ 81 % (48/59) en Europe du Sud et 60 % en Europe du Nord et de l'Ouest. Pour les immigrés récents, à savoir ceux arrivés au cours des dix dernières années, les résultats sont similaires. Parmi ceux entrés en avec un emploi, environ un tiers des immigrés originaires de l'Union européenne et la moitié de ceux originaires de pays extérieurs à l'UE sont arrivés dans le cadre d'un transfert à l'intérieur de leur entreprise. Si l'on exclut ces immigrés, qui n'ont pas été embauchés à l'étranger mais simplement transférés d'une filiale à une autre, les pourcentages sont encore plus élevés. En d'autres termes, dans le cadre des régimes migratoires en vigueur entre 1998 et 2008, les travailleurs immigrés étaient plus nombreux à être recrutés dans le pays plutôt qu'en dehors de ses frontières ; ainsi, la plupart des migrants de travail n'ont pas migré en réponse à un effort de recrutement précis d'une entreprise nationale.

Cela contredit fortement l'idée selon laquelle le recrutement de migrants de travail originaires de pays extérieurs à l'Union européenne s'effectue principalement à l'étranger. Il est difficile de savoir dans quelle mesure cela pourrait être dû au fait que l'immigration de main-d'œuvre, autorisée ou non, est enregistrée ou se déroule sous un autre statut. On peut s'attendre à un certain nombre de différences entre les migrants de travail arrivant avec ou sans emploi. Par exemple, on pourrait s'attendre à ce que les migrants de travail négociant un emploi depuis l'étranger soient moins enclins à accepter une offre pour laquelle ils s'estiment déclassés, alors que ceux entrant sans emploi auront moins de scrupules à accepter une telle offre, afin de commencer à s'établir dans le pays de destination et récupérer les frais engendrés par la migration. Nous examinerons cette question plus loin.

Une autre anomalie des données concerne les motifs d'immigration entrant dans la catégorie « autre », soit 30 % de tous les immigrés originaires de l'Union européenne en Europe du Sud et près de 40 % des immigrés récents originaires de l'Union européenne dans cette même région. La majorité (80-90 %) se composent d'immigrés inactifs originaires de l'UE15 établis en Espagne, mais la répartition des âges ne met pas en évidence de migrations de retraite, comme on pourrait le supposer. Les autres caractéristiques ne donnent pas d'indication claire. Pour l'Europe du Nord et de l'Ouest, il n'existe pas de caractérisation simple de ce groupe. Nous incluons néanmoins le groupe « autre » dans les paragraphes suivants, tout en admettant que les immigrés relevant de cette catégorie demeurent quelque peu inconnus.

Il existe également des incertitudes quant aux immigrés pris en compte par le module. Certains immigrés peuvent être exclus des questionnaires, comme ceux présents pour de courtes périodes par exemple. En outre, du fait du délai entre l'élaboration de l'échantillon et le déroulement de l'enquête, il se peut que certains immigrés ne soient plus présents lorsque l'enquête est menée. On sait aussi que les taux de réponse sont inférieurs chez les immigrés, en raison d'éventuelles difficultés linguistiques et parce que les immigrés appartiennent souvent à des groupes démographiques plus difficiles à interroger (hommes jeunes par exemple).

Néanmoins, malgré ces anomalies et une couverture incertaine, les données résistent généralement bien à un examen, comme nous le verrons ultérieurement. Par la suite, les deux types d'immigration familiale seront regroupés à l'occasion, et la

protection internationale agrégée avec les motifs d'immigration « autres » lors de la présentation des résultats. Les trois catégories « emploi » seront présentées séparément car elles seront souvent au centre de l'analyse. L'objectif est d'extraire autant d'informations que possible de cette source de données sur la nature des migrations dans les pays de l'Union européenne, dans la perspective d'en tirer certaines implications pour l'action des pouvoirs publics. Cela peut nécessiter de formuler certaines hypothèses concernant les données, que les limites des sources de données et la taille restreinte des échantillons rendent nécessaires.

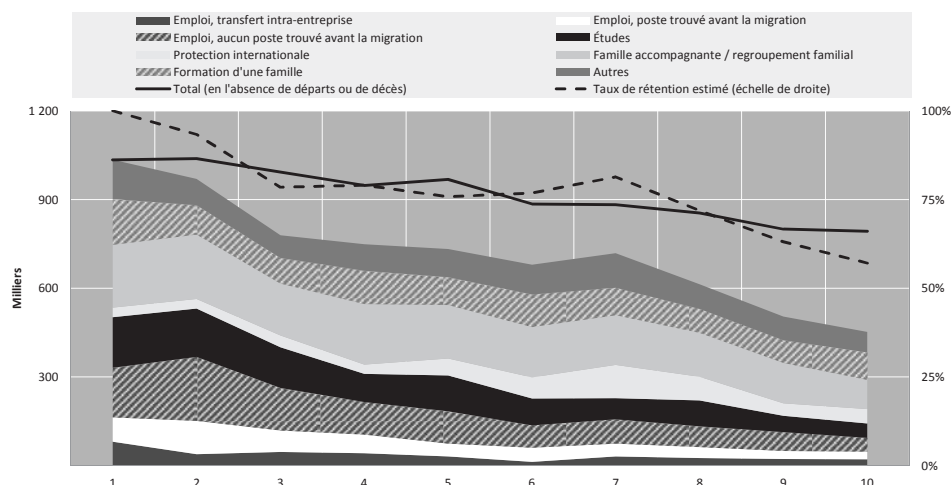
11.4. Évolution de la répartition des motifs d'immigration en fonction du nombre d'années de résidence

Les immigrés qui entrent dans un pays, même ceux qui obtiennent un titre de séjour permanent dès leur arrivée, ne s'installent pas tous définitivement. Certains n'en ont même jamais eu l'intention. D'autres, après avoir migré, peuvent avoir estimé que leurs attentes ne s'étaient pas réalisées et, déçus, être retournés dans leur pays d'origine. D'autres en revanche, par exemple les étudiants internationaux qui achèvent leurs études, peuvent souhaiter rester sans satisfaire les conditions requises, comme trouver un emploi dans leur domaine d'étude.

Le module sur les immigrés ne suit pas les immigrés à long terme, mais quelques indications de l'évolution dans le temps de la présence des immigrés peuvent être obtenues en analysant les différences entre des cohortes ne totalisant pas le même nombre d'années de résidence. Cette approche pose néanmoins un problème : les cohortes ne sont pas toutes de la même taille. Ainsi, les divergences de taille entre les cohortes peuvent perturber les analyses de la présence des immigrés dans le temps. Pour cette raison, les tailles de cohorte ont été ajustées ci-après à l'aide des données annuelles nationales sur les flux d'entrée. Toutefois, cela a été effectué pour les données des pays du nord et de l'ouest de l'Europe uniquement ; les données nationales historiques, officielles sur les flux d'entrée en Europe du Sud sont sujettes à de nombreux problèmes liés à une insuffisance de couverture (en raison de taux importants de migrations irrégulières), rendant impossible tout ajustement historique plausible.

Le graphique 11.2 présente l'évolution, en fonction du nombre d'années de résidence, de l'immigration en Europe du Nord et de l'Ouest par catégorie de migration. Les migrations en provenance de l'UE et des pays extérieurs à l'UE ont été regroupées aux fins de la présente analyse, en raison de problèmes de taille d'échantillons. La ligne du haut indique quels auraient été les totaux pour chaque année de résidence en l'absence de départs ou de décès. Les chiffres absolus présentés ici ne doivent pas être pris au premier degré ; les tendances reflètent celles observées dans les données sur les flux d'entrées nationaux, mais les niveaux sont ceux estimés par l'enquête sur les forces de travail.

Graphique 11.2. Immigrés par motif d'immigration et durée de résidence (années), Europe du Nord et de l'Ouest, 2008



Note : La courbe totale est estimée à l'aide de tendances des statistiques nationales sur les flux d'entrée, Base de données de l'OCDE sur les migrations internationales.

Source : Enquête sur les forces de travail (Eurostat), module ad-hoc 2008.

Les données mettent en évidence le déclin attendu du nombre d'immigrés à mesure que les années de résidence s'accroissent ; toutefois, cette diminution est partiellement imputable au fait que les immigrants étaient moins nombreux au cours des années passées. La ligne du haut donne une estimation de la taille de la cohorte pour l'année d'entrée correspondant à l'année de résidence donnée. Le rapport entre le nombre total observé d'immigrés encore présents et la taille de la cohorte l'année en question donne alors une mesure du taux de rétention (corrigé de la mortalité) ; l'estimation est d'environ 75 % après cinq années de résidence, et de 57 % après dix ans. Le graphique suggère également que les composantes emploi et études des migrations internationales sont celles qui ont le plus diminué. Selon les estimations, quelque 30 à 40 % des personnes migrant pour des raisons professionnelles ou pour leurs études sont toujours présentes huit à dix ans après leur arrivée, contre environ 55 à 60 % des personnes migrant pour des raisons familiales, de protection internationale ou autres (tableau 11.2).

Tableau 11.2. Taux de rétention estimé des immigrants récents après quatre à six et huit à dix années de résidence, par motif d'immigration, immigrants originaires de l'UE et de pays hors UE, Europe du Nord et de l'Ouest, 2008

Pourcentages

	4-6 ans	8-10 ans
Emploi, transfert intra-entreprise	35	29
Emploi, poste trouvé avant la migration	63	37
Emploi, aucun poste trouvé avant la migration	59	36
Études	60	37
Famille accompagnante / regroupement familial	88	60
Formation d'une famille	68	54
Autres	72	58
Tous les motifs	70	51

Note : Les estimations observées de l'Enquête sur les forces de travail ont été ajustées afin de garantir que la tendance observée pour tous les motifs concorde avec celle observée dans les données nationales sur les flux d'entrée.

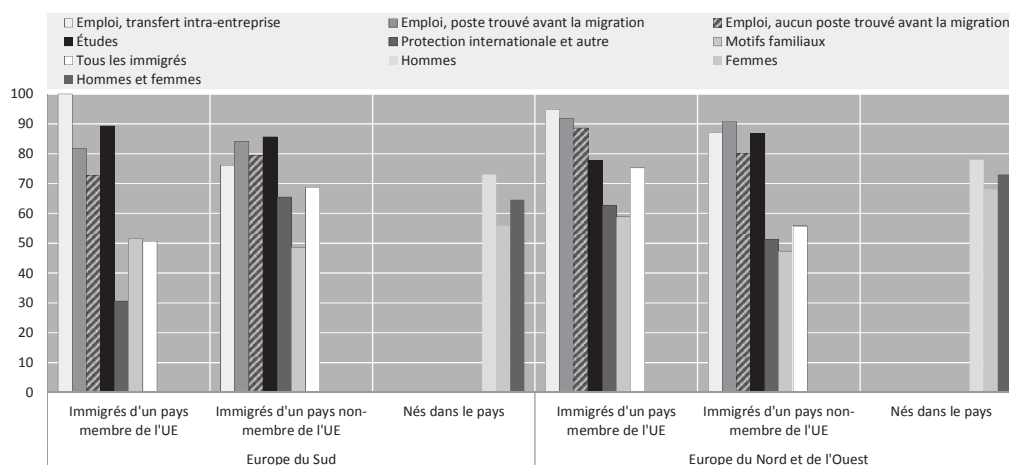
Source : Enquête sur les forces de travail (Eurostat), module ad-hoc 2008.

11.5. Taux d'emploi par catégorie d'entrée et évolution au fil des années de résidence

Du fait du critère nécessitant que les immigrants trouvent un emploi avant leur arrivée, on pourrait s'attendre à ce que le taux d'emploi des migrants de travail soit très élevé au cours des premières années par rapport à celui des autres immigrants. La situation des personnes se déclarant migrants de travail, mais n'ayant pas trouvé d'emploi au préalable, est toutefois moins certaine.

Les résultats en termes d'emploi par motif auto-déclaré d'immigration sont tout à fait conformes à ces attentes (graphique 11.3), les personnes arrivant avec un emploi affichant les taux d'emploi les plus élevés, généralement proches de 80 % ou plus⁵. Celles qui s'identifient comme migrants de travail mais n'ont pas d'emploi à l'arrivée affichent également des taux d'emploi élevés, plus proches de ceux des immigrants possédant déjà un emploi à l'arrivée que de ceux des immigrants pour raisons familiales, au titre de la protection internationale et autres (50 % ou plus). Toutefois, ces taux étant inférieurs à ceux des personnes arrivant avec un emploi, il semble donc que ce type de migration souffre d'un désavantage.

Graphique 11.3. Taux d'emploi des immigrants récents (10 ans de résidence ou moins) par motif d'immigration et des personnes nées dans le pays qui auraient la même distribution par âge, 2008



Source : Enquête sur les forces de travail (Eurostat), module ad-hoc 2008.

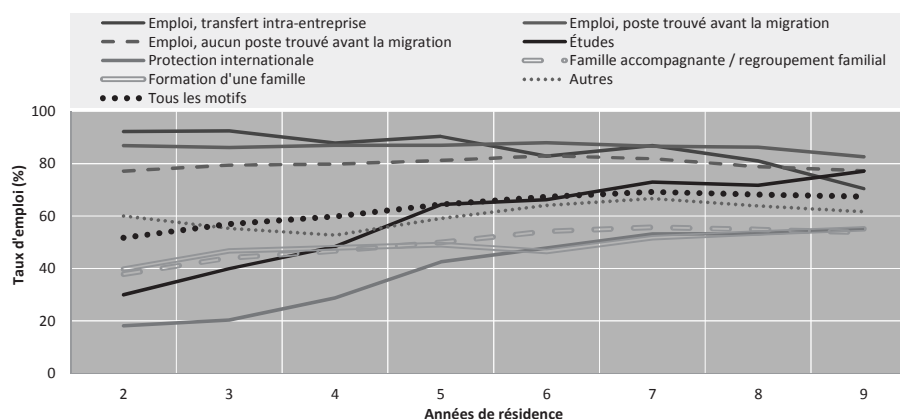
Les personnes venant pour étudier affichent également des taux d'emploi relativement bas, ce qui s'explique par le fait qu'elles n'ont pas terminé leurs études. Les taux des personnes présentes dans le pays depuis dix ans ou moins ont été remplacés dans le graphique par les taux des personnes présentes dans le pays depuis 11 à 19 ans. Ces personnes affichent des taux d'emploi comparables à ceux des migrants de travail.

Que les personnes s'auto-déclarant migrants de travail soient réellement entrées ou non en tant que travailleurs immigrants, leur comportement sur le marché du travail tend à ressembler à celui des autres migrants de travail. Ainsi, il semblerait que le fait d'avoir un emploi à l'arrivée ait moins d'impact sur le devenir professionnel (mesuré par le taux d'emploi) que le motif d'immigration. Les migrants de travail se déclarant sans emploi préalable affichent des taux d'emploi bien supérieurs à ceux des immigrants pour raisons familiales et humanitaires, et parviennent à ce résultat relativement rapidement.

Le graphique 11.4a suit les taux d'emploi des immigrants présents depuis un nombre variable d'années et les motifs d'immigration des immigrants originaires de pays de l'UE

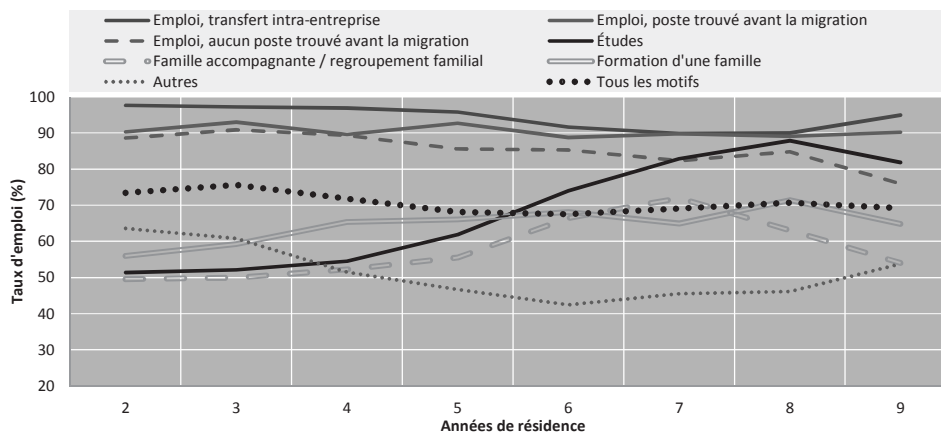
et extérieurs à l'UE. Pour réduire la variabilité des échantillons, la moyenne des taux a été établie sur trois années centrées sur l'année de résidence indiquée. Pour obtenir ces chiffres, on a compilé les données de tous les pays européens. Ces données montrent, pour les immigrants originaires de pays extérieurs à l'Union européenne, une légère détérioration des résultats dans le temps pour les personnes entrant dans le pays pour raisons professionnelles et une amélioration significative pour les personnes entrant pour raisons familiales, au titre de la protection internationale, ou pour d'autres raisons, ainsi que pour les personnes venues pour étudier. Pour tous les motifs de migration, la progression passe de 50 % environ la seconde année de résidence à près de 70 % la neuvième année.

Graphique 11.4a. Taux d'emploi par motif d'immigration et années de résidence (moyennes mobiles sur trois ans), immigrants nés dans un pays hors UE, pays de l'UE, 2008



Le graphique 11.4b dresse un tableau similaire pour les migrants originaires de l'Union européenne venant pour des raisons professionnelles, mais l'amélioration est généralement moindre pour les immigrants entrant pour des raisons familiales ou d'autres raisons. À noter toutefois que ces derniers affichent des taux d'emploi bien supérieurs au cours des premières années suivant leur arrivée que les immigrants originaires de pays extérieurs à l'Union européenne. Globalement, les immigrants originaires de l'UE constatent plutôt une dégradation de leur taux d'emploi dans le temps à partir du milieu des années 70, à environ 70 %.

Graphique 11.4b. Taux d'emploi par motif d'immigration et années de résidence (moyennes mobiles sur trois ans), immigrants nés dans un pays de l'UE, pays de l'UE, 2008

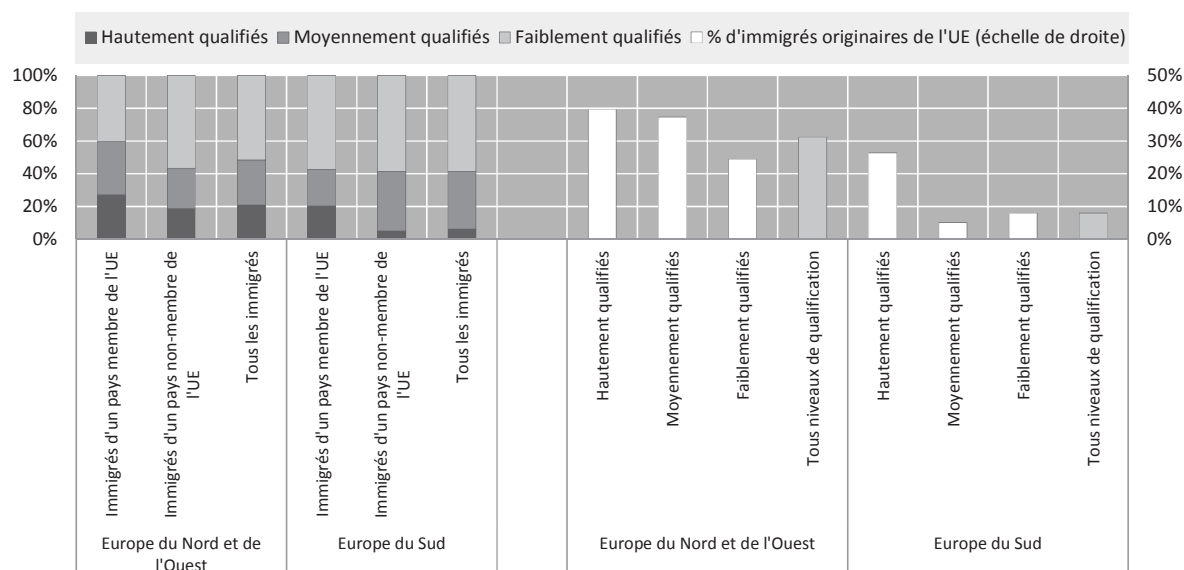


Source : Enquête sur les forces de travail (Eurostat), module ad-hoc 2008.

11.6. Niveau de qualification professionnelle des immigrants récents et déclassement

La répartition des niveaux de qualification des emplois occupés par des immigrants originaires de l'Union européenne et de pays extérieurs à l'UE est à peu près similaire (graphique 11.5), ce qui suggère que les personnes recrutées dans ces deux régions sont substituables. À court et éventuellement moyen terme, la disponibilité de la main-d'œuvre des nouveaux États membres pourrait avoir réduit les besoins en main-d'œuvre originaire de pays non membres de l'Union européenne, mais comme les conditions économiques s'améliorent dans les pays d'origine situés dans l'UE, les flux en provenance de l'UE vont probablement décliner et la demande de travailleurs originaires de pays extérieurs à l'UE va augmenter.

Graphique 11.5. Travailleurs migrants (internationaux) récents par niveau de qualification et région d'origine et de destination, 2008



Note : Les travailleurs originaires de l'UE sont une composante plus importante du marché du travail en Europe du Nord et de l'Ouest, en raison de niveaux de salaire plus élevés qu'en Europe du Sud.

Source : Enquête sur les forces de travail (Eurostat), module ad-hoc 2008 et données standardisées de l'OCDE sur l'immigration.

Le tableau 11.3 fournit un aperçu plus complet de la répartition des niveaux de qualification professionnelle entre les personnes avançant divers motifs d'immigration. Elle est comparée à la répartition des niveaux de qualification dans une population née dans le pays qui aurait la même distribution par âge. Généralement, les migrants de travail qui arrivent avec un emploi occupent des postes plus qualifiés que ceux des autochtones correspondants, à l'exception des immigrants originaires de pays extérieurs à l'Union européenne en Europe du Sud. C'est également le cas des membres des familles accompagnantes/des immigrants au titre du regroupement familial en provenance de l'UE dans cette région.

Tableau 11.3. Niveaux de qualification des professions exercées par les migrants récents (dix années de résidence ou moins) nés dans un pays membre de l'UE ou dans un pays non-membre de l'UE, par motif de migration et région de destination, 2008

Europe du Sud		Niveau de qualification			Total
		Élevé	Intermédiaire	Bas	
Emploi, transfert intra-entreprise	Immigrés d'un pays membre de l'UE	88	12	-	100
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	35	24	41	100
Emploi, poste trouvé avant la migration	Immigrés d'un pays membre de l'UE	38	38	24	100
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	7	47	47	100
Emploi, aucun poste trouvé avant la migration	Immigrés d'un pays membre de l'UE	17	41	42	100
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	4	45	51	100
Études	Immigrés d'un pays membre de l'UE	16	7	77	100
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	71	16	13	100
Famille accompagnante / regroupement familial	Immigrés d'un pays membre de l'UE	49	27	25	100
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	3	28	70	100
Formation d'une famille	Immigrés d'un pays membre de l'UE	27	26	47	100
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	10	22	68	100
Protection internationale	Immigrés d'un pays membre de l'UE	-	-	-	100
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	4	38	58	100
Autres	Immigrés d'un pays membre de l'UE	16	12	72	100
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	14	40	46	100
Tous les motifs	Immigrés d'un pays membre de l'UE	25	23	52	100
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	5	39	56	100
Nés dans le pays	Hommes	25	43	32	100
	Femmes	23	27	49	100
	Hommes et femmes	24	35	41	100

Europe du Nord et de l'Ouest		Niveau de qualification			Total
		Élevé	Intermédiaire	Bas	
Emploi, transfert intra-entreprise	Immigrés d'un pays membre de l'UE	51	33	16	100
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	60	22	18	100
Emploi, poste trouvé avant la migration	Immigrés d'un pays membre de l'UE	38	37	25	100
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	55	27	17	100
Emploi, aucun poste trouvé avant la migration	Immigrés d'un pays membre de l'UE	19	44	38	100
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	23	37	40	100
Études	Immigrés d'un pays membre de l'UE	36	22	42	100
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	72	17	11	100
Famille accompagnante / regroupement familial	Immigrés d'un pays membre de l'UE	56	22	22	100
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	9	24	67	100
Formation d'une famille	Immigrés d'un pays membre de l'UE	22	29	49	100
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	12	26	63	100
Protection internationale	Immigrés d'un pays membre de l'UE	5	21	74	100
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	6	23	70	100
Autres	Immigrés d'un pays membre de l'UE	28	27	45	100
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	21	26	53	100
Tous les motifs	Immigrés d'un pays membre de l'UE	31	33	36	100
	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	18	26	56	100
Nés dans le pays	Hommes	34	38	28	100
	Femmes	31	32	37	100
	Hommes et femmes	32	35	32	100

Note : Le niveau de qualification élevé correspond à la CITP 1-3, le niveau intermédiaire à la CITP 4-8 et le niveau bas à la CITP 9.

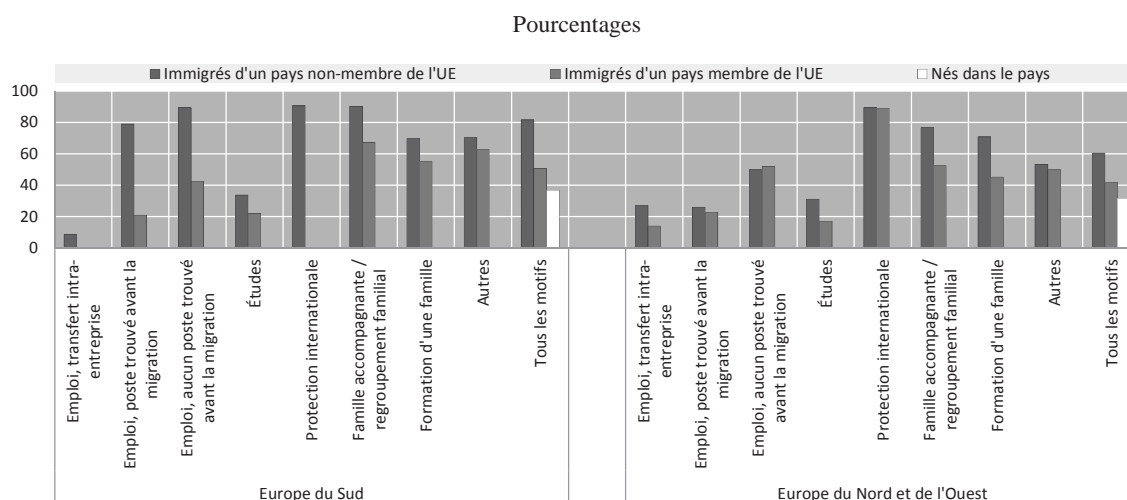
Source : Enquête sur les forces de travail (Eurostat), module ad-hoc 2008.

Plus de 70 % des immigrants originaires de pays extérieurs à l'Union européenne venus pour leurs études et présents dans le pays depuis 11 à 19 ans occupent des emplois très qualifiés. De tous les immigrants originaires de pays extérieurs à l'UE, quel que soit leur groupe, ce sont eux qui affichent le pourcentage le plus élevé. En général, moins de 10 % des immigrants arrivés récemment pour raisons familiales et originaires de pays extérieurs à l'UE, et moins de 5 % des personnes entrant dans le pays au titre

de la protection internationale occupent des emplois très qualifiés, bien qu'on puisse s'attendre à ce que cette moyenne augmente quelque peu au fil du temps pour l'ensemble des personnes arrivées au cours des dix années précédentes.

Le pourcentage assez faible d'immigrés occupant des emplois hautement qualifiés peut refléter des problèmes de surqualification, et c'est effectivement ce que l'on constate (graphique 11.6). En moyenne, au moins 80 % des immigrants récents originaires de pays extérieurs à l'Union européenne en Europe du Sud et 60 % en Europe du Nord et de l'Ouest sont supposés être surqualifiés pour les emplois qu'ils occupent. Pour les immigrants originaires de l'Union européenne, les taux de déclassement correspondants s'élèvent à environ 50 % en Europe du Sud et 40 % en Europe du Nord et de l'Ouest. Pour les autochtones de la même tranche d'âge, ils atteignent environ 37 % en Europe du Sud et 32 % en Europe du Nord et de l'Ouest. Les migrants entrant dans le pays pour des raisons professionnelles (et pourvu d'un emploi à l'arrivée) ou pour étudier affichent des taux de déclassement bien inférieurs en Europe du Nord et de l'Ouest. En Europe du Sud, seuls les immigrants arrivant dans le cadre d'un transfert à l'intérieur de l'entreprise ou venant pour étudier affichent de faibles taux de déclassement. Ceux qui migrent au titre de la protection internationale affichent les taux de déclassement les plus élevés. Les immigrants originaires de pays extérieurs à l'UE affichent des taux de déclassement supérieurs de quelque 10 à 30 points de pourcentage à ceux des immigrants originaires de l'Union européenne, selon la catégorie et la région de destination. À noter que les immigrants originaires de pays extérieurs à l'Union européenne arrivés sans emploi en Europe du Nord et de l'Ouest affichent des taux de déclassement bien supérieurs à ceux des immigrants ayant déjà un emploi à l'arrivée, et que l'écart entre ces taux de déclassement est beaucoup plus important que l'écart entre les taux d'emploi. Cela suggère que ces immigrants doivent accepter le premier emploi venu après leur arrivée, et ne peuvent pas se permettre de refuser des emplois non conformes à leur niveau d'instruction.

Graphique 11.6. Taux de déclassement des immigrants récents par motif d'immigration et des personnes nées dans le pays qui auraient la même distribution par âge, 2008



CITP : Classification internationale type des professions.

Note : Un travailleur est considéré déclassé s'il détient un diplôme de l'enseignement supérieur et occupe un emploi classifié comme moyennement ou faiblement qualifié (CITP 4-9).

Source : Enquête sur les forces de travail (Eurostat), module ad-hoc 2008.

Les taux de déclassement s'améliorent-ils avec les années de résidence ? Le tableau 11.4 donne quelques indications sur ce point et dépeint une situation complexe. Tout d'abord, le taux de déclassement des personnes ayant migré pour faire leurs études à l'étranger diminue considérablement au fil du temps, pour la raison évidente que ces personnes quittent leurs emplois étudiants pour des emplois ordinaires après avoir terminé leurs études. On ne constate généralement pas de baisse du taux de déclassement des immigrés à titre familial et autre dans le temps, sauf en ce qui concerne les immigrés originaires de pays de l'Union européenne en Europe du Nord et de l'Ouest. Enfin, parmi les migrants de travail, les immigrés hautement qualifiés originaires de l'Union européenne affichent une baisse attendue de leur taux de déclassement à mesure que le nombre d'années de résidence augmente, mais pas les immigrés originaires de pays extérieurs à l'UE, pour lesquels aucune évolution n'est constatée en Europe du Sud, et une dégradation est constatée en Europe du Nord et de l'Ouest. Il convient de se rappeler, toutefois, que les deux colonnes du tableau représentent des cohortes différentes, et qu'on ne peut donc être complètement certain que l'on observerait le même effet dans la même cohorte au fil du temps. En outre, certains immigrés peuvent avoir quitté le pays, et si ceux qui sont partis tendaient à être moins déclassés que ceux qui restent, leur départ augmenterait alors mécaniquement le taux de déclassement dans le temps.

Tableau 11.4. Taux de déclassement par nombre d'années de présence dans le pays, pays d'origine et de destination, et motif d'immigration, 2008

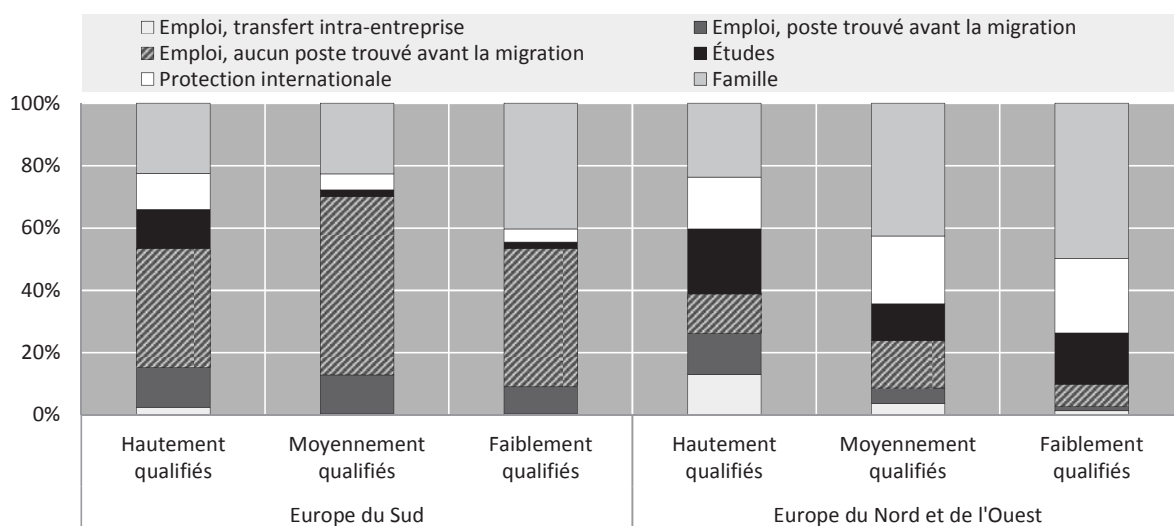
		Pourcentages		
		Motifs d'immigration	1-5 ans	6-10 ans
	Immigrés d'un pays membre de l'UE	Emploi	37	20
		Études	53	36
		Famille et autres	54	44
		Tous les immigrés	46	34
Europe du Nord et de l'Ouest	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	Emploi	31	39
		Études	77	40
		Famille et autres	73	72
		Tous les immigrés	64	56
	Toutes origines	Emploi	34	32
		Études	72	39
		Famille et autres	67	66
		Tous les immigrés	57	50
	Immigrés d'un pays membre de l'UE	Emploi	32	20
		Études	-	-
		Famille et autres	59	64
		Tous les immigrés	49	52
Europe du Sud	Immigrés d'un pays non-membre de l'UE	Emploi	84	86
		Études	63	38
		Famille et autres	84	80
		Tous les immigrés	83	62
	Toutes origines	Emploi	76	80
		Études	59	41
		Famille et autres	78	76
		Tous les immigrés	76	76

Source : Enquête sur les forces de travail (Eurostat), module ad-hoc 2008 et données standardisées de l'OCDE sur l'immigration.

11.7. Sources de compétences

Si les migrants de travail sont majoritairement des travailleurs recrutés à l'étranger pour répondre à des besoins spécifiques en main-d'œuvre, les personnes entrant dans le pays pour d'autres raisons apportent également une contribution importante à la population active. Ils peuvent représenter des sources considérables de main-d'œuvre pour les emplois hautement qualifiés, et si la plupart d'entre eux, comme nous avons pu le constater, occupent des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés, ils sont susceptibles de se montrer particulièrement productifs à ces postes. En effet, des études ont montré que les personnes déclassées sont avantagées sur le plan de la rémunération par rapport à d'autres personnes possédant un niveau d'instruction moindre mais occupant les mêmes postes.

Graphique 11.7. Distribution des niveaux de qualification selon le motif d'immigration des immigrants récents nés dans un pays hors UE, Europe du Sud et Europe du Nord et de l'Ouest, 2008



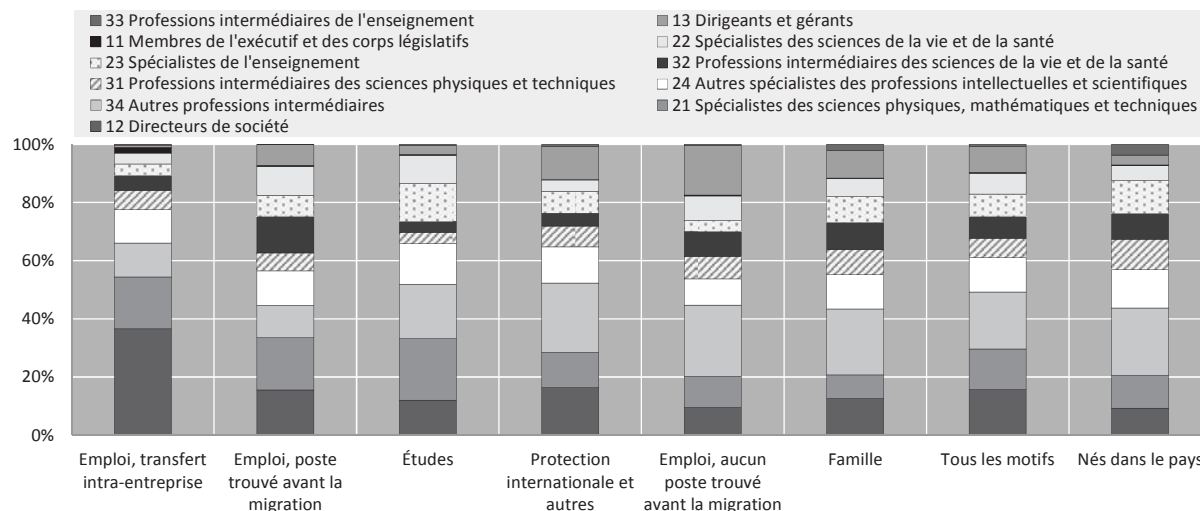
Note : Les estimations observées de l'Enquête sur les forces de travail ont été ajustées afin de garantir que la tendance observée pour tous les motifs concorde avec celle observée dans les données nationales sur les flux d'entrée.

Source : Enquête sur les forces de travail (Eurostat), module ad-hoc 2008.

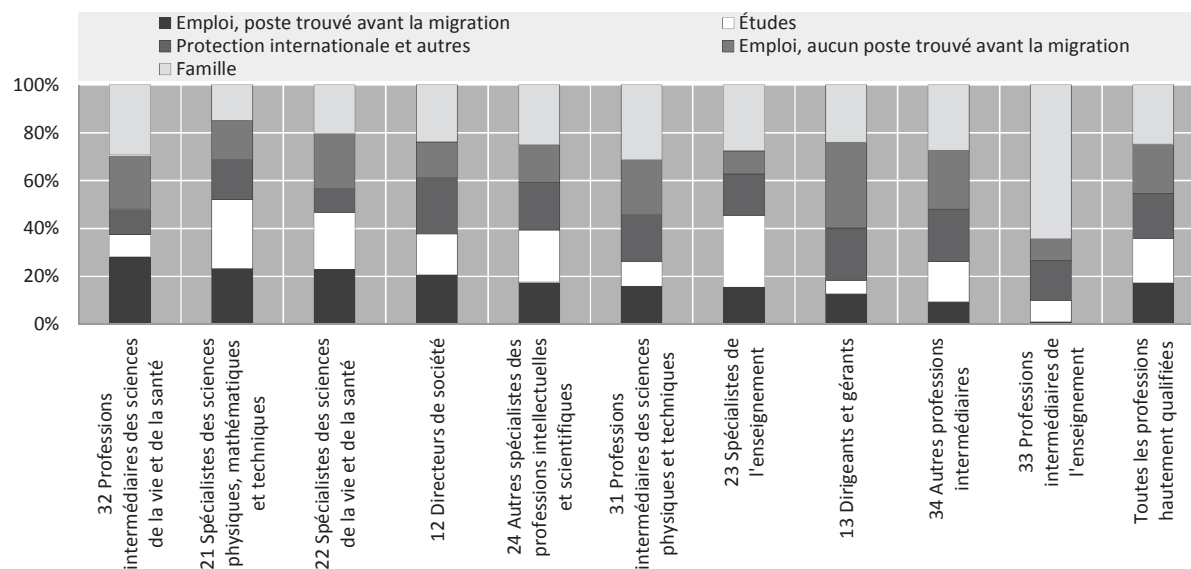
Quelle est l'importance des filières de migrations de travail en fonction des niveaux de qualification, et surtout, dans quelle mesure ces filières contribuent-elles à combler les besoins en main-d'œuvre hautement qualifiée ? En Europe du Sud, leur importance est certaine, quelque 50 à 70 % des immigrants récents qui occupent des emplois hautement qualifiés étant venus pour des raisons professionnelles (graphique 11.7). En ce qui concerne les emplois hautement qualifiés en Europe du Nord et de l'Ouest, ce pourcentage n'atteint pas tout à fait 40 %, et tombe à environ 25 % en ce qui concerne les emplois moyennement qualifiés et à tout juste 10 % en ce qui concerne les emplois faiblement qualifiés. Ainsi, en Europe du Nord et de l'Ouest, l'immigration à titre familial et autre fournit la majorité de la main-d'œuvre, tous niveaux de qualification confondus, et contribue davantage à pourvoir les emplois moins qualifiés que les emplois plus qualifiés. Une question intéressante consiste donc à savoir si les emplois hautement qualifiés occupés par des immigrants venus pour des raisons non professionnelles se distinguent d'une manière ou d'une autre de ceux occupés par les

migrants de travail, et notamment ceux recrutés à l'étranger. En d'autres termes, le recrutement à l'étranger, souvent en réponse à des besoins en main-d'œuvre particuliers, se traduit-il par une répartition ostensiblement différente des postes occupés par les immigrés recrutés de cette façon, par rapport aux immigrés recrutés dans le pays de destination, dont la plupart n'ont même pas migré pour des raisons professionnelles ?

Graphique 11.8a. Distribution des professions hautement qualifiées selon le motif d'immigration des immigrés récents et des personnes nées dans le pays ayant achevé leurs études au cours des dix années précédentes, 2008



Graphique 11.8b. Distribution des professions hautement qualifiées selon le motif d'immigration (à l'exclusion des transferts intra-entreprise), pays de l'UE, immigrés récents, 2008



Source : Enquête sur les forces de travail (Eurostat), module ad-hoc 2008 et données standardisées de l'OCDE sur l'immigration.

Nous examinons ainsi la répartition des emplois hautement qualifiés occupés par des immigrés, par motif d'immigration. Un examen de cette répartition (graphique 11.8a) montre que les personnes recrutées à l'étranger (à l'exclusion des transferts à l'intérieur d'une entreprise) tendent à être surreprésentées parmi les spécialistes des sciences physiques, mathématiques et techniques, ainsi que les spécialistes des sciences de la vie et de la santé, et les professions intermédiaires. D'autre part, elles sont sous-représentées parmi les autres spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques, qui incluent les spécialistes des fonctions administratives et commerciales des entreprises, les juristes, les spécialistes des sciences sociales, les archivistes et bibliothécaires, les écrivains et artistes créateurs et les membres du clergé. Comme on peut s'y attendre, les directeurs de société sont fortement représentés parmi les transferts à l'intérieur des entreprises.

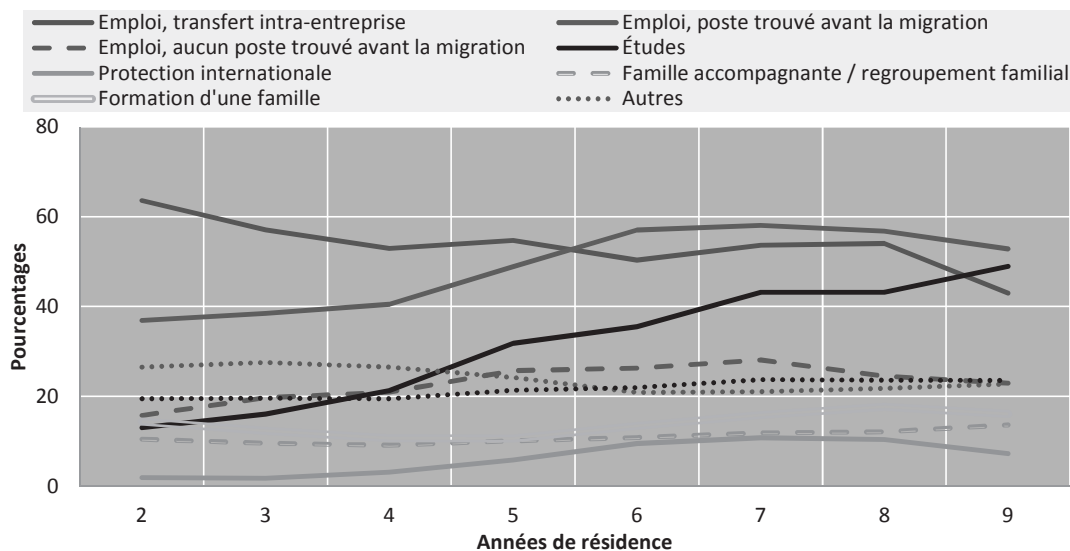
Toutefois, dans l'ensemble, les différences entre la répartition professionnelle des immigrés recrutés à l'étranger et ceux recrutés dans le pays ne sont pas si importantes. En effet, il faudrait réaffecter environ 25 % des travailleurs immigrés recrutés dans le pays et 20 % des immigrés pour raisons familiales pour que leur répartition professionnelle coïncide avec celle des personnes recrutées à l'étranger. Ainsi, du moins à ce niveau (code à deux chiffres), certes schématique, les emplois pour lesquels des immigrés ont été recrutés directement à l'étranger par des employeurs ne semblent pas différer énormément de ceux occupés par les immigrés qui ont trouvé un poste hautement qualifié alors qu'ils se trouvaient déjà dans le pays.

De la même manière, une réaffectation de 26 % des immigrés recrutés à l'étranger et d'à peine 11 % des immigrés pour raisons familiales serait nécessaire pour que leur répartition aux postes hautement qualifiés coïncide avec celle des autochtones ayant terminé leurs études au cours des dix années précédant 2008. En effet, les différences de répartition par rapport aux autochtones sont moins importantes dans les groupes recrutés à l'intérieur du pays qu'elles ne le sont pour les personnes recrutées à l'étranger. Cela suggère effectivement une préférence pour certaines professions, ou des besoins particuliers lors des recrutements à l'étranger, mais on ne peut pas dire qu'il y ait beaucoup de différences par rapport aux personnes recrutées à l'intérieur du pays.

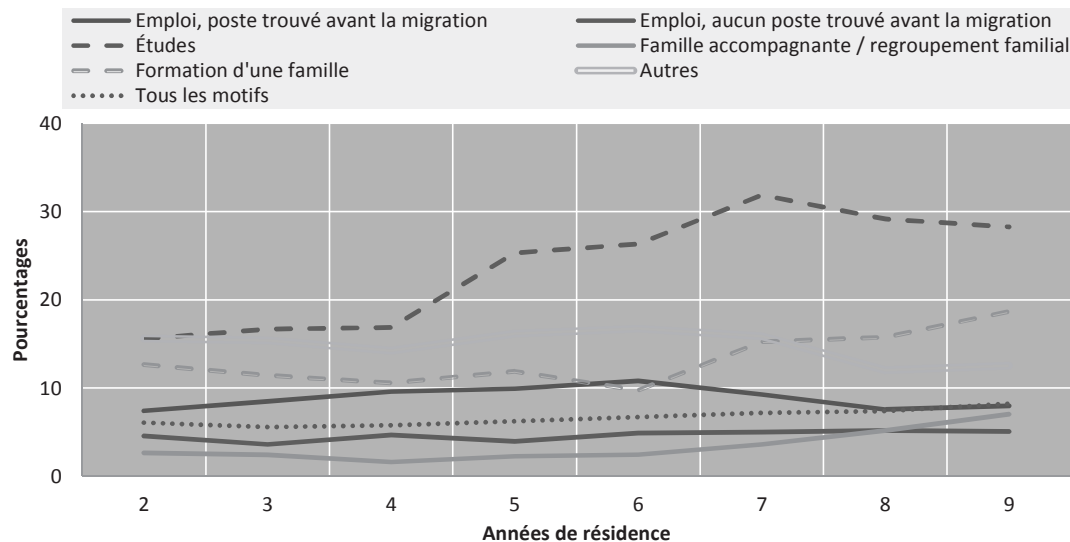
En outre, les immigrés recrutés à l'étranger représentent une fraction relativement faible des immigrés recrutés à des postes hautement qualifiés, toutes catégories confondues (graphique 11.8b), et quel que soit l'emploi occupé (code à deux chiffres de la CITP).

Enfin, on ne constate pas d'évolution majeure du pourcentage de personnes occupant des postes très qualifiés en fonction du nombre d'années de présence dans le pays, à quelques exceptions près (graphique 11.9). On assiste naturellement à une forte hausse de ce pourcentage en ce qui concerne les personnes présentes dans le pays pour étudier, mais seuls deux autres groupes affichent également une progression : les personnes migrant pour raisons professionnelles et arrivant avec un emploi en Europe du Nord et de l'Ouest, et les immigrés arrivant en Europe du Sud afin de fonder une famille. Dans tous les autres groupes, le pourcentage d'immigrés occupant un emploi hautement qualifié n'évolue quasiment pas au fil du temps. Toutefois, puisque la plupart des immigrés ne restent pas, il est difficile de savoir s'il s'agit d'un phénomène imputable aux personnes qui restent, ou si cela est lié au départ de personnes susceptibles d'avoir occupé des emplois hautement qualifiés dans une mesure plus ou moins importante que ceux qui sont restés.

Graphique 11.9a. Pourcentage de personnes occupant des emplois hautement qualifiés par motif d'immigration et nombre d'années de résidence (moyennes mobiles sur trois ans), Europe du Nord et de l'Ouest, 2008



Graphique 11.9b. Pourcentage de personnes occupant des emplois hautement qualifiés par motif d'immigration et nombre d'années de résidence (moyennes mobiles sur trois ans), Europe du Sud, 2008



Source : Enquête sur les forces de travail (Eurostat), module ad-hoc 2008 et données standardisées de l'OCDE sur l'immigration.

11.8. Changements d'emploi parmi les immigrants internationaux récents

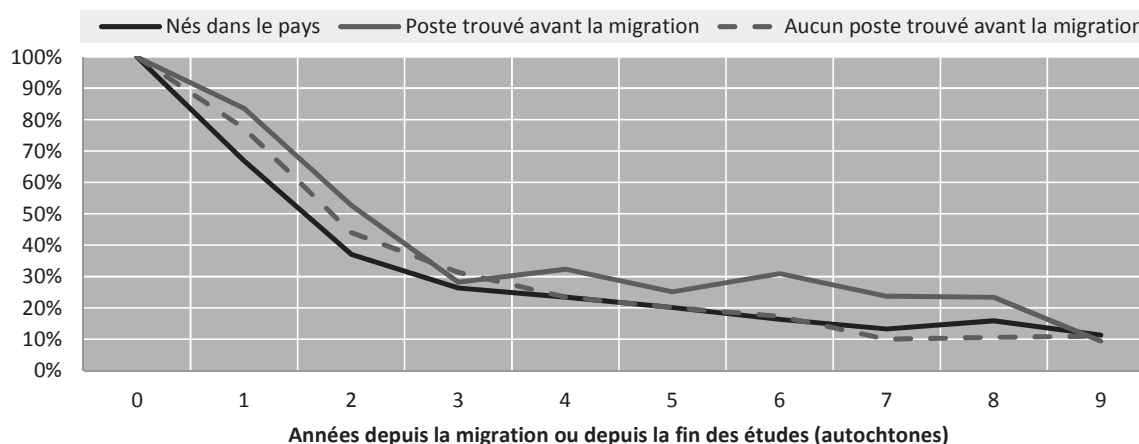
En principe, la plupart des immigrants de travail hautement qualifiés sont embauchés pour satisfaire des besoins en main-œuvre précis, qui ne peuvent l'être sur le marché du travail national. Cela peut signifier que le marché du travail est plus restreint dans ces secteurs que dans d'autres, et que les travailleurs immigrants sont susceptibles de chercher et de trouver d'autres emplois mieux rémunérés et bénéficiant de meilleures conditions de travail après leur arrivée, sous réserve que leurs permis de travail les autorisent à changer d'employeur. D'autre part, les employeurs qui les ont recrutés à l'étranger sont incités à les garder, ne serait-ce que pour amortir les frais engagés pour leur recrutement. Que montrent les données dans la pratique en ce qui concerne la stabilité/la permanence de l'emploi pour les personnes qui restent dans le pays de destination ?

En Europe du Sud, cinq ans après leur arrivée, quelque 60 % des immigrants salariés occupent encore l'emploi pour lequel ils avaient été recrutés ou qu'ils avaient trouvé peu de temps après leur arrivée (graphique 11.10). À l'inverse, seuls 25 % des travailleurs autochtones ayant terminé leurs études au cours des dix années précédentes occupent toujours l'emploi qu'ils ont trouvé dans l'année ayant suivi la fin de leurs études.

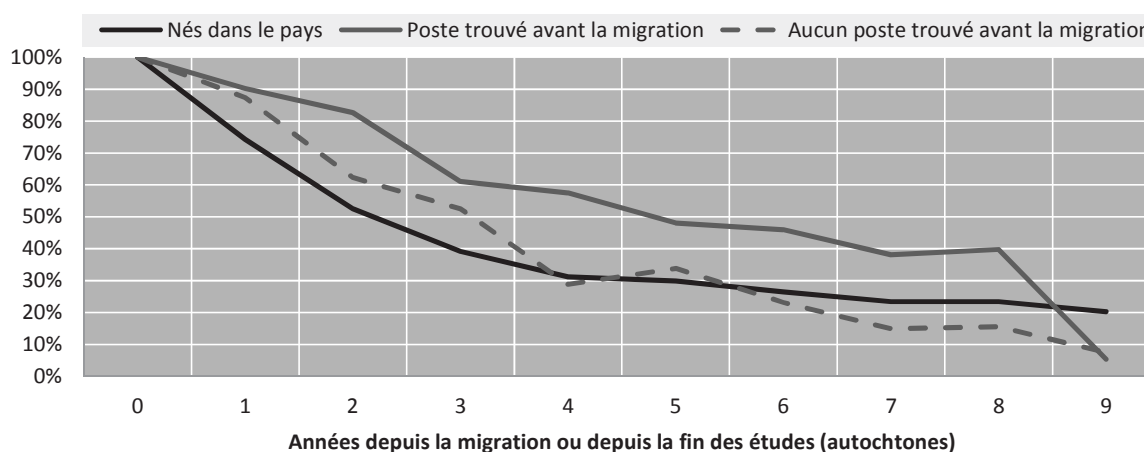
La situation en Europe du Nord et de l'Ouest est assez différente. Tout d'abord, 35 % des autochtones occupent toujours le même emploi cinq ans après avoir terminé leurs études. La moitié des immigrants arrivant avec un emploi occupent toujours le même emploi cinq ans après leur arrivée, mais seuls 30 % de ceux entrés sans emploi occupent toujours l'emploi trouvé peu de temps après leur arrivée. Toutefois, la situation en Europe du Nord et de l'Ouest masque une différence sous-jacente. Lorsque l'on s'intéresse aux immigrants occupant des emplois moyennement et faiblement qualifiés, on observe le même schéma qu'en Europe du Sud, à savoir qu'environ 60 % des immigrants occupent toujours l'emploi qu'ils avaient trouvé au moment de leur arrivée ou peu de temps après. Ainsi, contrairement à ce qu'on pourrait penser, les immigrants occupant des emplois moyennement ou peu qualifiés tendent à conserver leur emploi beaucoup plus longtemps que ceux occupant des emplois hautement qualifiés.

Ces résultats sont frappants. Ils mettent en évidence une mobilité bien plus importante que ce à quoi on pourrait s'attendre chez les migrants de travail, surtout si ces derniers ont été recrutés pour répondre à des besoins spécifiques. Ils suggèrent que les besoins peuvent parfois être éphémères ou que les conditions d'embauche sont telles que les immigrants peuvent améliorer leur situation en cherchant ailleurs.

Graphique 11.10a. Pourcentage de travailleurs occupant le même emploi que l'année de leur arrivée ou l'année suivant la fin de leurs études (autochtones), 2008, Europe du Sud



Graphique 11.10b. Pourcentage de travailleurs occupant le même emploi que l'année de leur arrivée ou l'année suivant la fin de leurs études (autochtones), 2008, Europe du Nord et de l'Ouest



Note : Les données portent sur les travailleurs âgés de 15 à 50 ans.

Source : Enquête sur les forces de travail (Eurostat), module ad-hoc 2008.

11.9. Récapitulatif des résultats du module

Le module sur les immigrants de 2008 est une source importante d'informations sur les caractéristiques des immigrants en fonction de leur motif d'immigration et sur l'évolution de leurs résultats dans le temps (indiqué en nombre d'années de résidence). Il donne un certain nombre de références utiles que nous récapitulons ici. Rappelons tout d'abord que ces résultats font référence aux immigrants récents, c'est-à-dire ceux arrivés au cours des dix années précédant l'année 2008.

Tout d'abord, les pays de l'Union européenne recrutent peu dans les pays non membres de l'UE. Les migrants de travail recrutés dans des pays extérieurs à l'UE représentent au mieux 5 % de l'ensemble des immigrants en Europe du Nord et de l'Ouest, auxquels s'ajoutent 4 % arrivant dans le cadre de transferts à l'intérieur de

l'entreprise. En Europe du Sud, le pourcentage d'immigrés recrutés dans des pays extérieurs à l'UE s'élève à environ 10 %. Il existe un autre groupe de migrants de travail auto-déclarés : ceux qui arrivent sans emploi, bien plus nombreux que ceux recrutés à l'étranger, notamment en Europe du Sud, où la migration illégale est très importante. La composition exacte de ce groupe est incertaine ; elle peut comprendre des immigrés en situation irrégulière, des anciens clandestins dont la situation a été régularisée, voire des personnes arrivées dans le pays avec un autre statut (par exemple pour du tourisme ou visite à la famille), qui ont cherché et trouvé du travail et sont restées.

Le module confirme les résultats bien plus favorables sur le marché du travail des migrants de travail en termes de taux d'emploi par rapport aux immigrés pour raisons familiales et humanitaires, qu'ils aient été transférés depuis l'étranger, ou soient arrivés avec ou sans emploi. Les taux d'emploi des immigrés arrivant sans emploi sont quelque peu inférieurs à ceux des immigrés arrivant avec un emploi, mais on constate une certaine convergence dans le temps. Les étudiants internationaux qui restent dans le pays et entrent sur le marché du travail après la fin de leurs études finissent par atteindre des taux d'emploi comparables à ceux des migrants de travail. Les immigrés pour raisons familiales et humanitaires, d'autre part, affichent des taux d'emploi bien inférieurs qui, même au bout de dix ans, demeurent inférieurs de 15 à 20 points de pourcentage à ceux des migrants de travail.

Les migrants de travail recrutés dans le pays se distinguent de ceux transférés depuis l'étranger ou recrutés dans un autre pays sur un point : leur taux de déclassement supérieur qui, en Europe du Nord et de l'Ouest, se situe à mi-chemin entre celui des autres migrants de travail et celui des immigrés pour raisons familiales et humanitaires. Ces derniers affichent généralement des taux de déclassement très élevés, et la situation ne s'améliore pas vraiment avec l'accumulation des années de résidence dans le pays. En Europe du Nord et de l'Ouest, on assiste même à une dégradation des taux des migrants de travail originaires de pays extérieurs à l'Union européenne avec les années de résidence, ce qui suggère que les changements d'emploi au sein de ce groupe ne se font pas forcément en faveur d'un meilleur emploi. Les étudiants internationaux, comme on peut s'y attendre, affichent une progression significative de leurs taux d'emploi, dans la mesure où ils quittent leurs emplois étudiants pour entrer sur le marché du travail régulier.

Une minorité d'immigrés récents occupant un emploi en Europe du Nord et de l'Ouest, tant qualifié que moyennement ou faiblement qualifié, sont des migrants de travail. Les personnes arrivant au titre de la protection internationale ou avec le statut d'étudiants représentent 20 à 25 % des immigrés récents occupant des emplois hautement qualifiés. Toutefois, le « rendement » des personnes occupant des emplois hautement qualifiés et son évolution dans le temps diffèrent considérablement en fonction des motifs d'immigration. Les seuls immigrés affichant un rendement élevé sont ceux venant pour travailler ou étudier, et les immigrés qui affichent une amélioration significative dans le temps sont ceux venus pour étudier ou arrivés avec un emploi (en Europe du Nord et de l'Ouest). Seul un petit pourcentage des personnes venant pour d'autres raisons occupent un emploi hautement qualifié, et on ne constate que peu d'améliorations au fil des années de résidence.

Il ne semble pas y avoir de différences considérables entre les personnes recrutées à l'étranger et les autres types d'immigrés en ce qui concerne la répartition des professions hautement qualifiées. En d'autres termes, vu le niveau auquel les

qualifications sont mesurées ici (code à deux chiffres de la CITP), il n'existe pas de fortes spécificités sur le plan des compétences chez les immigrés recrutés à l'étranger par rapport aux autres types d'immigrés. On peut faire deux observations : les transferts à l'intérieur d'une entreprise concernent plus souvent des cadres dirigeants que d'autres types d'immigrés, et les personnes recrutées à l'étranger et celles venant pour étudier occupent dans une certaine mesure plus souvent des emplois dans le domaine des sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM) et les sciences de la vie, et moins souvent dans le domaine des sciences sociales, que ceux recrutés dans le pays. En outre, dans tous les emplois hautement qualifiés sans exception (code à deux chiffres de la CITP), on compte beaucoup plus d'immigrés récents recrutés dans le pays qu'à l'étranger.

En Europe du Sud, cinq ans après leur arrivée, 60 % des migrants de travail encore présents, qu'ils aient été recrutés à l'étranger ou dans le pays, occupent toujours l'emploi pour lequel ils avaient été initialement recrutés. Il existe un fort contraste avec les autochtones terminant leurs études, qui ne sont que 25 % environ à toujours occuper l'emploi décroché à la fin de leurs études au bout de cinq ans. En Europe du Nord et de l'Ouest, la situation est différente. En ce qui concerne les personnes arrivant sans emploi et toujours présentes dans le pays, et les autochtones ayant terminé leurs études, 35 % occupent toujours le même emploi au bout de cinq ans ; ce qui est le cas de 50 % des personnes arrivant avec un emploi. D'autre part, pour ce qui est des personnes occupant des emplois faiblement ou moyennement qualifiés, on observe le même résultat qu'en Europe du Sud, à savoir que 60 % des travailleurs occupent toujours le même emploi au bout de cinq ans.

Enfin, les taux de rétention des migrants de travail et des étudiants étrangers originaires de l'Union européenne et de pays extérieurs à l'UE en Europe du Nord et de l'Ouest au bout de huit à dix ans atteignent 30 à 40 %, tandis que les migrants venant pour d'autres raisons affichent des taux de rétention compris entre 55 et 60 %.

11.10. Conséquences pour l'action publique

Avant d'aborder cette question, il convient d'examiner de plus près un certain nombre d'aspects.

À quelques exceptions près, les pays européens préfèrent généralement laisser le recrutement des immigrés originaires de pays tiers à l'initiative des employeurs, soit en mettant en place des procédures simplifiées pour les emplois menacés de pénurie, soit en soumettant ce recrutement à un examen du marché du travail dans les autres cas. Cela permet de garantir que les immigrés ont déjà un emploi et participent activement à l'économie dès leur arrivée. Toutefois, il faut pour cela que les employeurs prennent effectivement l'initiative de recruter des travailleurs. Dans la pratique, comme nous l'avons vu, le nombre de recrutements dans le pays est supérieur au nombre de recrutements à l'étranger, tant parce que les immigrés pour raisons familiales et humanitaires sont nombreux à entrer sur le marché du travail que parce qu'il existe un certain niveau d'immigration illégale dans tous les pays et que la plupart, si ce n'est la totalité, des personnes dans cette situation parviennent à trouver un emploi et à se faire régulariser.

Aujourd'hui, on part généralement du principe que la plupart des employeurs recruteront à l'étranger s'ils ont besoin de maintenir ou d'accroître leur activité et qu'ils ne parviennent pas à trouver des salariés sur le marché du travail national. La

croissance, toutefois, n'est pas un passage obligé pour une entreprise, et en l'absence des travailleurs nécessaires ou de travailleurs dotés de qualifications adéquates, les employeurs peuvent décider de ne pas développer leur entreprise ou de reporter leurs décisions d'embauche. En effet, d'après les enquêtes réalisées en France et en Allemagne auprès des employeurs, seule une minorité d'entre eux (environ 20 %) envisageraient de recruter à l'étranger en cas d'augmentation des postes vacants ou de difficultés de recrutement.

Le recrutement à l'étranger n'est pas forcément la seule option s'offrant aux employeurs ; ils peuvent également augmenter le nombre d'heures de travail des salariés existants, mettre en œuvre des solutions techniques, délocaliser, ou former les salariés en place ou les nouvelles recrues, bien que ces options ne soient pas forcément toutes possibles ou financièrement abordables, notamment dans les petites entreprises⁶.

L'option du recrutement suppose également que les employeurs disposent des contacts, des moyens et des connaissances nécessaires pour recruter à l'étranger. L'expérience de recrutement de la plupart des employeurs porte en effet sur des candidats issus du marché du travail national, dont la plupart ont acquis leurs qualifications et leur expérience professionnelle dans le pays et qui, même si ce n'est pas le cas, peuvent être reçus directement en entretien⁷. Peu d'employeurs embaucheront un candidat sans l'avoir rencontré au préalable, ou sans recommandation, qu'elle provienne de salariés existants, d'agences pour l'emploi ou d'autres intermédiaires.

En bref, les pénuries de main-d'œuvre se traduiront toujours par des recrutements ou des tentatives de recrutement à l'étranger par les employeurs. La question est alors de savoir si les pouvoirs publics ont intérêt à ce que les recrutements à l'étranger augmentent, et le cas échéant, quelles mesures et incitations doivent être mises en place pour encourager un plus grand nombre d'employeurs à y avoir recours. Pourquoi les pouvoirs publics devraient-ils intervenir si les décisions des employeurs fondées sur le marché impliquent une diminution de la taille de la population active ? L'une des raisons est que les décisions des employeurs ne tiennent pas nécessairement compte des externalités possibles, comme les effets macroéconomiques d'une diminution des embauches. La vraie question est donc de savoir si un système de migration international fondé sur la demande générerait à lui seul suffisamment de recrutements à l'étranger pour alimenter la croissance économique.

Les explications actuelles sur le faible niveau de l'immigration de travail en Europe du Nord et de l'Ouest avancent deux raisons, à savoir que l'Europe n'est pas une destination attractive pour les immigrés hautement qualifiés, et que la demande n'est pas encore assez solide pour que les employeurs entreprennent des efforts de recrutement significatifs. La première de ces raisons oppose la situation de l'Europe à celle des pays d'installation (Australie, Canada et Nouvelle-Zélande) et des États-Unis.

L'argument de l'attractivité, toutefois, sous-entend que les employeurs font actuellement des efforts considérables pour recruter à l'étranger et ne reçoivent pas ou peu de candidatures. Mais il n'existe aucune preuve que ce soit effectivement le cas. En outre, le mode de recrutement dans les pays d'installation est différent. Historiquement, les systèmes de migration permanente de l'Australie, du Canada et de la Nouvelle-Zélande sont des systèmes « axés sur l'offre », c'est-à-dire ne nécessitant pas d'offre d'emploi préalable. Si les pays européens mettaient en place des régimes migratoires du même type, dans le cadre desquels ils annonceraient chaque année qu'un certain nombre d'immigrés internationaux seront admis, qu'ils seront

sélectionnés sur la base de certaines caractéristiques précises, qu'ils n'auront pas besoin de trouver préalablement un emploi pour être sélectionnés, que ceux qui seront sélectionnés seront admis avec leur famille et bénéficieront d'un droit de résidence permanente, et que la nationalité pourra être acquise dans des délais relativement courts, il est difficile de croire qu'il y aurait pénurie de candidats.

Toutefois, il convient d'émettre deux réserves en ce qui concerne cette affirmation, à savoir que la langue des pays d'installation est largement parlée à l'international, et qu'ils n'ont pas de difficultés à trouver des candidats parlant cette langue, bien qu'il ne s'agisse pas toujours d'une condition absolue si les candidats possèdent par ailleurs suffisamment de caractéristiques favorables pour accumuler le nombre minimum de points nécessaires pour être admis. En outre, la situation des *personnes arrivant sans emploi* dans ces pays s'est dégradée parallèlement à l'évolution de la composition des pays d'origine, qui étaient auparavant majoritairement européens et sont aujourd'hui principalement des pays non membres de l'OCDE. Par conséquent, tous ces pays ont renforcé leurs critères de sélection, en attribuant des points supplémentaires aux immigrés ayant déjà un emploi tout en augmentant les possibilités de migration à des fins de travail temporaire et d'études, et en favorisant la transition du statut de résident temporaire à celui de résident permanent.

Ensuite, la comparaison avec les États-Unis n'est pas nécessairement appropriée, parce que les États-Unis sont probablement un des pays les plus restrictifs de l'OCDE en ce qui concerne les filières d'immigration permanente pour les immigrés hautement qualifiés. Ils attribuent environ 70 000 titres de séjour permanent par an aux immigrés hautement qualifiés, ce qui, par habitant, représente un nombre de migrants de travail permanents inférieur à celui qu'admet la France, par exemple. Dans le même temps, cependant, leur principale filière d'immigration temporaire destinée aux travailleurs hautement qualifiés (la filière H1B essentiellement, avec quelque 85 000 titres de séjour attribués par an, sans compter les emplois dans les universités et les organismes à but non lucratif, qui ne sont pas soumis à des quotas) tend à être prise d'assaut, le quota étant atteint dans la semaine suivant le début de l'exercice. Pendant la grande récession, ce délai s'était allongé à environ sept mois, et pendant la reprise économique de 2002 et 2003, moins de 120 000 des 195 000 titres prévus ces années-là ont été attribués. En bref, même aux États-Unis, la demande n'est pas illimitée, et l'incapacité à atteindre les quotas ou à générer des flux d'entrée importants n'est pas forcément synonyme de manque d'attractivité.

Si le faible niveau des migrations de travail en Europe n'est pas lié à un problème d'attractivité, se peut-il donc que les besoins en main-d'œuvre ne soient pas encore suffisants pour pousser les employeurs à chercher des candidats au-delà des frontières ? Dans un certain nombre de pays, on constate pourtant une hausse du nombre de postes vacants non pourvus dans certaines professions (rapport de l'OCDE sur l'Allemagne). Même un régime aussi libéral que le nouveau régime suédois n'a pas engendré de forte hausse des recrutements à l'étranger. Un examen de la situation de la Suède révèle que la plupart des recrutements à l'étranger ont été effectués par des multinationales ou d'autres entreprises ayant déjà des contacts avec l'étranger (entreprises ethniques), et que le recrutement par les petites et moyennes entreprises, qui représentent la plus grande partie de l'emploi, est limité (rapport sur la Suède). On peut en conclure que la plupart des entreprises ont peu d'expérience en matière de recrutement à l'étranger et peuvent avoir besoin d'aide pour satisfaire leurs besoins en main-d'œuvre par ce biais.

La langue peut également poser problème. La langue de travail des multinationales est souvent l'anglais, et les entreprises ethniques sont susceptibles d'exiger une meilleure connaissance de la langue du pays d'origine que de celle du pays de destination. Dans tous les cas, la plupart des emplois à pourvoir au sein des entreprises ethniques ne sont généralement pas des emplois très qualifiés par nature.

Il est difficile d'imaginer que l'employeur abandonnera totalement ses exigences en matière de compétences linguistiques en cas de forte hausse des besoins en main-d'œuvre. Dans le meilleur des cas, ces exigences seront peut-être un peu moins strictes, mais la langue restera certainement un obstacle significatif au recrutement dans de nombreux pays.

Il est difficile de donner une réponse définitive à la question de savoir si l'insuffisance de la demande, découlant probablement de la crise économique, est oui ou non à l'origine du faible niveau de migrations de travailleurs qualifiés en Europe. Nous laisserons de côté cette question pour l'instant, tout en se référant aux preuves empiriques accumulées à partir du module sur les immigrés de l'Enquête sur les forces de travail 2008.

De manière générale, ces résultats permettent de conclure qu'en ce qui concerne l'immigration hautement qualifiée, les nombreux pays de l'Union européenne en Europe du Nord et de l'Ouest qui ont misé sur le recrutement à l'étranger et sur les étudiants internationaux ayant achevé leurs études, ont adopté la bonne approche du point de vue du devenir professionnel. Toutefois, la rétention des immigrés de ces catégories pose véritablement problème. En outre, il n'est pas certain que ces catégories permettront de drainer suffisamment de travailleurs et qu'il y aura de la marge pour encourager les recrutements à l'intérieur du pays.

Les résultats ont montré que les immigrés de travail embauchés dans le pays affichent des taux d'emploi élevés par rapport aux immigrés pour raisons familiales et humanitaires ; en outre, leurs taux de déclassement, bien que supérieurs à ceux des immigrés recrutés à l'étranger, sont significativement inférieurs à ceux des immigrés pour raisons familiales et humanitaires. Un facteur vient toutefois compliquer la situation en ce qui concerne les résultats de ce groupe : on n'a pas d'idée très précise de sa composition. Il peut inclure un grand nombre d'anciens clandestins ou d'immigrés toujours en situation irrégulière, et l'on aimerait pouvoir tirer des conclusions quant aux immigrés légaux embauchés dans le pays, ayant par exemple le statut de touristes.

Le tableau demeure sombre pour les immigrés pour raisons familiales et humanitaires : ils affichent des taux d'emploi faibles et des taux de déclassement élevés à leur arrivée et juste après. On a certes effectué quelques progrès en termes de taux d'emploi, mais pas suffisamment, et l'on constate peu d'améliorations en ce qui concerne la surqualification. Ce qu'on ne sait pas, c'est si le sous-groupe composé des membres de la famille des recrues obtenant de bons résultats (qu'il s'agisse de migrants de travail ou d'étudiants) tire également son épingle du jeu. Si c'est le cas, les résultats des immigrés pour raisons familiales s'amélioreront avec la hausse des entrées de migrants de travail recrutés en dehors des frontières et d'étudiants étrangers.

Les conséquences évoquées ci-dessous en ce qui concerne l'action des pouvoirs publics sont de nature préliminaire, et se concentrent sur les migrations de ressortissants de pays tiers vers l'Union européenne. La possibilité d'encourager le

maintien sur le territoire des migrants de travail dont l'intégration est réussie et d'accroître le volume de migrants qualifiés est discutée.

11.11. Améliorer la rétention

Nous aborderons tout d'abord la question de la rétention, puisque l'on constate que les immigrés obtenant des résultats favorables sont moins susceptibles de rester que les immigrés venant pour d'autres raisons.

Les résultats (publiés par l'OCDE dans *Perspectives des migrations internationales 2013*) indiquent qu'en Europe, un nombre relativement restreint d'immigrés viendraient avec leur famille. C'est ce qu'il ressortait déjà des statistiques standardisées de l'OCDE sur les migrations, qui mettaient en évidence le faible niveau des migrations de familles accompagnantes dans les pays européens où elles étaient mesurables, par rapport au niveau observé dans les pays d'installation, à savoir l'Australie, le Canada et la Nouvelle-Zélande. On pourrait s'attendre à ce que ces migrations soient plus fréquentes chez les immigrés hautement qualifiés, mais il n'apparaît pas clairement que ce soit le cas en Europe ; une analyse plus poussée des migrations familiales par l'OCDE examinera plus avant cette question, entre autres.

Bien que cela ne soit encore confirmé par aucune donnée, il semblerait que les migrants venant en famille soient plus susceptibles de rester que les migrants de travail qui arrivent seuls et évaluent après leur arrivée l'opportunité de faire venir leur famille. En outre, il a été démontré que plus les enfants d'immigrés arrivent tôt dans le pays de destination, meilleurs sont leurs résultats aux évaluations pédagogiques (OCDE, 2012). Voilà un argument en faveur de la migration des familles accompagnantes plutôt que du regroupement familial ultérieur.

D'autre part, le faible niveau des entrées de familles accompagnantes en Europe peut être dû au fait que dans les systèmes fondés sur la demande, l'intervalle entre l'admission et l'arrivée est généralement plus court, et la venue ultérieure des membres de la famille peut simplement refléter le délai nécessaire à l'organisation du déménagement, le travailleur arrivant en premier et sa famille plus tard, par rapport à des situations où l'immigré n'a pas d'emploi et n'est pas soumis à des contraintes particulières en ce qui concerne le moment de son arrivée.

Outre les différences entre les méthodes de sélection des immigrés hautement qualifiés par les pays européens et les pays d'installation, il existe une différence majeure entre les conditions de séjour, à savoir la durée du permis de séjour accordé à l'entrée, qui est permanente dans les pays d'installation, avec un accès relativement rapide à la nationalité, mais correspond généralement à la durée du contrat de travail dans les pays européens.

Il est intéressant de le noter, car le message adressé aux immigrés et à leurs familles dans les deux cas est radicalement différent.

Les pays d'installation transmettent le message suivant : les immigrés sont censés s'installer pour de bon, et leur statut de résident ne dépend pas des vicissitudes du marché du travail ni de leur statut professionnel. Le message des pays européens est que les travailleurs immigrés peuvent rester à condition d'avoir un emploi, bien qu'une certaine flexibilité soit de mise en cas de perte d'emploi. Le droit de séjour permanent ne peut être obtenu qu'une fois que les immigrés ont, dans un certain sens, fait leurs preuves. Dans ces circonstances, les immigrés peuvent très bien décider de

conditionner la migration des membres de leur famille à une évaluation des perspectives à long terme dans le pays de destination au cours des années suivant l'arrivée.

Bien qu'il semble probable que le droit de séjour permanent à l'arrivée encourage les familles à venir ensemble et favorise leur rétention dans le pays de destination, il est difficile de concilier ce droit avec un système d'immigration dans lequel une offre d'emploi est la principale condition à l'entrée. En effet, il donne aux employeurs un très fort pouvoir de négociation en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail des candidats à l'immigration. Dans les pays d'installation, le fait d'avoir une offre d'emploi permet aux candidats d'obtenir des points supplémentaires, mais le candidat doit acquérir la majeure partie de ses points sur la base d'autres caractéristiques (âge, niveau d'instruction, profession, ressources, etc.). L'instauration d'un droit de séjour permanent à l'entrée dans un système fondé sur la demande nécessiterait une vérification approfondie des salaires et des conditions de travail pour s'assurer qu'ils sont bien conformes aux normes nationales, et éviter ainsi d'éventuels abus.

Autre solution envisageable : un système fondé sur l'offre tel qu'il existe dans les pays d'installation. Toutefois, de plus en plus, les titres de séjour accordés dans le cadre de ces systèmes reviennent à des personnes déjà présentes dans le pays et bénéficiant d'un statut de résident temporaire, ou à des personnes ayant déjà une offre d'emploi. En outre, l'expérience des pays d'installation au cours des dernières décennies plaide à l'encontre d'un système dans lequel les immigrés, même très qualifiés, seraient admis sans offre d'emploi, du moins pas sans quelques critères de sélection solides⁸. La rémunération des emplois obtenus par les immigrés venus sans emploi est très inférieure aux rémunérations qui se pratiquaient par le passé au Canada, par exemple, et le pourcentage d'immigrés vivant dans la pauvreté a considérablement augmenté. Le seul point positif est que les résultats scolaires des enfants d'immigrés continuent d'être très favorables, malgré la dégradation du devenir professionnel de leurs parents.

Dans les pays européens où des programmes sans critères d'emploi fondés sur l'offre ont été expérimentés au cours des dernières années, comme le « Tier 1 » du Royaume-Uni et la « carte verte » danoise, les résultats n'ont pas été spécialement positifs.

11.12. Accroître les flux d'immigrés hautement qualifiés

Cette section porte sur les moyens d'accroître les flux d'immigrés hautement qualifiés. Elle est fondée en partie sur l'hypothèse selon laquelle les employeurs eux-mêmes ne recruteront pas nécessairement suffisamment à l'étranger, et l'expérience d'embauche de la plupart des employeurs concerne des demandeurs d'emploi déjà présents sur le marché du travail national. Nous n'aborderons pas le cas des transferts à l'intérieur des entreprises dans les paragraphes suivants, parce que les multinationales ont déjà un accès privilégié à la population active étrangère par rapport aux petites et moyennes entreprises uniquement présentes à l'échelle nationale.

Listes des professions en situation de pénurie et examens du marché du travail

Le premier élément à prendre en compte concerne la restriction des emplois hautement qualifiés pour lesquels un recrutement est autorisé. L'hypothèse est que

dans la pratique, ces restrictions peuvent limiter le recrutement par certains employeurs. Dans de nombreux pays, il existe des listes de professions en situation de pénurie, qui sont utilisées pour limiter le recrutement ou faciliter les procédures de recrutement aux postes concernés. Mais le recrutement n'est pas toujours réservé exclusivement aux emplois figurant sur ces listes ; les employeurs peuvent souhaiter recruter à l'étranger pour pourvoir d'autres types d'emplois, qui sont alors soumis à un examen du marché du travail, qui peut être plus ou moins restrictif, et dont l'objectif est de certifier ou de démontrer que les postes en question ne peuvent pas être pourvus par des candidats nationaux ou européens, et qu'un recrutement à l'étranger ne risque donc pas de leur porter préjudice. Dans la pratique toutefois, les listes de professions en situation de pénurie semblent jouer un rôle assez limité. Au Royaume-Uni, qui possède probablement le système le plus développé de recensement des professions en situation de pénurie, seuls 15 % environ des permis de travail accordés en 2011 concernaient des emplois figurant sur la liste ; au Danemark, ils n'étaient que 5 %. Le reste concernait des emplois à des postes soumis à un examen du marché du travail (Royaume-Uni) ou excédant un seuil de salaire (Danemark).

En outre, dans chaque profession hautement qualifiée (code à deux chiffres de la CITEP), les postes étaient beaucoup plus nombreux à être pourvus par des immigrants arrivant dans les pays de l'Union européenne pour d'autres raisons que par des immigrants recrutés à l'étranger (graphique 11.b). Enfin, cinq ans après leur arrivée, plus de 50 % des migrants de travail recrutés à l'étranger et toujours présents dans les pays de destination n'occupaient plus l'emploi pour lequel ils avaient été initialement recrutés (graphique 11.10). L'idée selon laquelle on protège le marché du travail national en limitant les recrutements à des emplois figurant sur la liste des professions en situation de pénurie semblerait donc relever du mythe, du moins quand les besoins en main-d'œuvre sont mesurés au niveau de qualification professionnelle cité ici. Il n'est pas pertinent de restreindre les migrations de travail à certaines professions quand les migrants admis selon d'autres modalités sont libres d'entrer sur le marché du travail sans aucune restriction et ne s'en privent pas.

Il est possible qu'un niveau de qualification détaillé rende mieux compte des pénuries, mais la faible résolution des systèmes de données, d'une part, et la propension des employeurs à adapter les descriptions de postes, d'autre part, impliquent qu'une identification précise des pénuries de main-d'œuvre affectant réellement le marché du travail, qui permettrait de définir des critères de restriction des recrutements, pourrait être tout à fait hors de portée.

On assurerait probablement une meilleure protection des travailleurs autochtones en demandant (et en vérifiant) que les salaires et conditions de travail des immigrants soient bien conformes aux normes nationales, comme c'est déjà (ou devrait être) le cas pour ceux recrutés dans le pays. Reste encore à déterminer comment cela pourrait être mis en œuvre dans la pratique. En Suède, les offres d'emploi sont vérifiées par les syndicats, qui peuvent émettre un avis non contraignant sur les salaires et les conditions de travail spécifiées. Aucune vérification du contrat effectivement signé n'est toutefois effectuée, il n'y a donc pas de garantie que le salaire et les conditions de travail réels correspondent à ceux indiqués sur l'offre d'emploi. Mais une vérification peut être menée au moment du renouvellement du permis de travail, et les sanctions sont suffisamment lourdes pour être dissuasives en cas d'abus. Dans tous les cas, les travailleurs hautement qualifiés sont généralement mieux placés pour défendre leurs droits que les moins qualifiés ; ainsi, un permis autorisant les travailleurs à changer d'emploi permettrait de limiter les abus.

Contrôler les effectifs

Si l'octroi de permis de travail pour les emplois qualifiés n'est pas conditionné aux besoins apparents du marché du travail, qu'est-ce qui permet de garantir que les employeurs ne recruteront pas de préférence à l'étranger plutôt que d'embaucher sur le marché national, et que le nombre d'immigrés n'explosera pas ?

Comme nous l'avons fait remarquer plus haut, lorsqu'il existe une liste de professions en situation de pénurie, le recrutement est parfois autorisé dans des professions ne figurant pas sur la liste, qui sont alors soumises à un examen du marché du travail. Toutefois, dans tous les pays sans exception, le nombre de demandes de permis de travail rejetées ne représente qu'une partie du nombre total de permis de travail demandés (rapport de l'OCDE sur la Suède), les « besoins du marché du travail » étant seulement l'un des motifs de rejet possibles. En d'autres termes, le nombre de demandes n'est pas beaucoup plus important que le nombre de permis accordés. Peut-être que l'exigence d'un examen du marché du travail décourage les candidats, et que les chiffres seraient beaucoup plus élevés en son absence. Le régime migratoire suédois, qui exige simplement que l'offre d'emploi respecte les salaires et les conditions de travail en vigueur en Suède, montre que le recrutement à l'étranger ne connaît pas nécessairement une forte expansion lorsqu'il est soumis à ces conditions.

Le visa H1B des États-Unis est un autre exemple particulièrement instructif, qui bien que plus bureaucratique, rappelle dans une certaine mesure le système suédois, mais concerne uniquement les emplois hautement qualifiés. La première étape est l'acquisition par l'employeur d'une certification. Pour obtenir cette certification, l'employeur doit confirmer les points suivants :

1. *Salaires* : les non-immigrés recevront au minimum le salaire en vigueur localement ou le salaire effectif versé par l'employeur à tous les autres salariés exerçant les mêmes fonctions et possédant la même expérience de travail, et le temps non productif sera rémunéré. Les non-immigrés bénéficieront des mêmes avantages que les travailleurs autochtones.
2. *Conditions de travail* : l'emploi de non-immigrés n'aura pas d'effet préjudiciable sur les conditions de travail des travailleurs occupant des emplois similaires.
3. *Grève, lockout ou arrêt de travail* : le poste concerné ne fait pas d'objet d'une grève, d'un lockout ou d'un arrêt de travail.
4. *Avis d'information* : les syndicats ou les employés ont été informés du recrutement de travailleurs H1B à ce poste. Une copie de cet avis d'information sera fournie à chaque travailleur non-immigré employé dans ce cadre.

Dans la pratique, ces conditions sont en fait très similaires à l'exigence de la Suède en matière de salaires et de conditions de travail, et obligent à informer un syndicat ou les travailleurs présents sur le lieu de travail. Ces dernières années, on a décompté six à huit fois plus de postes certifiés que de visas H1B disponibles, ce qui suggère un fort potentiel d'immigration hautement qualifiée si le quota de 85 000 devait être levé. En effet, avant la grande récession, tous les visas étaient attribués dans la semaine suivant leur mise à disposition. Toutefois, au cours des dernières années, plusieurs mois ont été nécessaires (jusqu'à sept mois en 2011) pour attribuer tous les visas, malgré le nombre élevé de certifications. Les employeurs demandant une certification ne semblent pas

déposer systématiquement une demande de recrutement officielle par la suite, sinon l'attribution de l'ensemble des visas ne prendrait jamais sept mois. Il semble qu'ils utilisent la procédure de certification pour se prémunir. Comme nous l'avons fait remarquer plus haut, au début de la décennie 2000-10, lorsque le quota était beaucoup plus élevé (195 000), cette limite n'a jamais été atteinte. Le nombre de visas H1B accordés était de 161 000/118 000/107 000, respectivement en 2001, 2002 et 2003, lorsque le quota était à ce niveau.

En bref, même lorsque les conditions d'immigration semblent plutôt libérales et qu'un marché du travail flexible est perçu comme attractif par les immigrés potentiels, la demande reste limitée lorsque les employeurs doivent respecter les conditions de travail et les salaires locaux. Toutefois, une certaine vérification des salaires et des conditions de travail est sans doute encore nécessaire, pour garantir que les employeurs respectent leurs engagements.

Enfin, si la notion de besoins du marché du travail semble avoir une valeur discutable en tant que critère de limitation des migrations de travail lorsqu'aucun critère de cette sorte ne s'applique aux immigrés entrant sous un autre statut, parmi lesquels on compte un plus grand nombre d'immigrés hautement qualifiés, elle peut néanmoins rassurer l'opinion publique en démontrant que les mouvements de main-d'œuvre immigrée sont régulés et sous contrôle.

Étudiants internationaux

Comme nous l'avons vu, les étudiants internationaux sont une catégorie d'immigrés affichant des taux d'emploi relativement élevés et des taux de déclassement faibles lors de leur entrée sur le marché du travail, à la fin de leurs études. La plupart des pays ont déjà mis en œuvre des mesures visant à faciliter la recherche d'emploi des étudiants internationaux. Ceux qui trouvent un emploi, qui doit généralement être dans un domaine compatible avec les études suivies, peuvent rester. Le taux de rétention de ce groupe de migrants est estimé à 37 % environ huit à dix ans après leur arrivée en Europe du Nord et de l'Ouest. Il faudrait améliorer ce taux, et à cette fin, un nouvel assouplissement des règles de séjour devrait être envisagé.

À noter tout d'abord que la surqualification et les divergences entre le domaine étudié et l'emploi occupé ne sont pas inhabituelles, même parmi les personnes nées et ayant suivi toute leur scolarité dans le pays. Ainsi, pour les étudiants internationaux titulaires de diplômes nationaux, une certaine flexibilité pourrait être de mise, sans nécessité absolue de trouver du travail dans un domaine conforme à leurs qualifications.

Le fait que la plupart des étudiants internationaux s'inscrivent dans des cursus en langue anglaise, qui ne les préparent pas à l'entrée sur le marché du travail national, sauf dans les entreprises où l'anglais est une langue de travail, pourrait constituer un handicap. Ils apprendront certainement quelques rudiments de langue du fait de leur séjour dans le pays, mais cela pourrait s'avérer insuffisant pour leur permettre de travailler à leur niveau de compétence dans le domaine choisi.

Un certain nombre d'interventions des pouvoirs publics pourraient être envisagées. Le choix de la République tchèque d'instaurer des droits de scolarité pour les cursus de langue anglaise, mais d'accorder un traitement national (c'est-à-dire pas ou peu de droits de scolarité) aux étudiants suivant un cursus dans la langue du pays, est une option possible. La récente expérience du Danemark, qui a instauré des droits de

scolarité pour les étudiants internationaux, suggère que les baisses d'inscriptions consécutives à ces mesures sont seulement temporaires ; les inscriptions d'étudiants internationaux au Danemark sont revenues à leur niveau antérieur en l'espace de deux ans.

Étudier dans la langue nationale suppose une certaine connaissance préalable de la langue, qui dans de nombreux cas n'existe pas forcément avant l'inscription. Il faudrait que les pouvoirs publics subventionnent l'apprentissage de la langue par les étudiants internationaux avant leur entrée officielle dans l'enseignement supérieur, comme le font actuellement la République tchèque et le Japon. L'apprentissage de la plupart des langues européennes, qui sont très peu parlées en dehors des frontières nationales, constitue un investissement important dans le capital humain pour les étudiants internationaux. Il est donc nécessaire de prendre des mesures pour inciter ces étudiants à s'engager dans cette voie. Les droits de scolarité faibles ou nuls mentionnés plus haut sont une solution envisageable. L'octroi d'un droit de séjour permanent aux étudiants internationaux dont la maîtrise de la langue dépasse un certain seuil en est une autre. On ne pourrait guère dresser de portrait plus idéal d'un candidat à l'immigration permanente que celui d'un étudiant international titulaire d'un diplôme national, maîtrisant bien la langue, et ayant une certaine connaissance du marché du travail national et des pratiques professionnelles, acquise dans le cadre d'un emploi étudiant, et il n'y aurait alors pas vraiment de raisons de ne pas lui accorder un droit de séjour permanent, sans autre exigence – ce qui constitue une incitation majeure pour ce type de candidats.

Recrutements dans le pays

Nous avons vu plus haut que les migrants de travail arrivant sans emploi dans le pays tendent à afficher des taux d'emploi et de déclassés élevés, qui bien que supérieurs à ceux des autres migrants de travail, sont très inférieurs à ceux des immigrés arrivant pour d'autres raisons. Nous avons également vu que le recrutement à l'étranger tend à demeurer relativement rare, et que les plupart des immigrés embauchés à des postes hautement qualifiés sont recrutés dans le pays.

Ces résultats encouragent le recrutement national de personnes hautement qualifiées présentes dans le pays pour des raisons autres que des études internationales, comme un travail temporaire, des programmes d'échanges, un séjour touristique ou un voyage d'affaires, etc. Cela règle également le problème tenant au fait que le seul mode de recrutement connu par la plupart des employeurs est le recrutement sur le marché du travail national, où ils peuvent s'entretenir directement avec les candidats potentiels.

Pour contrôler le volume des entrées, des restrictions sont nécessaires. Il semble raisonnable par exemple d'appliquer des critères similaires à ceux évoqués ci-dessus pour les étudiants internationaux achevant leurs études. Les demandeurs d'emploi qui trouvent un poste conforme à leurs qualifications devraient obtenir le droit de rester. En général, on pourrait s'attendre à ce que les employeurs accordent leur préférence à un candidat national ayant acquis ses qualifications dans le pays, maîtrisant la langue et ayant une bonne connaissance des pratiques et procédures professionnelles, si bien que l'embauche d'un candidat immigré devrait en principe répondre à un véritable besoin.

Pour la plupart des pays européens, il va devenir véritablement problématique de trouver des candidats ayant de bonnes compétences linguistiques ; il est donc nécessaire de mettre en place des incitations solides afin de constituer un vivier de candidats dotés des compétences linguistiques nécessaires. Les personnes très

qualifiées devraient être encouragées à suivre des cours de langues dans le pays, avec des débouchés clairs (voir ci-dessous) pour ceux qui atteignent un certain seuil de compétence, qui doit être suffisamment élevé pour les rendre intéressants aux yeux des employeurs. Ces cours de langue devraient être financés par les pouvoirs publics, et les candidats encouragés à apprendre les rudiments de la langue avant leur arrivée afin d'accélérer leur apprentissage une fois sur place.

Les personnes atteignant un excellent niveau de maîtrise pourraient obtenir un droit de séjour permanent sans autre qualification. Pour les personnes avec un niveau de maîtrise inférieur, le séjour pourrait être conditionné à l'obtention d'un emploi dans un délai raisonnable, ne correspondant pas forcément à leur niveau nominal de qualification. Une formation parallèle par des employeurs potentiels pourrait être utile pour préparer les candidats à d'éventuels emplois. Pour les inciter à rester, on pourrait envisager de faciliter l'accès à court terme au statut de résident permanent.

11.13. Conclusion

Le module ad hoc de 2008 sur les immigrés de l'Enquête européenne sur les forces de travail s'est avéré être une source d'informations inestimable sur les migrations de travail. Il a démontré, entre autres, que seule une petite fraction d'immigrés sont effectivement recrutés à l'étranger en tant que migrants de travail ; que les emplois hautement qualifiés sont beaucoup plus nombreux à être pourvus par des immigrés recrutés dans le pays que par des immigrés recrutés à l'étranger, ce qui est vrai pour tous les emplois hautement qualifiés sans exception ; que les immigrés obtenant les résultats les plus favorables sur le marché du travail tendent à rester moins longtemps ; et qu'au bout de cinq ans, la moitié des travailleurs hautement qualifiés n'occupent plus les emplois pour lesquels ils avaient initialement été recrutés.

Ces résultats ont un certain nombre de conséquences en ce qui concerne le recrutement de travailleurs hautement qualifiés. Ils suggèrent, tout d'abord, que les listes de professions en situation de pénurie et les examens du marché du travail ne sont pas forcément des outils très pertinents pour réguler les flux en fonction des besoins, essentiellement parce que les postes hautement qualifiés sont davantage pourvus par des immigrés entrés sur le marché du travail selon d'autres modalités. Il est préférable d'assurer la protection des travailleurs autochtones en garantissant que la rémunération et les conditions de travail des immigrés occupant un premier emploi sont conformes aux normes nationales. Les régimes migratoires actuellement en vigueur dans un certain nombre de pays suggèrent qu'avec l'instauration de telles exigences, la demande d'immigrés hautement qualifiés aura, dans une large mesure, de grandes chances de s'autoréguler.

Pour garantir une meilleure rétention, encourager les immigrés à venir avec leurs familles et inciter les candidats potentiels à apprendre la langue nationale, il faudra mettre en place des incitations beaucoup plus fortes que celles actuellement en vigueur. À cette fin, le droit de séjour permanent à l'entrée semble être une option idéale. Mais il ne faudrait pas l'accorder indifféremment. Les candidats les plus susceptibles de l'obtenir seraient des immigrés recrutés à des postes hautement qualifiés, des étudiants internationaux achevant leurs études dans le pays et possédant une bonne maîtrise de la langue, et des personnes hautement qualifiées ayant acquis une bonne maîtrise de la langue. Plus généralement, la capacité à obtenir un bon emploi et à montrer une excellente maîtrise de la langue devrait être bien mieux récompensée que ce n'est le cas dans la plupart des pays.

Il semble que la faiblesse des migrations de main-d'œuvre hautement qualifiée dans la plupart des pays européens ait moins à voir avec la faible attractivité de ces pays qu'avec le fait que les employeurs ne recrutent pas beaucoup à l'étranger. En effet, le manque de candidats idoines peut pousser les employeurs à adopter des stratégies autres que le recrutement à l'étranger, surtout s'ils ont peu d'expérience en la matière. Cela peut conduire à une situation dans laquelle le niveau de recrutement peut être sous-optimal sur le plan macroéconomique. Les pouvoirs publics devront favoriser le recrutement des personnes déjà présentes dans le pays pour d'autres raisons, qu'il s'agisse d'études internationales, d'un travail temporaire, de programmes d'échange, voire d'un séjour touristique ou d'un voyage d'affaires.

Notes

1. Dans certains pays, l'échantillon de l'enquête sur les forces de travail est établi à partir du registre de population, et l'inscription à ce registre est soumise à la détention d'un titre de séjour valide. Dans ces pays, l'échantillon ne contient pas, en principe, d'immigrés en situation irrégulière.
2. Les pays concernés sont l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, Chypre (voir note 3), l'Espagne, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, la Lituanie, le Luxembourg, le Portugal, le Royaume-Uni et la Suède.
3. Note de la Turquie : les informations contenues dans le présent document à propos de « Chypre » concernent la partie méridionale de l'île. Il n'existe aucune autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et les Chypriotes grecs de l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). Tant qu'une solution durable et équitable n'aura pas été trouvée sous l'égide des Nations unies, la Turquie maintiendra sa position sur la « question chypriote ».

Note de tous les États membres de l'Union européenne qui sont membres de l'OCDE et de la Commission européenne : la République de Chypre est reconnue par tous les membres de l'Organisation des Nations unies, à l'exception de la Turquie. Les informations contenues dans la présente note se rapportent au territoire sous le contrôle effectif du Gouvernement de la République de Chypre.
4. Il existe un certain nombre de différences en ce qui concerne la population prise en compte, en raison desquelles on pourrait s'attendre à des différences plus importantes que celles observées. Les données du module excluent les personnes âgées de moins de 15 ans et de plus de 75 ans. En outre, les données de l'enquête sur les forces de travail sont connues pour sous-estimer le nombre d'immigrés arrivés récemment. Enfin, les données relatives aux permis tiennent compte des changements de statut, c'est-à-dire des personnes entrées sur le territoire avec un statut de résident temporaire, comme les étudiants internationaux, et qui ont obtenu par la suite le statut de résident permanent.
5. Si cette mesure était effectuée peu de temps après l'arrivée, les taux d'emploi seraient en principe proches de 100 % ; les mesures effectuées ici rendent compte de la situation professionnelle des personnes totalisant jusqu'à dix années de résidence. De nombreuses personnes ayant déjà un emploi à l'arrivée peuvent avoir perdu ou quitté cet emploi par la suite ; la mesure présentée ici est une moyenne effectuée sur les dix premières années de résidence.
6. Selon l'enquête « Besoins en Main-d'œuvre », 35 % des employeurs choisiraient de former les salariés existants, 61 % de former des personnes recrutées à l'extérieur de l'entreprise et 34 % de reporter l'embauche.
7. Il est frappant de constater l'absence d'inflation significative des salaires ou d'autres signes évidents de pénurie de main-d'œuvre avant l'élargissement de l'UE dans les pays (Irlande et Royaume-Uni) ayant constaté un accroissement significatif des flux d'entrée de travailleurs originaires de l'UE après 2004. Toutefois, de nombreux travailleurs originaires des nouveaux États membres se

sont déployés à travers l'Irlande et le Royaume-Uni et ont été en mesure de trouver un emploi, la plupart au prix d'un déclassement, mais en étant perçus comme une source bienvenue de main-d'œuvre productive. En d'autres termes, les recrutements ont eu lieu parce qu'une offre de main-d'œuvre facilement exploitable est arrivée sur le marché du travail, et que les employeurs ont vu une opportunité d'en tirer profit.

8. Il serait instructif de savoir si les personnes parlant couramment la langue du pays mais arrivant sans emploi réussissent mieux que celles ne parlant pas ou peu la langue. Cela semble très probable.

Références

- OCDE (2013), *Perspectives des migrations internationales 2013*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2013-fr.
- OCDE (2012), *Untapped Skills: Realising the Potential of Immigrant Students*, PISA, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264172470-en>.
- OCDE (2007), *Jobs for Immigrants (Vol. 1): Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264033603-en>.
- Pälermo, L., A. Delgado et E. Kersten (2012), « Strategy for Increased Information Efforts on Labour Immigration from Third Countries: Appendix », Employment Service, Swedish Migration Board and Swedish Institute, Stockholm.



Extrait de :

Matching Economic Migration with Labour Market Needs

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/9789264216501-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

Lemaître, Georges (2014), « Les migrations en Europe : vue d'ensemble des résultats du module 2008 et implications pour les migrations de travail », dans OCDE/Union européenne, *Matching Economic Migration with Labour Market Needs*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264217027-14-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.