

Mise en compétition des
diplômés universitaires
Quelle place pour les
descendants d'immigrés ?
Belgique – Europe

Revue éditée par le Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation (**tef**) de l'Université Libre de Bruxelles.

Anciennement :

*Critique Régionale –
Cahiers de Sociologie et d'Economie Régionales*

Depuis 2005, la revue n'est publiée que sur notre site internet
<http://www.ulb.ac.be/socio/tef> (gratuitement)

Rédaction – Administration :

travail emploi formation – **tef**
Institut de Sociologie – ULB
Avenue Jeanne 44
B-1050 Bruxelles

Tél. : 02/650 31 83
Fax : 02/650 33 35
Email : tef@ulb.ac.be

Novembre

Les articles publiés n'engagent que leur(s) auteur-e(s).

Copyright TEF

EDITORIAL : LES DIPLOMES DU SUPERIEUR DANS LA COMPETITION INTERNATIONALE : SURPLUS, PENURIE OU GASPILLAGE DES COMPETENCES ?

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

Depuis le sommet de Tampere d'octobre 1999, l'Union européenne n'a cessé de plaider pour la réouverture des frontières à l'immigration de travail et pour une immigration sélective visant à pallier les prétendues « pénuries » de main-d'œuvre qualifiées dans certains secteurs et faire face aux multiples besoins (services aux personnes âgées et paiement des pensions notamment) provoqués par le vieillissement de sa population.

Pour ce faire, la Commission européenne vient d'adopter une directive sur les conditions d'entrée et de résidence des ressortissants hautement qualifiés des Pays-Tiers afin de « *pourvoir les États membres et les entreprises européennes d'outils supplémentaires pour le recrutement, le maintien et la meilleure affectation (ou ré-affectation) des travailleurs dont ils ont besoin* »². Pour l'Union européenne, il s'agit d'accroître la compétitivité de son économie en améliorant la contribution de l'immigration légale.

Ce faisant, la Commission européenne ne fait que généraliser une politique déjà initiée par dix États membres qui ont mis en place des politiques spécifiques pour attirer une immigration hautement qualifiée. L'Allemagne, par exemple, a annoncé en août dernier son projet de recrutement d'ingénieurs et de techniciens en provenance prioritairement des pays de l'Est de l'UE, et en cas de besoins accrus, elle puiserait dans la réserve de

¹ Je tiens à remercier Souhail Chichah et Adinda Vanheerswyngheles pour leur relecture attentive des articles de ce numéro du TEF et pour leurs remarques très avisées.

² MEMO/07/423, *Attractive conditions for the admission and residence of highly qualified immigrants*, Brussels, 23 October 2007. La directive plaide également pour le développement d'une vision commune d'une politique migratoire à l'échelle européenne afin d'accroître la compétitivité et la prospérité de l'Union européenne. Pour l'instant, seule la politique d'asile est définie à un niveau européen. Les politiques migratoires restent encore une prérogative principalement nationale que nombre d'États ne sont pas disposés à confier à la Commission européenne dès lors que la question de l'immigration reste un enjeu national important. Pour l'extrême droite et nombre de partis politiques démocratiques, l'immigration constitue toujours un fonds de commerce essentiel en période de campagne électorale.

main d'œuvre constituée par des Pays-Tiers³. L'Allemagne, comme la Commission, ont par ailleurs juré que cette politique d'attraction de migrants hautement qualifiés ne compromettrait pas les politiques d'intégration mises en place et qu'ils veilleraient à ne pas négliger les immigrés déjà résidents sur leur territoire.

Cette précaution oratoire des États et de l'UE fait directement référence aux critiques adressées à cette politique migratoire alors que les immigrés résidents de longue date et leurs descendants connaissent actuellement un taux de chômage qui est de *trois à cinq fois plus élevé* que celui des nationaux, en ce inclus les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Par ailleurs, le pillage « de cerveaux » des pays paupérisés va contribuer à perpétuer un ordre économique inégalitaire qui leur sera hautement préjudiciable en maintenant les conditions mêmes du sous-développement. En agissant de la sorte, la pression à l'émigration ira croissante alors que la plupart des États membres de l'UE veulent la stopper et ne cessent de la criminaliser.

On peut dès lors légitimement s'interroger, sur les raisons qui justifient ce recours à l'immigration sélective d'une main d'œuvre hautement qualifiée alors que le chômage frappe les diplômés du supérieur issus de l'immigration et formés par nos universités.

Ce numéro de la revue *Travail, Emploi, Formation* propose précisément d'analyser la situation des descendants d'immigrés, diplômés du supérieur installés en Belgique et dans plusieurs pays de l'Union européenne, et de comprendre le paradoxe apparent entre les nouvelles logiques migratoires qui se dessinent et la position désavantagée voire d'exclusion du marché du travail que connaissent aujourd'hui ces diplômés du supérieur.

L'article de **Nouria Ouali** examine d'abord le fondement sociologique et économique du discours actuel de la Commission européenne (et de nombreux États membres de l'UE) et des entreprises sur la « pénurie » de main d'œuvre. Bien que méthodologiquement difficile à objectiver, la pénurie revêt cependant un sens précis. Or, selon les économistes du marché du travail, la situation actuelle s'apparente davantage à des difficultés de recrutement de la part des entreprises qu'à des pénuries généralisées de travailleurs hautement qualifiés. La notion de « pénurie de main-d'œuvre » ne désigne pas

³ Cette réserve est effectivement importante et fait d'ailleurs l'objet d'une concurrence féroce entre l'Europe et l'Amérique du Nord (Canada et USA). La Tunisie, par exemple, forme annuellement 5 000 ingénieurs de très haut niveau, mais, selon les estimations réalisées par l'ONU, le marché du travail tunisien n'est en mesure d'en absorber qu'une cinquantaine par an. En supposant que le marché intègre 20%, 4 000 ingénieurs restent éventuellement disponibles à l'immigration. Bounemra Ben Soltane K. (2007), For an improved African participation, International Colloquium *Empowering Women in Engineering and Technology*, WFEO-FMOI, Tunis 6-7 June 2007.

nécessairement un manque de personnes « compétentes » dans la réserve de main-d'œuvre, mais indique le fait que ces personnes « compétentes » ne proposent pas leurs services étant donné le niveau de salaire et les conditions de travail offerts. La difficulté de recrutement réfère aux difficultés à pourvoir les postes vacants du chef de l'entreprise (notamment du fait de l'organisation du recrutement) (Mansour et *al.*, 2006).

Ces discours de pénurie notamment dans les secteurs très emblématiques de l'informatique et des soins de santé ne résistent pas à l'analyse des modes de production et des conditions de travail de ces secteurs qui sont à l'origine des réelles difficultés de recrutement. L'immigration sélective qualifiée comme réponse au discours de la pénurie de l'UE est donc ici questionnée. Le projet de « carte bleue » que la Commission vient de proposer, vise en effet à attirer de nouveaux migrants hautement qualifiés qui pourraient circuler et travailler au gré des besoins des États membres de l'Union européenne. Au nom de la compétitivité et la prospérité de l'Europe, l'ouverture à l'immigration sélective vient percuter la difficile intégration sur le marché du travail des immigrés et de leurs descendants diplômés du supérieur, et menacer le développement économique des pays paupérisés en les privant de leur capital humain indispensable à leur propre développement. Nouria Ouali rappelle que l'Europe est elle-même confrontée à la fuite de ses propres cerveaux, notamment vers l'Amérique du Nord, et qu'il conviendrait, plutôt que de recourir à l'immigration, de développer des politiques visant à retenir ses diplômés du supérieur en leur offrant plus d'emplois et de meilleurs salaires et conditions de travail. L'auteure essaie de décrypter ce qui se joue derrière le projet d'une immigration sélective qui entraîne un coût humain et social considérable et non reconnu pour les migrants et leur famille qui, ne sont ni des machines ni des marchandises. Est-il encore besoin de le rappeler ?

Albert Martens aborde, en amont du marché de l'emploi, la question de l'accès à l'université des jeunes issus de l'immigration. Partant de l'expérience de la Katholieke Universiteit Leuven (KUL) qui a jadis permis aux enfants de la classe ouvrière et de la paysannerie d'accéder aux études universitaires, l'auteur affirme qu'aujourd'hui les conditions ne sont plus réunies pour démocratiser cet accès aux jeunes issus de l'immigration ouvrière. Pour Martens, l'ouverture de l'université dans les années 1950 et 1960 ne peut objectivement se reproduire avec ces jeunes pour diverses raisons : les transformations sociologiques des familles, les conditions de la réussite scolaire, les configurations institutionnelles au sein de la KUL, et la priorité des revendications des jeunes issus de l'immigration.

L'auteur observe en effet que l'évolution du contexte socioéconomique a pesé différemment sur les structures familiales : les deux parents d'enfants belges ont plus souvent eu accès à l'emploi alors les parents immigrés disposent plus fréquemment d'un seul salaire, de revenus bas ou précaires, ou bénéficient d'allocations de chômage ou de revenus de remplacement. En outre, les parents immigrés exclus du monde du travail ont

été privés du contact avec les modèles universitaires de l'entreprise (ingénieurs et autres) qu'ils côtoyaient autrefois et qui représentaient des « perspectives possibles » de carrières pour leurs enfants. Quant aux carrières scolaires, elles ont été rendues plus difficiles pour les descendants d'immigrés du fait de la constitution d'écoles ghettos et de l'affaiblissement des structures de soutien et incitative à réussir la scolarité (rôle d'encadrement du clergé par exemple pour la classe ouvrière). Par ailleurs, l'absence de représentation des immigrés au sein du Conseil d'administration de l'université a aussi joué en leur défaveur alors que, dans les années cinquante, les représentants du monde ouvrier chrétien (MOC/ACW) ou agricole (Boerenbond) étaient présents et veillaient à la défense des intérêts de ces collectivités. Enfin, Martens observe que, contrairement aux étudiants des années 60, les priorités revendicatives des enfants des travailleurs marocains et turcs portent davantage sur des questions identitaires et culturelles que sur l'accès plus démocratique à l'université. Ces revendications ne viennent-elles pas en écho de la tendance lourde de notre société à systématiquement ethniciser toutes les questions sociales relatives à ces groupes ?

Bien que la démocratisation de l'université ait principalement bénéficié aux classes moyennes et supérieures, le nombre de diplômés du supérieur descendants d'immigré est malgré tout en croissance en Belgique et en Europe. Cependant, la valorisation du diplôme sur le marché du travail reste, selon les rapports nationaux et internationaux, plus difficile. C'est précisément ce que **Souhail Chichah** démontre. Alors qu'il est partout observé que les diplômés du Supérieur, connaissent une plus grande probabilité de trouver un emploi, il remarque que cette relation ne se vérifie pas pour les personnes d'origine extra-européenne. Après avoir rappelé les résultats des principales études belges et internationales des économistes et sociologues sur la discrimination à l'embauche, Chichah propose de calculer, sur base de différentes caractéristiques des personnes, la probabilité pour un individu d'accéder à un emploi. À partir de la base européenne de données longitudinales sur les ménages (*European community household panel longitudinal database* -ECHPL), il analyse l'interaction des variables origine et niveau d'étude sur la probabilité d'accéder à un emploi dans dix pays européens (Belgique, France, Irlande, Autriche, Danemark, Finlande, Espagne, Italie, Portugal et Grèce). L'échantillon sélectionné comprend à la fois des pays d'anciennes (après-guerre) et de récentes (fin des années 1980) immigration comme les pays du sud de l'Europe, qui ont eux-mêmes été des pays d'importante émigration.

Alors que pour l'ensemble de l'échantillon, la probabilité de travailler est de 0,92, celle des femmes et des personnes d'origine étrangère⁴ (européens inclus) est respectivement de 0,89 et 0,86.

⁴ Les personnes d'origine étrangère sont définies ici comme celles qui sont toujours étrangères ou qui ont acquis la nationalité du pays de résidence par naturalisation.

Chichah relève par ailleurs que certaines caractéristiques, toutes catégories sociales confondues, ont une influence comparable au niveau d'étude sur l'accès à l'emploi. Ainsi, par exemple, le capital social ou les compétences linguistiques jouent, respectivement, un rôle tout aussi important qu'un diplôme du supérieur dans l'accès à l'emploi. En revanche, le genre, une période de chômage de longue durée et une origine étrangère extra-européenne s'accompagnent d'un impact négatif sur cette chance de travailler. Concernant les populations d'origine extra-européenne, l'auteur met en évidence que ni la naissance ni la durée de séjour dans le pays de résidence n'améliore la chance d'emploi. Enfin sa conclusion sur l'effet de l'interaction entre une origine extra-européenne et un diplôme du supérieur est sans appel : *« Les personnes d'origine non-européenne connaissent un effet inversé du niveau d'éducation sur leur chance d'emploi. Si leur chance moyenne d'emploi se trouve stimulée lorsqu'elles ont un faible niveau d'étude, elle est au contraire fortement dépréciée en cas de plus longues études. »* Si bien qu'une personne d'origine non européenne peu qualifiée a plus de chances de travailler que les personnes d'origine étrangère diplômés ou les personnes non étrangères de même profil.

À partir des trajectoires scolaires et professionnelles de 12 femmes trentenaires qui ont eu un parcours scolaire et universitaire de réussite, **Nouria Ouali** examine les conditions et les coûts différenciés que ces études ont impliqués pour ces femmes en termes d'origine sociale (mobilisation familiale) et d'origine culturelle (stratégie du mariage, logique d'émancipation, intégration, etc.). Pour ces filles de la seconde génération de l'immigration ouvrière marocaine et turque, les études ont davantage constitué un instrument de positionnement et de reconnaissance au sein de la famille qu'un élément inscrit dans une carrière professionnelle. Il apparaît que si les études supérieures et l'ouverture sociale qu'elles permettent développent des velléités d'autonomie plus ou moins importantes, certaines de ces femmes, à l'issue de leurs études, s'accommodent des projets parentaux de mariage et (ré)orientent leur priorité vers la cellule familiale. Bien que l'emploi soit considéré comme une étape logique et évidente dans leur parcours de vie, la carrière professionnelle, qui suppose de placer au premier plan ses ambitions personnelles, leur pose « problème » et se traduit, sur le marché du travail, par une moindre propension que les femmes Belges interviewées à définir une stratégie d'insertion dans l'emploi et à se battre pour leur promotion professionnelle.

L'obtention de diplômes universitaires peut mener à des carrières de haut niveau de chercheur et d'enseignant universitaires. On observe en effet en Europe qu'après trois générations de descendants de migrants, une élite intellectuelle commence à se former, en particulier dans les pays d'ancienne immigration comme le Royaume-Uni, l'Allemagne, les Pays-Bas et la Belgique. Toutefois, rares sont les études qui examinent ces types de parcours professionnels. Dans sa contribution **Nouria Ouali** présente les résultats de la première recherche européenne (NEWS : Network on Ethnicity and Women Scientists)

portant sur l'analyse de la position des femmes issues des minorités ethniques dans la recherche scientifique et la carrière académique dans sept pays membres de l'Union européenne (Allemagne, Belgique, Bulgarie, Italie, Portugal, Pays-Bas, Royaume-Uni). Si le monde académique et la recherche scientifique sont producteur d'une connaissance de plus en plus importante sur les migrations et les minorités ethniques installées en Europe, l'étude vise à interroger la manière dont ce secteur pratique l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi et comment la communauté scientifique intègre les dimensions du genre, de l'origine sociale et de l'appartenance « ethnique » dans le recrutement. Autrement dit, la question était de savoir si les institutions scientifiques et académiques du secteur public restent une « tour d'ivoire » banche et masculine ou, si au contraire, elles se sont ouvertes aux autres groupes de la société comme les femmes, les immigrés et leurs descendants.

Là où la participation des étrangers et des minorités ethniques dans ces secteurs a pu être évaluée, les résultats indiquent une proportion extrêmement faible de ces populations dans le corps académique et scientifique. Et lorsqu'ils sont présents dans ces emplois, ils occupent majoritairement des postes au bas de l'échelle professionnelle et dans des statuts les plus précaires (contrat à durée déterminée de chercheurs, charge partielle, etc...). La part des femmes dans les postes de professeur est inférieure à 10% et celle des minorités ethniques, hommes et femmes confondus, est proche de 0%.

Si l'inclusion des femmes et des minorités ethniques dans ces carrières est partout observée, des chercheurs ont montré, notamment au Royaume-Uni, que l'environnement universitaire est d'un moins grand soutien pour leurs carrières que pour celles du groupe des « hommes blancs ».

Les Pays-Bas et le Royaume-Uni ont pris conscience de cette infériorisation et développé des mesures visant à améliorer la position : actions de sensibilisation visant à encourager la poursuite d'études supérieures de haut niveau (Doctorat) et permettre de développer des carrières scientifiques. Sur le plan institutionnel, mise en place de législation (*Race Equality in Higher Education*) assortis de procédures d'évaluation et création de commission visant à évaluer les processus de discrimination des personnes issues de ces groupes.

Enfin, en *varia*, l'article de **Rafael Merino et Maribel Garcia** de l'Université autonome de Barcelone analyse les transitions professionnelles, c'est-à-dire les passages de l'école au marché du travail des jeunes Espagnols entre 15 et 29 ans vivant en Catalogne. L'étude longitudinale réalisée en 1992 permet aux auteurs d'établir leurs profils de formation et d'emploi et de montrer l'évolution de leurs qualifications. Merino et Garcia identifient les changements et les inerties dans les parcours des jeunes et montrent leurs conséquences sur l'émancipation familiale et les processus de transition vers la vie adulte.

IMMIGRATION SELECTIVE ET CHOMAGE : LES CONTRADICTIONS DES POLITIQUES EUROPEENNES ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Attirer ou retenir nos diplômés du supérieur ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Chômage et surqualification des diplômés du supérieur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

qualifications.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Source: OCDE, SOPEMI 2007

4. Mise en compétition des diplômés

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

cette apparente contradiction ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le parcours de deux diplômés du supérieur relaté dans la presse en 2005 a de quoi nous interpellé²⁷. Lydie 40 ans d'origine congolaise, licenciée en droit de l'Université de Liège était depuis 2003 discriminée à l'embauche sur base de la couleur de sa peau. Ni son diplôme, ni son expérience professionnelle dans des organisations internationales comme le BIT, n'a plaidé en sa faveur, ce qui l'a obligé à accepter toutes les formations que l'ORBEm lui proposait pour éviter le chômage. Esteban, 26 ans licencié en droit parlant six langue et d'origine arabe a, comme de plus en plus de personnes d'origine étrangère, changé de nom pour se donner plus de chances d'avoir un emploi : après avoir envoyé 1.477 CV, il a reçu 829 réponses et obtenu 260 entretiens. Mais ses origines le rattrapent car son diplôme porte toujours son nom arabe et est alors contraint de se justifier, ce qui le rend suspect. « *On me dit ne pas vouloir de gens qui ont des problèmes d'identité. Comment expliquer que c'est le système qui pousse à cela ?* » confie-t-il désespéré à la journaliste.

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

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

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

6. Conclusions

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

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

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

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

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

Bibliographie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Leroy X., Hubin M., Stordeur S., Draelants H., De Backer B. (2003), *Manpower planning. Offre et demande de travail dans le champ de la santé et de l'aide sociale en Communauté française et en Communauté germanophone de Belgique (2000-2010-2020)*. Tome 2, Bruxelles, Université catholique de Louvain.

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

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

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

OCDE (2007), International Migration Outlook, SOPEMI.

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

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

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

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

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

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

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

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

PLAN DE DIVERSITE POUR L'ACCES A L'UNIVERSITE. UNE QUESTION DE "DIVERSITE" OU DE "DEMOCRATIE" ? *

Albert Martens
Professeur émérite, K.U.Leuven

Récemment paraissait dans le « Campuskrant » (20.9.2006), revue de la Katholieke Universiteit de Leuven, un article qui avait pour titre « Allochtone studenten aan de K.U.Leuven : een prioriteit en een kans » (Etudiants allochtones à la K.U.Leuven : une priorité et une chance).

Cet article fait la synthèse du travail d'un groupe chargé d'élaborer un plan de diversité à mettre en œuvre dans les prochaines années. Ce plan de diversité concerne les catégories "classiques" des politiques de diversité : les femmes, les personnes d'origine étrangère, les personnes handicapées et les personnes qui seraient victimes de discrimination et de traitement inégal : en raison de leur appartenance religieuse, de leur conviction syndicale ou politique, ou de leur préférence sexuelle.

La rédaction de ce plan permet également de comparer deux situations "historiques" : celle d'avant, la fin des années cinquante et soixante, et la situation actuelle, des jeunes d'origine étrangère.

Fin des années cinquante, l'accès des étudiants d'origine modeste se posait dans la perspective de la *démocratisation de l'enseignement supérieur*.

Par ces mots, trois revendications étaient proposées : *premièrement*, celle de l'accès à l'enseignement supérieur de jeunes d'origine ouvrière ou modeste (employés, fonctionnaires subalternes, paysans), *deuxièmement* la participation au pouvoir décisionnel dans l'université, de groupes qui en étaient précédemment exclus (chercheurs et personnel scientifique, personnel administratif et technique), et *troisièmement* la participation, la responsabilité et l'engagement de l'université, comme institution, dans les problèmes politiques et sociaux de la société globale.

* Nous remercions vivement Luc Huyse pour ses réflexions éclairantes et Luce Schweitzer pour ses corrections judicieuses.

Une comparaison entre la première revendication : promouvoir l'accès à l'université des enfants des couches moins favorisées) et la revendication actuelle des jeunes issus de l'immigration pourrait faire croire qu'il s'agit d'un problème similaire. Ne serait-ce pas en effet une "répétition" de ce que nous avons connu il y quarante ans, quand l'université était effectivement un "bastion" réservé aux classes supérieures ?

Une comparaison plus minutieuse des deux revendications pour une plus grande participation aux études supérieures fait apparaître une série de différences et de changements de perspectives. Elles concernent tant la conjoncture socio-économique de ces deux périodes, que le fonctionnement de l'institution universitaire et les caractéristiques propres des catégories concernées. Nous les énumérons brièvement :

1. Le contexte historique : des conjonctures différentes

Fin des années cinquante et début des années soixante (golden sixties) la croissance économique et le développement du bien-être favorisaient la mobilisation de tous les talents. Le développement industriel (fordisme, production de masse de biens de consommation durable) et la diminution importante du chômage (moins de 4% de la population active au chômage entre 1962 et 1967) demandaient la mise au travail des catégories plus "faibles" (femmes, scolarisés de couches sociales moins élevées). La nécessité de trouver des travailleurs et des cadres qualifiés rendait possible ce que Luc Huyse appelle « un mariage heureux » entre les besoins de l'économie et la revendication pour plus de justice sociale (sous le vocable de la démocratisation de l'université) (Huyse, 2005a&b). La lutte pour plus de compétitivité et la concurrence entre les puissances pour la conquête de l'espace permirent la mise au travail de quantités d'ingénieurs, techniciens etc. Ceux-ci pouvaient bénéficier de bourses d'études de plus en plus nombreuses. Pour les emplois peu qualifiés par contre, les entreprises firent appel à la main-d'œuvre immigrée.

Ce mariage heureux prit toutefois fin vers le milieu des années septante (crise pétrolière) et l'on vit un ralentissement considérable de l'accès à l'université de jeunes (belges) des classes "populaires". Depuis cette période le nombre d'étudiants dont les parents ont un statut d'ouvrier, ne dépasse plus les 10% en Belgique.

La période actuelle est-elle comparable à cette période-là ? Bien sûr le ministre flamand de l'enseignement et du travail, Frank Vandenbroucke insiste sur la mobilisation de tous les talents ainsi que sur l'urgence d'augmenter la participation à l'enseignement des jeunes issus de l'immigration. Un même son de cloche dans les rapports d'un groupe de travail de la Fondation Roi Baudouin dans le cadre de la recherche "Accent op talent" (L'accent sur les talents) (Bosschaerts, e.a., 2002). Toutefois, L. Huyse constate que ces

questions n'apparaissent pas comme une priorité capitale dans les programmes des partis politiques flamands. Bien au contraire, les entreprises sont plus préoccupées de recruter à l'étranger les experts et techniciens et de voir faciliter l'immigration sélective et temporaire, que de mobiliser le potentiel intellectuel inexploité qui existe déjà au sein du royaume. Les cris répétés du patronat pour élargir et faciliter l'immigration concernent justement le personnel qualifié et non plus les moins qualifiés. Ceci ne favorise certainement pas un mouvement d'ouverture de l'université à des étudiants issus de l'immigration.

2. L'université : une institution élitaire et gérée de manière très traditionnelle

Quoique le nombre d'étudiants ait considérablement augmenté, le recrutement des étudiants s'opère principalement dans les couches de revenus supérieurs et moyens. La féminisation de l'université n'a nullement favorisé ni développé de manière conséquente le recrutement dans les couches sociales moins favorisées (Elchardus, Huyseune, 2000). Ces couches continuent à ne contribuer que très marginalement à la population d'étudiants universitaires. Dans ces conditions les jeunes issus de l'immigration ne feront guère le poids. La vague de démocratisation de l'enseignement supérieur ne s'est manifestement pas propagée depuis le milieu des années septante. On voit peu que de changements profonds sont à attendre dans ce sens pour les milieux moins favorisés et particulièrement pour les jeunes issus de milieux immigrés.

Enfin, dans les années cinquante, l'université de la K.U.Leuven s'était assurée que des représentants du monde ouvrier chrétien (MOC/ACW) ou agricole (Boerenbond) soient présents au sein du conseil d'administration. Il ne fait pas de doute que ces représentants ou ces "intermédiaires" veillaient d'une manière ou d'une autre à ce que les intérêts de ces collectivités soient pris en compte, que ce soit en matière de programme de recherche ou de recrutement des étudiants.

Actuellement les communautés issues de l'immigration ne bénéficient pas d'une telle représentation au sein du conseil d'administration. Il ne fait pas de doute que cette absence limite considérablement la capacité que pourrait avoir cette institution de (re)penser son rôle et sa fonction d'institution confessionnelle "catholique". Dans un monde qui se veut plus sécularisé mais aussi confronté de plus en plus à une pluralité de religions et de confessions, quelle place donner à un enseignement connoté d'une seule confession ? Transformer cette université séculaire et historique en une université où "tous les croyants" ou du moins les adeptes du monothéisme seraient les bienvenus, relève à ce stade-ci et pour l'instant, de l'utopie.

3. L'ampleur des différences entre le prolétariat autochtone des années cinquante et le prolétariat issu de l'immigration

Sous ce vocable quelque peu "classiciste" nous énumérons ici quelques particularités qui rendent plus complexe la comparaison entre les années cinquante et l'époque actuelle.

Premièrement, l'écart entre les classes sociales a considérablement augmenté. Dans les années cinquante et surtout après, de nombreux parents bénéficiaient d'un emploi stable; les deux parents avaient bien souvent un emploi permettant de vivre mieux et de financer les études de leurs enfants y compris les études universitaires. Pour beaucoup de jeunes issus de l'immigration cette situation n'existe pas et n'a peut-être jamais existé. Chômage fréquent, emplois précaires, revenus de remplacement et autres indemnités sont beaucoup plus fréquents pour cette catégorie de parents. En d'autres termes, comparée aux années soixante, la distance pour accéder à l'université s'est accrue. Le point de départ a considérablement "reculé".

Mais cette plus grande distance n'est pas seulement économique ou financière. Culturellement aussi, le "monde de l'université" est devenu pour ces familles encore plus "étranger". Exclue du travail stable dans de grandes entreprises, les parents ne rencontrent plus les "intellectuels" (ingénieurs, licenciés, etc.) qui par leur fonction de cadre ou de dirigeants, montraient ce que des études supérieures pouvaient signifier, et faire naître l'espoir que les plus doués parmi leurs enfants pourraient un jour accéder à ces emplois.

Deuxièmement, les canaux traditionnels de l'ascension sociale sont considérablement "ensablés" pour les jeunes issus de l'immigration. Dans les années soixante, la promotion sociale effectuée par les universitaires issus de milieux populaires s'effectuait fréquemment par le biais d'institution déterminée : l'armée, l'enseignement, les services publics (et pour les catholiques, la prêtrise) (Vandekerckhove, Huyse, 1977). Or nous devons constater que ces structures permettant la promotion sont actuellement, particulièrement fermées aux jeunes diplômés issus de l'immigration. La construction et la promotion sociale sur une ou deux générations s'en trouvent handicapés pour les allochtones.

Enfin, *troisièmement*, le contexte de la scolarité des enfants issus de l'immigration est aussi fort différent et peu comparable à ceux des enfants autochtones, d'origine modeste, des années soixante (Campioli, 1977) :

- Le retard scolaire des enfants allochtones est plus considérable : en moyenne une à deux années scolaires ;
- La scolarité s'effectue bien souvent dans des institutions à forte concentration d'enfants issus de l'immigration "concentratiescholen". Ces institutions orientent plus facilement leurs élèves vers l'enseignement professionnel ou technique et beaucoup

plus rarement vers l'enseignement supérieur ou universitaire ;

- Les parents d'enfants allochtones sont moins incités à faire poursuivre des études par leurs enfants. En Flandre, le rôle du clergé pour inciter les parents d'enfants doués à poursuivre les études, est devenu légendaire ;
- De nombreuses familles d'origine immigrée viennent de milieu rural, souvent illettré et peu familiarisé au monde urbain et scolarisé. Cette situation fut beaucoup moins le cas en Flandre.

De manière générale si l'on compare avec les années soixante, la "proximité" entre la vie de ces familles et le "monde de l'université" n'existe presque pas. Ce monde leur est beaucoup plus étranger que ce n'était vraisemblablement le cas pour une famille populaire des années soixante.

N'oublions pas pourtant, que malgré cette fragilité sociale, nombre de parents de ces milieux ont réussi à soutenir les leurs dans leurs études, le quotient intellectuel de ces milieux étant – au moins – égal à ceux du monde ouvrier en général.

4. Actions et mobilisation collectives pour soutenir l'effort dans l'investissement

L. Huyse signale enfin que durant les années soixante les étudiants d'origine ouvrière étaient à l'origine de nombreuses initiatives pour faciliter ou diminuer les coûts des études : service de cours bon marché, service logement, restaurants bon marché, etc. A cette époque les services et avantages sociaux furent créés et (auto-)gérés par les étudiants bien avant de bénéficier du soutien de l'université ou de l'état Huyse, (2005a&b). Actuellement nous ne pouvons distinguer que fort sporadiquement l'existence d'efforts de mobilisation comparables parmi les étudiants des communautés allochtones. Mais les concepts "compter sur ses propres forces" sont-ils bien encore de notre temps ? D'autre part nous pouvons prévoir que des mobilisations ne se feront pas tant pour obtenir des avantages financiers ou sociaux mais plutôt pour obtenir la reconnaissance de spécificités culturelles, voire religieuses. De même le contenu des cours, la reconnaissance historique de l'immigration, l'adaptation de l'organisation universitaire à des étudiants d'origine immigrée, etc. est plus que jamais à l'ordre du jour.

5. Démocratisation ou politique de diversité ?

En formulant la question de l'accès limité à l'université de jeunes issus de l'immigration – principalement marocaine et turque à ce stade (2006) – sous la forme d'une "politique de diversité", l'université de la K.U.Leuven essaye d'opérer un "aggiornamento" permettant

d'aborder enfin la question de l'accès et des réussites scandaleusement limitées de ces jeunes. L'intention est certes louable. Mais en focalisant la question sur la "diversité" nous ne pouvons faire l'économie d'une analyse minutieuse de la question de l'équité et de la justice sociale.

A une époque antérieure, celle des années soixante, cette question a fait l'objet d'un large débat de société. Une génération de jeunes a pu accéder ainsi grâce à leur audace, leur courage et leur mérite mais aussi grâce à des réformes structurelles de l'enseignement, à une promotion sociale incontestable. La mise en œuvre d'un "plan de diversité", une initiative somme toute fort prudente et limitée, ne peut ignorer l'ampleur de la question, telle qu'elle apparaît à la relecture de l'histoire...et telle qu'elle se retrouve dans l'accès au travail, tout simplement.

Bibliographie

Campioli G. (1977), Enfants migrants et réussite scolaire : les exceptions, in *Recherches Sociologiques* (8) 2, 245-273.

Bossaerts B., Denys J., Tegenbos G. (2002), *Accent op talent. Een geïntegreerde visie op leren en werken*. Eindrapport van de commissie "Een nieuw perspectief voor technische en technologische beroepen en opleidingen" aan de Koning Boudewijstichting. Antwerpen: Garant.

Elchardus M., Huyseune M. (2000), *Drukke, werk en liefde. Loopbaan en gezin in het leven van universitaire gediplomeerde veertigers*. Brussel: VUBPress.

Huyse L. (2005a), De nieuwste zoektocht naar talent. *De Standaard*, 10-1-2005.

Huyse L. (2005b), Sociale ongelijkheid in het onderwijs: een blijver. *De Morgen*, 15-1-2005

Vandekerckhove L., Huyse L. (1977), *In de buitenbaan. Arbeiderskinderen, universitair onderwijs en sociale ongelijkheid*. Antwerpen: SWU.

Werkgroep Allochtone studenten (2006), Allochtone studenten aan de K.U.Leuven. Een prioriteit en een kans. Leuven: *Campuskrant* 20/9/2006.

DIPLOME DU SUPERIEUR : VECTEUR D'EXCLUSION DES PERSONNES D'ORIGINE EXTRA-EUROPEENNE

Souhail Chichah²⁸
DULBEA, Département d'Économie Appliquée de l'ULB.

Introduction

La discrimination sur le marché du travail est un vaste domaine de recherche de l'économétrie, fortement influencé par les travaux de Becker (1957) qui font du capital humain (études et expérience professionnelle) un des principaux déterminants de la trajectoire professionnelle. La discrimination sur le marché du travail y est définie comme un traitement différencié en termes d'accès au marché de l'emploi et/ou de conditions de travail, lorsque ce traitement différencié a pour cause *exclusive* des caractéristiques d'identité attribuées à une catégorie *socialement* déterminée de la population.

En ce qui concerne la discrimination liée à une identité socialement située, bien que nul ne conteste son existence quel que soit le pays ou la situation économique considérée de par le monde, de nombreuses polémiques traversent néanmoins la littérature économétrique, comme l'illustrera la première partie de ce travail. Ainsi, par exemple, si le capital humain est, pour l'économie orthodoxe, un des principaux facteurs expliquant l'intégration professionnelle, l'effet sur cette dernière de l'interaction entre l'origine (quel que soit la manière de la définir) et le genre, ou celle entre ladite origine et le niveau d'éducation, reste peu exploré d'un point de vue quantitatif. Et les quelques études existantes débouchent souvent sur des résultats contradictoires comme nous le montrerons également par la suite. Quant à l'interaction avec d'autres formes de capital symbolique (social ou économique par exemple), les analyses sont encore plus rares.

Dans cette étude, l'accent sera mis sur différents facteurs influençant l'accès à l'emploi de manière générale ainsi que, plus particulièrement, sur l'effet du niveau d'étude sur la

²⁸ Ingénieur de gestion et Maître en économie, L'auteur tient à remercier chaleureusement Nouria Ouali pour son temps et sa critique qui a grandement contribué à la forme finale de ce travail. Il remercie également M. Suzuki ainsi que les autres lecteurs/rices anonymes pour leurs remarques.

chance d'emploi des personnes d'origine étrangère (POE), définies ici comme n'ayant pas la nationalité de leur pays de résidence ou l'ayant acquise par naturalisation.

Toutefois, il est évident qu'analyser l'impact d'une origine représentée comme étrangère sur la chance de trouver un emploi ne permet pas d'appréhender toutes les dimensions de la discrimination sur le marché du travail, dans la mesure où l'engagement n'est qu'un des aspects de la relation professionnelle.

Néanmoins, deux raisons au moins justifient de se concentrer sur l'accès au marché du travail. Premièrement, certaines autres formes de discrimination, salariale notamment, trouvent leur origine en partie dans le processus d'engagement lui-même. Deuxièmement, la discrimination à l'embauche est un phénomène peu quantifié à ce jour et beaucoup de questions restent ouvertes. Ainsi par exemple :

*Le nombre d'années d'étude a-t-il un impact négatif sur la chance de trouver un emploi pour certaines catégories sociales, comme c'est le cas en Angleterre pour les «Noirs» ?
A l'image de certaines populations aux USA, les femmes subissent-elles une moindre ségrégation que celle dont souffrent les hommes de même origine que la leur ?*

Ces questions, parmi d'autres, font l'objet de la présente étude. Celle-ci, se subdivise en 3 parties. La première propose un survol de la littérature relative à la discrimination sur le marché de l'emploi tandis que la deuxième présente la méthodologie ainsi que les données utilisées pour modéliser la probabilité, pour un individu, de travailler, et ce en fonction de différents facteurs dont nous testerons le pouvoir explicatif ainsi que leur interaction avec l'éventuelle origine étrangère de l'individu observé. Enfin, la troisième partie présente les résultats et nos conclusions.

1. La mesure de la discrimination

Bien que personne ne conteste la discrimination sur le marché de l'emploi, Darity et al. (2000) réfutent plusieurs croyances généralement admises sur la disparité intergroupe. En effet, s'ils confirment l'existence d'une disparité économique due à la discrimination à l'embauche à l'encontre de groupes marginalisés, ils démontrent que, contrairement à ce que l'on pourrait penser, la discrimination est fortement similaire à travers un grand nombre de pays incluant tant des pays paupérisés que des pays hautement industrialisés²⁹. Ils rejettent également la thèse selon laquelle des taux de croissance économique plus élevés correspondent à une disparité intergroupe sensiblement

²⁹ Ils ont observé des signes de discrimination sur le marché du travail dans tous les pays pour lesquels ils ont pu recueillir des données suffisamment exhaustives pour mesurer une inégalité économique liée à une identité donnée (hors discrimination de genre). Ces pays sont : Australie, Belize, Brésil, Canada, Inde, Israël, Japon, Malaisie, Nouvelle-Zélande, Afrique du Sud, Trinidad et Tobago, et les Etats-Unis.

atténuée.

Lorsqu'elle considère la discrimination sur le marché du travail, l'économétrie distingue et analyse généralement les effets suivants :

- **la discrimination à l'embauche**, qui se manifeste par des probabilités d'engagement différenciées imputables exclusivement à des caractéristiques d'identité attribuées à un groupe socialement déterminé de la population.
- **La ségrégation**, qui met en évidence une discrimination dans le processus d'embauche qui conduit à une distribution différente de groupes donnés de travailleurs à travers les professions, voire à travers les différents secteurs économiques.

La segmentation ou dualité du marché du travail, qui fait référence à un concept introduit par Doeringer and Piore (1971). Ces derniers mettent en évidence le fait que le marché du travail est divisé en deux segments : le segment primaire qui propose les meilleures conditions de travail, et le segment secondaire qui offre des postes moins bien rémunérés ainsi qu'une moins grande sécurité d'emploi. Le nombre de postes de travail étant limité dans le premier segment et la mobilité du second vers le premier restreinte, les travailleurs désavantagés restent confinés dans le second segment.

- Proche du concept de segmentation, **la stratification** apparaît lorsque les observations relatives aux conditions d'emploi sont confinées dans une strate spécifique en fonction du groupe étudié. Les strates respectives des différents groupes analysés étant ordonnées hiérarchiquement (Lasswell, 1965).
- **La discrimination salariale**, qui est le sujet le plus traditionnellement abordé dans la littérature économétrique. Elle est estimée par le différentiel salarial entre les différents groupes considérés lorsque celui-ci ne peut être expliqué ni par des différences de productivité entre les groupes, ni par des facteurs plus généraux ayant un impact sur les salaires (l'influence des syndicats, par exemple).

Nous utiliserons cette typologie dans la présentation des principaux résultats relatifs à la mesure de la discrimination établis par différentes disciplines scientifiques tant en Belgique que dans d'autres pays.

1.1. *La discrimination à l'embauche*

La discrimination à l'embauche est l'un des effets de la discrimination les moins abordés par les économètres européens et ce, malgré le chômage sévère de certaines catégories de la population, quel que soit l'Etat membre de l'UE considéré. Ainsi pour ne prendre que l'exemple de la Belgique, alors que le taux de chômage y est de 12% en 2001, il dépasse

les 30% pour les Belges d'origine marocaine ou turque³⁰ (Vertommen et al, 2006). Pourtant, Niesing et al. (1994) ont développé un modèle d'un grand raffinement économétrique pour analyser la situation sur le marché de l'emploi de groupes marginalisés. Ce modèle est appliqué aux Pays-Bas, en 1994, sur base de données récoltées par interviews menées par des enquêteurs parlant la langue maternelle des personnes interrogées, évitant de ce fait l'habituel biais de sélection qui consiste à exclure de l'échantillon observé les personnes ne parlant pas la langue utilisée par les enquêteurs. Ces chercheurs en déduisent que plus de la moitié du différentiel de probabilité d'embauche entre les différents groupes étudiés (Marocains, Turcs, Surinamiens et Antillais) et les Néerlandais est due à la discrimination à l'embauche. Ils mettent également en évidence le rôle mineur de la maîtrise de la langue nationale (le néerlandais en l'occurrence) dans l'amélioration de la situation des dites minorités quant à leur chance d'être employées. Cette dernière conclusion n'est pas partagée par Beishon et al. (1997) qui constatent que la maîtrise de l'anglais augmente sensiblement la probabilité d'embauche sur le marché du travail au Royaume-Uni.

Par ailleurs, Niesing et al. (1994) soulignent également qu'un séjour plus long accroît la possibilité des étrangers (nés en dehors des Pays-Bas) d'être employés étant donné que ceux-ci réduisent le salaire minimum pour lequel ils sont prêts à travailler, en conséquence de la discrimination qu'ils subissent. Debuisson et al. (2004), par contre, n'observent aucun effet lié à la durée du séjour pour les non-nationaux en Belgique. En effet, ils relèvent que la probabilité pour un étranger d'être engagé en Belgique n'augmente pas avec la durée de son séjour. Le résultat est identique lorsqu'ils analysent, de manière spécifique, la situation des étrangers fortement qualifiés.

Toujours en ce qui concerne la Belgique, Arrijn et al. (1997) ont testé le marché du travail du point de vue de l'inégalité à l'embauche avec des simulations pratiques³¹, en contrôlant pour l'éducation et l'origine. Ils ont conclu à un taux de discrimination³² de 39% en Flandre, 34% à Bruxelles et 27% en Wallonie à l'encontre des Belges d'origine maghrébine.

Cette étude commanditée par le Bureau International du Travail (BIT) est, à ce jour, la première référence empirique en matière de discrimination à l'embauche en Belgique. Le test de situation utilisé par le BIT a été enrichi par les approches méthodologiques variées (analyse statistique, interviews et test de situation) de l'étude Martens-Ouali (2005) appliquée au marché du travail de la Région bruxelloise avec comme résultat principal

³⁰ Personnes naturalisées, nées ressortissantes du Maroc ou de la Turquie, ou issues de parents possédant ou ayant possédé la nationalité de l'un de ces deux pays.

³¹ Des CV ont été envoyés par paire (celui d'un « Belge » couplé à celui d'un « Maghrébin ») et, en cas d'obtention d'un entretien, les enquêteurs se sont présentés eux-mêmes comme les chercheurs d'emploi.

³² Probabilité moindre d'être engagé, à qualification égale.

que la moitié des postulants à un emploi observés a subi une discrimination xénophobe. Cette équipe de chercheurs remarque également que les personnes de nationalité étrangère diplômées de l'enseignement supérieur répondent à la discrimination qu'ils subissent en postulant à des emplois inférieurs à leur niveau de qualification. Par contre, une partie des étrangers diplômés de l'enseignement primaire et secondaire, exclue du marché de l'emploi et subissant l'inactivité, se réfugie dans le travail au noir en réaction à la discrimination qui la frappe.

Delagrangé et al. (1998), à partir de données du recensement belge de 1991, ont également construit un indicateur de discrimination à l'embauche qui met en évidence une probabilité différente d'être au chômage en fonction de l'origine. Cet indicateur s'obtient en soustrayant au taux de chômage d'une population étrangère donnée celui, théorique, qu'elle aurait eu si elle avait été belge avec une composition similaire en termes d'âge et de niveau d'éducation. Cet indicateur de discrimination est de 21% pour les Turcs et de 23% pour les Marocains.

Cette discrimination des personnes d'origine étrangère observée en Belgique se vérifie également dans d'autres pays européens. Ainsi, par exemple au Royaume-Uni, malgré l'introduction, il y a près de 30 ans, d'une législation visant à combattre la discrimination, Blackaby et al. (1998, 2002) rappellent que les minorités de couleur font encore face à une forte discrimination à l'embauche et que leur position relative sur le marché du travail ne s'est pas améliorée depuis les années '70. En outre, ils n'ont trouvé aucun « piège à l'emploi »³³ induit par la taille du ménage (et son impact sur les allocations sociales) pour les minorités de couleur, à l'inverse de ce qu'ils observent pour les « Blancs ».

Enfin, ils confirment que la qualification permet aux minorités de couleur d'accéder plus facilement à un emploi dès lors qu'ils contrôlent le nombre d'années nécessaires à l'obtention de ladite qualification. Si ces chercheurs prêtent une attention particulière au nombre d'années nécessaires à la réussite d'un cycle d'étude donné, c'est qu'ils observent que le nombre d'années d'étude pour les minorités de couleur est négativement corrélé à l'emploi. Les auteurs expliquent ce dernier résultat par le fait que certains groupes prennent plus de temps pour obtenir une qualification donnée. Toutefois, pour la France, Zérrouk (1998) suggère que bien qu'il soit évident que les migrants connaissent un taux d'échec scolaire élevé, certains groupes (les Algériens par exemple) réussissent mieux que les Français issus des couches populaires à obtenir les plus hautes qualifications.

Néanmoins, Connor et al. (1996) concluent, qu'en général et toujours au Royaume-Uni, les diplômés appartenant à une minorité sont fortement discriminés et connaissent un

³³ « [Un] piège à l'emploi, c'est toute situation où l'incitant pour le demandeur d'emploi à chercher ou accepter un emploi est insignifiant, voire inexistant » Cherenti (2005).

taux de chômage élevé.

En ce qui concerne l'impact de la situation économique, la plus grande exposition de groupes marginalisés aux cycles économiques est clairement établie par la littérature. Ainsi par exemple, Juhn (2002) observe, sur le marché du travail américain, que la période d'expansion des années '90 a réduit le différentiel de taux de chômage entre les « Noirs » et les « Blancs » bien que le différentiel de non-participation³⁴ a constamment augmenté entre ces deux groupes sur la décennie considérée. Mavromaras (2004) confirme, pour l'Allemagne, la plus grande sensibilité des étrangers aux cycles économiques. En effet, il montre que cette population a été beaucoup plus touchée par la restructuration des années '80, en terme de perte d'emplois, que les nationaux. Par ailleurs, contrairement à ces derniers, les étrangers n'ont pas vu leur situation s'améliorer dans l'après récession.

1.2. La ségrégation

Tout comme la discrimination à l'embauche, la *ségrégation*³⁵ dans certaines activités économiques d'une partie de la population étrangère a fait l'objet d'analyses bien plus par les sociologues que par les économètres. Néanmoins, la relation entre ségrégation et différentiel salarial lié à l'origine (surtout analysée au niveau international) apparaît clairement dans la littérature économétrique (alors que ce lien reste controversé pour l'écart salarial de genre³⁶).

Dans ce sens, Gabriel et Schmitz (1989) suggèrent que la ségrégation explique près de la moitié du différentiel salarial entre « Noirs » et « Blancs » aux Etats-Unis.

Neuman et al. (1996) confirment que la ségrégation est une cause importante de l'écart salarial lié à l'origine, les personnes d'origine étrangère travaillant le plus souvent dans les secteurs d'activités les moins bien rémunérés. En utilisant une équation salariale différente pour chaque secteur d'occupation, ils subdivisent le différentiel salarial intergroupe en 3 composantes : une relative aux différences de capital humain, une

³⁴ Non-participation : situation où une personne inemployée n'est plus considérée comme cherchant un emploi.

³⁵ Pour rappel, la ségrégation se définit par la surreprésentation d'un groupe de travailleurs donné dans certains secteurs d'activités et la sous-représentation de ce même groupe dans d'autres secteurs.

³⁶ En effet, Fields et Wolff (1991) ont relevé que la réduction de la ségrégation explique partiellement la diminution de l'écart salarial américain lié au genre dans les années '70 alors que Hakim (1998) pense qu'il n'y a aucune preuve que la ségrégation occupationnelle des femmes soit une cause du différentiel salarial. Mavromaras et al. (2002) concluent que la ségrégation influence le différentiel salarial lié au genre d'une manière complexe, qui dépend d'une manière ou d'une autre de la croissance de l'emploi et du ratio hommes/femmes dans les activités. En ce qui concerne la Belgique, Rycx et Tojerow (2002) remarquent que la ségrégation des femmes explique une part substantielle, mais pas exclusive, de l'écart salarial de genre.

seconde relative à la discrimination salariale et enfin une troisième reflétant la ségrégation. Appliquant ce modèle au marché du travail israélien, ils mettent en évidence que 70% de l'écart salarial observé est dû à la ségrégation, 26% à la discrimination salariale et seulement 4% aux différences en capital humain.

Bayard et al. (1999) ont été les premiers à examiner aux USA la ségrégation en fonction de l'origine au niveau de l'entreprise. En analysant des données récoltées auprès des entreprises américaines, ils observent que le différentiel salarial lié à l'origine est plus élevé pour les hommes que pour les femmes.

Ainsi par exemple, s'ils constatent un différentiel salarial entre « Blanches » et « Noires » de 2%, ce différentiel salarial « Blancs »/« Noirs » atteint 12% lorsque les hommes sont considérés. La différence d'exposition à cet écart salarial, en fonction du genre, est expliquée de manière significative par une plus grande ségrégation dans les emplois les moins rémunérés, au sein des entreprises américaines, des hommes « hispaniques » et « noirs » que celle subie par les femmes de même origine que la leur.

Pour la Grèce, Falaris (2004), contrôlant pour la sélection (pour tenir compte du fait que les caractéristiques des personnes non employées ne sont pas observées) dans l'équation salariale et considérant les secteurs d'emploi comme endogènes (i.e. comme variables explicatives) lorsqu'il estime les équations salariales des secteurs publics et privés, observe que les Bulgares ont plus de chances d'être employés par le public que par le secteur privé. Ce résultat rappelle le fait que le secteur public n'est jamais neutre en tant qu'employeur, qu'il discrimine à l'encontre des non nationaux (discrimination institutionnelle) ou qu'il contribue à réduire, par exemple, le différentiel salarial entre groupes³⁷.

En ce qui concerne la Belgique, Martens et Ouali (2005) ainsi que Vertommen et al. (2006) soulignent le fait qu'une partie des personnes d'origine étrangère fait l'objet d'une importante ségrégation. Ils analysent les marchés du travail régionaux (Bruxelles, Flandre et Wallonie) en utilisant les données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (cette base de données offre le grand avantage de différencier les Belges naturalisés en fonction de leur nationalité d'origine). A Bruxelles, Martens et Ouali (2005) confirment que les personnes d'origine marocaine et turque, qu'elles aient opté pour la naturalisation ou non, sont concentrées dans un nombre restreint de secteurs d'activités, essentiellement, le nettoyage industriel, le bâtiment et l'horeca. Vertommen et al. (2006) élargissent l'analyse à l'ensemble de la Belgique et observent une forte ségrégation des Marocains, Turques et Subsahariens dans des secteurs d'activités précaires tels que le travail intérimaire et les soins à domicile, notamment. D'autres secteurs, à contrario, semblent

³⁷ Au sujet de l'impact du secteur public sur le différentiel salarial lié au genre en Europe, voir Meulders, Plasman, Rycx et al. (2002) et Plasman, Rusinek et al. (2002).

inaccessibles à ces populations comme par exemple les banques et assurances, les utilitaires (gaz, eau, électricité) ainsi que, de manière générale, les activités de conseils. Vertommen et al. (2006) mettent également en évidence l'impact de l'interaction entre le genre et l'origine étrangère en soulignant que les femmes marocaines et turques subissent une très forte ségrégation dans certains secteurs d'activités périphériques aux conditions de travail précarisées (le nettoyage industriel par exemple).

1.3. *Segmentation et stratification du marché de l'emploi*

En ce qui concerne la stratification du marché du travail, peu d'analyses économétriques existent bien que Yitzhaki (1994) ait développé une méthodologie permettant de tester l'hypothèse. Malheureusement, Yitzhaki ne l'a pas appliquée de manière empirique.

Par ailleurs, Liu et al. (2002), sur base des données du recensement de Hong Kong de 1996, développent un modèle leur permettant d'étudier le poids relatif des effets salariaux intra et intersectoriel dans le différentiel salarial que semblent y subir les immigrés. Leur analyse confirme un écart salarial intra- et intersectoriel en défaveur de ces derniers. Ces chercheurs concluent que l'effet inexpliqué (et donc potentiellement dû à la discrimination) intra-sectoriel domine l'effet inexpliqué intersectoriel. C'est là un symptôme de stratification du marché de l'emploi hongkongais dans la mesure où le différentiel salarial préjudicant les immigrés s'explique principalement par la différence de rémunération au sein même des secteurs d'activités qui les emploient et non du fait de leur ségrégation dans les secteurs les moins rémunérateurs.

Toutefois, les études sociologiques basées sur le concept de stratification sont plus nombreuses. En Grèce par exemple, Lazaridis et al. (1999) observent la stratification du marché du travail en mettant en évidence que les migrants albanais sont voués à l'ultra-exploitation et soumis de manière générale aux conditions de travail les plus défavorables. Pour la Belgique, Denolf et al. (1991) comparant, en termes d'opportunités et de conditions d'emploi, certains travailleurs étrangers à leurs homologues belges, concluent à l'« ethnostratification » du marché de l'emploi. Martens et al. (2005) confirment ce résultat et l'illustrent pour la Région bruxelloise en mettant en évidence un marché de l'emploi subdivisé en 7 strates, la première incluant les Belges « autochtones » et les personnes originaires des pays limitrophes tandis que la dernière strate englobe les Marocains, les Turcs et les Subsahariens.

Les économistes se sont davantage penchés sur la *segmentation* du marché du travail, vaste domaine de la recherche économique³⁸ bien qu'elle demeure controversée. Ainsi par exemple, Sloane et al. (1993) rejettent la segmentation pour le marché du travail

³⁸ Voir Leontaridi (1998) pour un aperçu plus détaillé de la littérature sur la segmentation du marché du travail.

anglais alors que Dickens et al. (1985, 1988) tout comme que Roig (1999) proposent un ensemble de preuves de segmentation, respectivement pour les USA et l'Espagne. Par ailleurs, dans la lignée de la théorie de la dualité du marché du travail opposant un segment soumis à la concurrence à un segment plus régulé (en faveur des travailleurs), Bradley et al. (2003) mettent en évidence qu'au Royaume-Uni dans les années '90, la grande majorité de la main-d'œuvre dite flexible a été enfermée dans des cycles alternant activités peu qualifiées et période de chômage. Ils concluent de ce fait à la segmentation comme résultat d'une faible probabilité de passer d'un segment à l'autre du marché de l'emploi.

En ce qui concerne la Belgique, Denolf (1991) montre que la segmentation est l'une des principales raisons expliquant la stratification du marché de l'emploi. Vertommen et al. (2006) confirment la segmentation du marché de l'emploi belge sur base du genre et de l'origine, à partir de l'analyse de la situation sur le marché du travail des personnes reprises par la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

La segmentation ne mène pas seulement à des conditions d'emploi différenciées mais peut également augmenter l'inemploi global en confinant une partie des travailleurs dans le segment secondaire³⁹ et en empêchant une redistribution des effectifs entre les deux segments. Ce qui peut, en retour, contribuer à rendre encore plus fragile la situation des groupes précarisés comme illustré par Abe et al. (2001) dans le cas du Japon.

Toutefois, comme le rappelle Sousa-Poza (2004) en analysant la situation en Suisse, les résultats des tests de segmentation dépendent de la méthode appliquée. En effet, la littérature propose beaucoup d'approches différentes mais sans consensus sur celle qu'il convient d'appliquer, la caractérisation d'un segment demeurant un problème majeur.

En définitive, l'auteur souligne que ces méthodes essaient avant tout de déterminer si des groupes d'individus peuvent être identifiés comme ayant des caractéristiques particulières en ce qui concerne le marché du travail. Tantôt pour conclure à la segmentation ou à la stratification, tantôt pour conclure à la ségrégation. Il apparaît donc dans la littérature une assimilation abusive entre les concepts de segmentation, de stratification et de ségrégation.

1.4. *La discrimination salariale*

Il existe un très grand nombre de décompositions salariales – décompositions de l'écart salarial en une part expliquée par des caractéristiques individuelles (âge, genre, capital humain, etc.) et en une autre part, inexpliquée supposée due à la discrimination – qui

³⁹ Voir point 1 pour la définition de la segmentation et du concept de « segment secondaire ».

témoigne de la discrimination salariale dans les pays anglo-saxons⁴⁰.

Toutefois, les analyses de l'écart salarial de genre exceptées, ces études sont rares pour les pays d'Europe continentale. Cependant, Niesing et al. (1994) ont développé un modèle économétrique permettant une analyse originale de l'écart salarial observé entre différents groupes statistiques au Pays-Bas (Marocains, Turcs, Surinamiens, Antillais et Néerlandais).

Ce modèle est basé sur l'analyse de l'impact de différents facteurs (âge, genre, diplôme, etc.) sur, d'une part, le salaire institutionnel (celui résultant des négociations collectives) et, d'autre part, sur la différence entre ce salaire institutionnel et, respectivement, le salaire minimum pour lequel la personne observée est prête à travailler (w_{\min}) ainsi que le salaire maximum que l'employeur consent pour employer la personne observée (w_{\max}). Niesing et al. (1994) observent que, bien que w_{\min} soit en moyenne supérieur à l'allocation de chômage quel que soit le groupe observé, la différence entre ce salaire minimum et l'allocation de chômage est en moyenne la plus faible pour les groupes les plus marginalisés : 30% pour les Marocains, 40% pour les Turcs et les Surinamiens et 55% pour les Antillais et les Néerlandais.

En ce qui concerne la Belgique, bien qu'elle connaisse un différentiel salarial intergroupe marqué (Martens et al. 2000, Martens 2004), aucune décomposition de cet écart salarial en une composante expliquée (des facteurs de productivité par exemple) et en une autre inexpliquée, potentiellement due à une discrimination xénophobe, n'a été réalisée à ce jour.

De manière plus générale en Europe continentale, les quelques analyses quantitatives existantes de la discrimination xénophobe sur le marché du travail s'appliquent presque exclusivement toutes à étudier l'impact du statut d'étranger sur les conditions d'embauche et de travail. Or, dans les pays de vieille immigration tel que la Belgique, une partie importante des personnes nées étrangères (i.e. sans la nationalité du pays de résidence) a acquis la nationalité de son pays de résidence par naturalisation et n'est donc plus reprise, en conséquence, dans les statistiques des populations étrangères.

En d'autres termes, la statistique n'a pas, à ce jour, réussi à appréhender la diversité et la complexité du concept même d'origine rendant plus difficile de ce fait l'évaluation objective de l'impact des différentes législations récentes qui un peu partout en Europe ambitionnent de combattre la discrimination sur le marché du travail.

Par ailleurs, il ressort également de l'analyse de la littérature scientifique que les effets de

⁴⁰ Voir, entre autres, Coleman (2003), Blackaby et al. (2002) ou De Silva (1999), respectivement pour les marchés du travail américain, anglais et canadien.

l'interaction entre une origine dite étrangère et les différentes formes de dotation en capital symbolique sur la chance d'emploi sont rarement analysés. C'est une des raisons d'être de la présente étude, dont la principale ambition est d'estimer l'impact sur l'accès à l'emploi, de l'interaction entre une origine représentée comme étrangère et le niveau d'éducation, compte tenu d'un certain nombre de caractéristiques individuelles observées.

2. La probabilité d'accéder à l'emploi

2.1. Le Modèle

Dans cette section, nous proposons de modéliser la probabilité pour un individu de travailler en fonction de caractéristiques individuelles telles que l'origine, le genre, l'historique professionnel, la trajectoire migratoire éventuelle, les différentes dotations en capital symbolique (social, culturel et économique) ainsi que le statut de vie et la taille de la famille.

Dans le cadre de l'analyse de la chance d'accès à l'emploi, ces caractéristiques ne sont observables que dans la mesure où la personne sondée appartient à la population active (personnes cherchant un emploi ou travaillant). Toutefois, les chômeurs et les travailleurs sont issus d'un premier filtre : la disponibilité sur le marché de l'emploi en tant qu'offre de travail. Or, cette décision de participer au marché du travail n'est pas indépendante de l'origine, comme le confirment nos résultats.

Dés lors, estimer les facteurs qui influencent la chance de trouver un emploi sans tenir compte de l'influence préalable de l'origine (et d'autres variables) dans la décision de chercher du travail peut biaiser la procédure d'estimation. Pour tenir compte de ce biais de sélection, une extension du modèle de sélection de Heckman (1979) développée par Dubin et River (1990) est utilisée.

Par ailleurs, le biais d'endogénéité reçoit également un traitement approprié. En effet, si la probabilité d'être employé dépend de la dotation en capital symbolique, cette dernière dépend réciproquement de la situation de la personne observée sur le marché de l'emploi.

Enfin, une attention particulière est apportée à l'analyse de l'effet sur la probabilité de travailler de l'interaction entre l'origine de la personne observée et son niveau d'étude suivant les développements de Ai et al. (2004). Le lecteur intéressé par une présentation plus détaillée des fondements économétriques de la présente étude peut se rapporter à Chichah (2007).

2.2. La base de donnée

Il n'existe, pour la Belgique, aucune base de données permettant l'implémentation du modèle proposé ci-dessus. En effet, la diversité des variables prises en considération ne permet pas l'utilisation de bases de données telles que la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale. Par ailleurs, les personnes d'origine extra-européenne ne représentent qu'une très faible part de la population active de pays comme la Belgique (2%), ce qui pollue un traitement statistique spécifique de ces personnes, en règle générale, trop peu nombreuses dans les bases de données les plus courantes que pour constituer un sous-échantillon représentatif.

La démarche suivie à des lors consisté à exploiter la richesse et la diversité des informations contenues dans ECHP (European Community Household Panel longitudinal database) en agrégeant la population de différents Etats membres de l'UE. Afin de tenir compte de l'hétérogénéité des pays observés, l'effet propre de chacun d'entre eux sur la chance d'accès à l'emploi (comme celui sur la probabilité de participer au marché du travail) a été isolé de l'influence des autres co-variables.

ECHP est la base de données la plus coordonnée du système européen d'enquêtes sociales. Elle joue un rôle essentiel dans la production d'indicateurs sociaux comparables à travers les pays européens⁴¹. Dans sa dernière version (2001), 121.122 adultes âgés de 16 ans et plus ont été interviewés à travers l'Europe sur une multitude de sujets différents, incluant la vie professionnelle, les conditions d'hébergement, la santé, les loisirs, la vie sociale, etc. ECHP, rebaptisée EU-SILC en 2001, est la source de référence des statistiques sur le revenu, la pauvreté et l'exclusion sociale au sein de l'UE et est, de ce fait, un outil privilégié pour comparer la situation des travailleurs sur les marchés de l'emploi des différents Etats membres de l'UE.

ECHP fournit des informations relatives aux variables explicatives retenues pour la majorité des Etats membres de l'Union Européenne en 2001, à l'exception de l'Allemagne, des Pays-Bas, du Luxembourg, du Royaume-Uni et de la Suède. Ces derniers sont en conséquence exclus du champ de la présente étude.

L'échantillon retenu comprend la Belgique, la France, l'Irlande, l'Autriche, le Danemark, la Finlande, l'Espagne, l'Italie, le Portugal et la Grèce. Ces pays connaissent des situations migratoires contrastées. En effet, si la Belgique et la France sont des pays de vieilles immigrations qui ont connu, dès les années '80, une stabilisation de leur population étrangère⁴², la fin du millénaire passé voit l'effectif des personnes étrangères augmenter

⁴¹ Pour de plus amples informations sur cette base de données, le lecteur peut se référer au site internet : <http://forum.europa.eu.int/irc/dsis/echpanel/info/data/information.html>

⁴² Pour la France, voir le Quatrième rapport établi en application de l'article 45 de la loi française du 11 mai 1998 relative au titre de séjour disponible en ligne sur le site <http://www.interieur.gouv.fr>. En ce

très fortement dans l'ensemble des autres pays étudiés (OCDE 2004 et 2007).

Ainsi, dans les pays d'Europe du nord observés, entre 1992 et 2001, la croissance de la population étrangère avoisine les 45% pour le Danemark ou l'Irlande et atteint 100% en Finlande. Quant à l'Autriche, bien que pays d'immigration dès 1960, la même évolution y est constatée avec une croissance ininterrompue de sa population étrangère depuis plus de 40 ans (Dufour, 2003). Entre 1992 et 2001, cette population y a cru de 18%. En conséquence, l'Autriche, à l'instar des autres vieux pays d'immigration (Belgique, France et dans une moindre mesure le Danemark⁴³), a, comparé aux autres pays étudiés (Grèce exceptée), une proportion beaucoup plus importante d'étrangers résidents. En effet, en pourcentage de la population totale, la population étrangère représente en 2001 respectivement pour l'Autriche, la Belgique et le Danemark, 9,4%, 8,2% et 5% (OCDE, 2007). L'Irlande occupe une position intermédiaire, avec une population étrangère équivalente en 2001 à 3,9% de sa population totale tandis que la Finlande a, en proportion, la population étrangère la plus faible de l'UE, avec un effectif d'étrangers en 2001 inférieur à 2% de sa population totale (OCDE, 2007).

Quant aux pays d'Europe du sud analysés, à savoir le Portugal, l'Espagne, l'Italie et la Grèce, anciennes terres d'émigration massive au lendemain de la seconde guerre mondiale, ils ont connu dans des années '90, une forte immigration (Guillon et Hily, 1996). L'Italie, par exemple, a vu sa population étrangère augmenter de 50% sur la décennie 1992-2001 tandis que sur la même période, cette croissance fut respectivement de 69%, 170% et 400% pour le Portugal, l'Espagne et la Grèce. (OCDE, 2007 et Eurostat, 2007). Toutefois, à l'exception de la Grèce, le poids de la population étrangère dans la population totale reste extrêmement limité en 2001. En effet, cette année-là, les étrangers résidant au Portugal, Italie, Espagne et Grèce représentaient respectivement 2,2%, 2,4%, 2,7% et 7% de la population totale du pays considéré (OCDE, 2007).

Par ailleurs, afin de refléter la structure de la population de chacun des pays observés, des poids calibrés à cet effet sont fournis par ECHP. Des facteurs de correction sont appliqués à ces poids de manière à tenir compte de la population totale de chaque pays observé ainsi que du nombre de ses habitants repris dans l'échantillon⁴⁴.

qui concerne l'évolution de la population étrangère en Belgique, voir Desmarez et al. (2004).

⁴³ Pour un historique des différentes vagues d'immigrations au Danemark, cf. Rosevaere et Jorgensen (2005).

⁴⁴ Pour plus de détails sur la procédure de pondération, voir "Construction of weights in the ECHP". Doc. PAN 165/2003-06 disponible sur le site:
<http://forum.europa.eu.int/irc/dsis/echpanel/info/data/information.html>.

2.3. Les Variables

Les variables explicatives du modèle sont relatives à l'origine, au genre, à l'historique professionnel, à la trajectoire migratoire, à la taille de la famille ainsi qu'aux différentes dotations en capital symbolique de la personne étudiée. Un jeu de variables binaires (une par pays observé) est ajouté au modèle afin de capturer l'hétérogénéité des caractéristiques socio-économiques propres à chaque pays sondé.

Le tableau ci-dessous présente les covariables (cf. annexe pour leur définition) dont le pouvoir explicatif, en termes d'influence sur la probabilité, d'une part, de participer au marché du travail, et d'autre part, d'accéder à l'emploi, est analysé⁴⁵.

Ce tableau reprend également, sur base de la littérature existante, l'effet attendu de la variable observée sur la chance de travailler ainsi que l'effet, sur cette chance, de l'interaction entre la variable et une éventuelle origine étrangère.

⁴⁵ Sur la distinction entre probabilité de participation au marché de l'emploi et celle d'accès à l'emploi, voir point 2.1.

Variables	Effet sur la chance de travailler	Effet de l'interaction entre la variable et une origine étrangère sur la chance de travailler
<i>Origine extra-européenne</i>	↘	
<i>Origine européenne</i> ⁴⁶	Aucun ou ↘, en fonction du caractère limitrophe du pays d'origine (Martens et al. 2005)	
<i>Genre féminin</i>	↘	Non investigué en Europe. Aux USA et pour certaines minorités, les femmes sont moins sujettes à la ségrégation que les hommes (Bayard, 1999).
<i>Expérience professionnelle</i>	↗ les premières années puis ↘ après un certain nombre d'années	Peu investigué ⁴⁷
<i>Chômage de longue durée</i>	↘	Peu investigué
<i>Dotation en capital culturel</i>	↗	Effet controversé du niveau d'étude: ↗ (Blackaby 1998, 2002) ↘ (Connor et al. 1996)
<i>Pays de naissance</i>	Aucun	Peu investigué
<i>Durée de séjour pour les personnes d'origine étrangère nées en dehors de leur pays de résidence</i>		Effet controversé : ↗ (Niesing et al. 1994) Aucun (Debuisson, 2004)
<i>Compétences linguistiques</i>	↗	Effet controversé en ce qui concerne la connaissance de la langue du pays de résidence : ↗ (Beishon et al. 1997) Effet mineur (Niesing et al. 1994)
<i>Dotation en capital social</i>	↗	Peu investigué
<i>Dotation en capital économique</i>	Le fait d'accéder à la propriété immobilière par rapport au statut de locataire a un effet positif sur la chance de travailler dans la plupart des pays de l'UE (Plasman et al. 2002)	Peu investigué
<i>Autre dotation en capital symbolique</i>	↗	Peu investigué
<i>Statut de cohabitant et taille de la famille</i>	Pour les hommes de tous les pays européens être en couple sans enfant a une influence positive sur la chance de travailler. Il en est de même pour les femmes vivant dans le sud de l'UE (Plasman et al. 2002)	Avoir des enfants à charge s'accompagne d'un risque de piège à l'emploi sauf pour certaines minorités (Blackaby et al. 2002)
<i>Effet du pays de résidence comparé à la Belgique</i>	Effet fonction des caractéristiques socio-économiques du pays observé. Les variables pays ont pour objectif de capturer l'hétérogénéité non observée entre les différents pays de résidence.	Non investigué.

⁴⁶ Personnes nées sans la nationalité de leur pays de résidence ; voir annexe pour définition des variables.

⁴⁷ Nous entendons par là que nous n'avons trouvé aucun résultat quantitatif même si la question est abordée dans la littérature sociologique par exemple.

3. Résultats

Le modèle proposé estime une probabilité d'accès à l'emploi, étant donné la participation au marché du travail, en fonction de caractéristiques individuelles propres ainsi que du pays de résidence des personnes observées. La chance d'accès à l'emploi (étant donné la participation à la population active) observée pour l'ensemble des individus de l'échantillon est de 0,92, identique à la probabilité moyenne prédite par notre modèle⁴⁸. Les hommes et les femmes de notre échantillon ont respectivement une chance observée de travailler de 0,94 et 0,90. Le modèle utilisé leur prédit respectivement une chance moyenne de 0,93 et 0,89. Enfin, la chance de travailler observée pour les personnes d'origine étrangère (POE) est de 0,88 tandis que le modèle leur prédit en moyenne une probabilité de travailler de 0,86, soit une erreur relative de moins de 2%.

Afin de voir si ces différentes chances d'emploi trouvent leur origine dans la discrimination ou au contraire dans les caractéristiques personnelles des personnes observées (à titre d'hypothèse, la moindre chance d'emploi des POE pourrait s'expliquer par une plus faible proportion de diplômés du supérieur dans ce groupe), il est nécessaire d'isoler et d'estimer l'impact de chacune des covariables sur la chance de travailler.

Pour rendre ce travail accessible à un large public, seuls les principaux résultats sont repris ici. Pour une présentation et une discussion plus exhaustives de l'approche et des résultats économétriques, se reporter à Chichah (2007).

Nous présentons d'abord les effets marginaux des différentes variables (genre, origine, niveau d'étude, etc.) sur la probabilité de travailler. Nous nous focaliserons ensuite sur l'effet de l'interaction entre l'origine et le niveau d'étude sur la chance d'accéder à un emploi.

3.1. Effets marginaux sur la probabilité de travailler

Nous présentons dans cette section l'effet marginal de chacune des covariables sur la probabilité de travailler. Dans le cas présent, l'effet marginal consiste à mesurer l'impact sur la probabilité de travailler d'une augmentation infinitésimale de la variable considérée (augmentation d'une unité si la variable est binaire), les autres covariables étant maintenues constantes. Comme cet effet marginal varie d'un individu à l'autre, le tableau suivant présente l'amplitude de cet effet (i.e. ses valeurs extrêmes) ainsi que sa valeur moyenne, lorsque l'effet marginal considéré est significativement différent de zéro.

⁴⁸ Pour rappel, la valeur d'une probabilité varie entre 0 (événement impossible) et 1 (événement certain).

Variabes	Amplitude de l'effet marginal (en 10⁻²)	Effet marginal moyen (en 10⁻²)
<i>Origine extra-européenne</i>	[-23,-1]	-8
<i>Origine européenne</i>	Effet non significatif sur la chance de travailler mais impact négatif sur la participation à la population active	
<i>Genre féminin</i>	[-8,0[-1.7
<i>Expérience professionnelle</i>	[-4, +2]	+0.2
<i>Chômage de longue durée</i>	[-58,-8]	-32
<i>Niveau d'étude du secondaire inférieur (ou moindre) comparé au 2ème cycle du secondaire</i>	[-5,0[-1.2
<i>Etudes supérieures comparées au 2ème cycle du secondaire</i>] 0, + 5]	+1.1
<i>Natif du pays de résidence (étrangers inclus)</i>	Effet non significatif sur la chance de travailler ainsi que sur celle de participer à la population active	
<i>La durée de séjour pour les personnes d'origine étrangère nées en dehors de leur pays de résidence</i>	Effet non significatif sur la chance de travailler mais influence positivement la participation à la population active	
<i>Compétences linguistiques</i>] 0, +5]	+1.1
<i>Dotation en capital social</i>] 0, +7]	+1.4
<i>Dotation en capital économique (propriétaires sans/avec hypothèque comparés à locataire)</i>	Effet non significatif sur la chance de travailler	
<i>Autre dotation en capital symbolique (revenus du cohabitant)</i>	Effet non significatif sur la chance de travailler mais impact négatif sur la probabilité d'appartenir à la population active	
<i>Célibataire (sans cohabitant)</i>	[-5,0[-1.1
<i>Taille de la famille (au moins un enfant à charge comparé à sans enfant à charge)</i>	[-3,0[-0.7
<i>Pays comparés à la Belgique</i>	Italie :] 0, +13] Espagne :] 0, +7] Portugal :] 0, +18] Grèce :] 0, +15] Effet non significatif des autres pays de l'échantillon	Italie : +2.5 Espagne : +1.4 Portugal : +2.9 Grèce : +2.5

En ce qui concerne l'hétérogénéité des pays de résidence sondés, seuls les pays sud européens de l'échantillon ont, comparés à la Belgique, un effet significatif sur la chance de travailler. Ainsi donc, toutes choses étant égales par ailleurs, résider en France, en Irlande, au Danemark, en Finlande ou en Autriche plutôt qu'en Belgique ne modifie pas la chance de travailler. Il en est autrement de l'Espagne, de l'Italie, du Portugal et de la Grèce. Ces pays voient en effet la chance de travailler, s'améliorer, en moyenne, d'un peu plus de 0.01 à un peu moins de 0.03 en fonction du pays considéré, *ceteris paribus* (toutes choses étant égales par ailleurs). L'analyse de cette hétérogénéité sort du cadre

du présent travail, les covariables « pays » jouant ici un simple rôle de variables de contrôle.

Nos résultats confirment tout d'abord l'influence attendue du genre, du niveau d'étude et de l'historique professionnel sur la chance de travailler.

En effet, un individu dont la chance de travailler se situe entre 0 et 1 en fonction de ses caractéristiques personnelles verra son score (probabilité de travailler) diminuer de 0,02 en moyenne s'il est une femme, *ceteris paribus*. Pour certaines femmes, cette diminution de la probabilité d'emploi peut atteindre 0,08.

Pour le niveau d'étude, il apparaît qu'être diplômé de l'enseignement supérieur, comparé au second cycle du secondaire améliore en moyenne la chance d'emploi d'un peu plus de 0,01 tandis que ne pas avoir atteint le niveau du 2^{ème} cycle du secondaire, comparé à ce dernier, affaiblit la chance d'emploi d'un peu plus de 0,01 en moyenne. L'effet positif (négatif) du niveau d'étude supérieur (inférieur au second cycle du secondaire) sur la probabilité de travailler peut atteindre 0,05. Par ailleurs, il ressort que l'impact de la connaissance d'une seconde langue sur la chance d'emploi peut être aussi important que celui d'avoir un diplôme de l'enseignement supérieur. En effet, ces deux variables ont un effet marginal de même moyenne et de même amplitude.

En ce qui concerne l'historique professionnel (qui réfère à la fois à la durée du chômage et à l'expérience professionnelle), l'effet d'une longue période de chômage atténue grandement la chance d'emploi, en affectant la chance d'emploi de 0,32 en moyenne. L'impact du chômage de longue durée peut diminuer la probabilité de travailler de 0,58 ce qui affaiblit considérablement l'espérance d'emploi des personnes concernées. Quant à l'expérience professionnelle, son effet marginal moyen est faible (+0,002) étant donné le nombre moyen d'années d'expérience professionnelle élevé dans l'échantillon considéré (un peu plus de 20 ans). Néanmoins, pour les plus jeunes travailleurs, une augmentation infinitésimale de l'expérience professionnelle améliore la chance d'emploi de 0,02 au mieux tandis qu'elle déprécie la probabilité d'emploi des plus expérimentés de 0,04 au plus.

S'agissant de l'influence de l'origine étrangère, une origine européenne, bien qu'elle influence négativement la participation au marché du travail, n'a pas d'effet direct sur la chance de travailler. Martens et Ouali. (2005) observent néanmoins, qu'en ce qui concerne la Belgique, seuls les étrangers originaires des pays limitrophes (Allemagne, France, Luxembourg, Pays-Bas et Grande-Bretagne) semblent ne pas subir de discrimination sur le marché de l'emploi, contrairement à d'autres POE même d'origine européenne. Il n'est toutefois pas possible d'utiliser ECHP pour tester cette dernière hypothèse (cf. en annexe la définition des variables capturant l'effet de l'origine).

Une origine extra-européenne influence également de manière négative la chance de participer au marché de l'emploi mais elle s'accompagne de surcroît d'un effet négatif direct sur la chance d'accès à l'emploi. En effet, la conséquence de cette origine est de diminuer, *ceteris paribus*, la chance d'emploi de 0,08. Cet effet négatif peut atteindre 0,23 pour certains. Il apparaît donc que pour certaines observations, bien que cela ne soit pas vrai en moyenne, l'effet négatif de l'origine extra-européenne sur la chance d'emploi est plus important que celui d'une période de chômage de plus d'un an.

Par ailleurs, être né dans le pays de résidence n'influence ni la probabilité de participer au marché du travail, ni la chance d'emploi quelle que soit l'origine de la personne considérée. Ainsi donc, les POE nées dans leurs pays de résidence n'en retirent aucun avantage compétitif sur le marché du travail. Par ailleurs, la durée du séjour des POE nées en dehors de leur pays de résidence, si elle influence positivement la probabilité d'appartenir à la population active, n'a aucun impact sur la chance de travailler. Ce résultat confirme les observations de Debuissou (2004) lorsqu'il conclut que la durée du séjour ne modifie pas la chance d'emploi des étrangers résidant en Belgique.

L'analyse statistique a, par ailleurs, permis de mettre en exergue l'influence sur la chance d'accès à l'emploi d'autres variables, telles que le capital social, le capital économique ou le statut et la taille de la famille, qu'il nous paraît important de souligner. En effet, l'influence du capital social par exemple, plus rarement quantifiée dans la mesure empirique des performances sur le marché du travail que celle du niveau d'étude, se révèle pourtant tout aussi influente que celle de ce dernier. Ainsi, le capital social améliore en moyenne la chance d'emploi de 0,014 (0,011 pour l'enseignement supérieur). Pour certaines observations, cette amélioration peut atteindre 0,07 (0,05 pour l'enseignement supérieur).

Par ailleurs, le capital économique semble ne pas influencer directement la chance de travailler. Toutefois, l'effet du capital économique est aussi capturé par d'autres covariables significatives avec lesquelles la variable supposée estimer l'influence de la richesse est corrélée. Ainsi, par exemple, être propriétaire immobilier (sans hypothèque) est corrélé négativement avec le fait d'avoir un ou plusieurs enfants à charge. De plus, il est à préciser que les revenus professionnels du cohabitant (pouvant également approximer la dotation en capital économique de l'individu observé, voire y participer) influencent négativement la participation au marché du travail.

L'effet du statut et de la taille de la famille sur la chance d'emploi estimé par notre modèle converge vers celui mis en évidence par Plasman et al. (2002). En effet, le statut de célibataire (sans cohabitant) affaiblit le score d'un peu plus de 0,01 en moyenne. De même, la charge d'un enfant (ou plus) diminue également la chance d'emploi d'un peu moins de 0,01 en moyenne. L'impact négatif du statut de célibataire et de celui de parent peut diminuer la chance d'emploi au plus, respectivement, de 0,05 et de 0,03. Il est à

noter cependant que si le statut de célibataire améliore la probabilité de participer au marché du travail (contrairement à la probabilité de travailler), le statut de parent n'influence guère cette participation.

3.2. Effets d'interaction

Nous allons à présent examiner l'effet de l'interaction entre l'origine et le niveau d'étude de manière à mieux comprendre l'articulation entre ces deux caractéristiques. L'effet d'interaction entre deux variables donne l'effet marginal combiné des deux variables considérées.

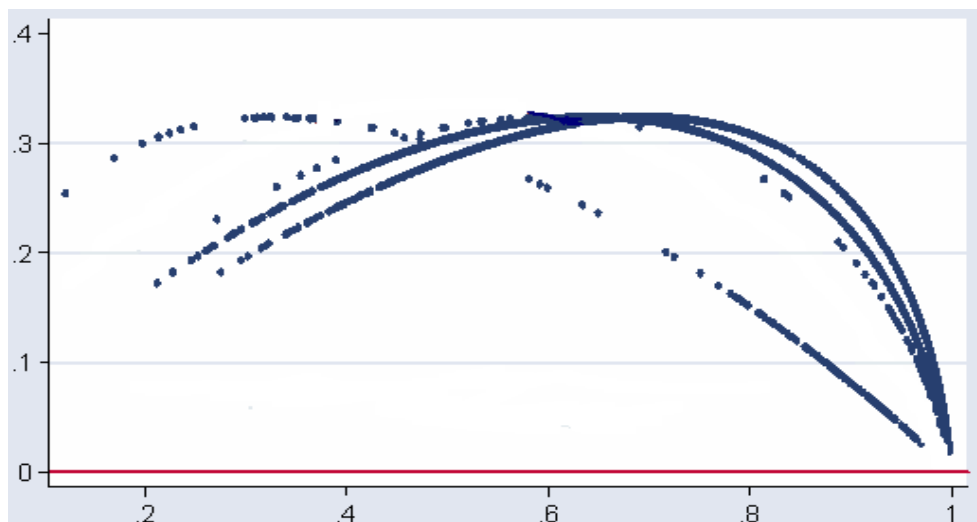
Ainsi, il est possible que le niveau d'étude affecte la chance d'emploi différemment en fonction de l'origine de la personne observée. Dans ce cas, on parle d'un effet d'interaction significatif. Si cet effet d'interaction n'est pas significatif, cela signifie que le niveau d'étude affecte la probabilité d'emploi de tous les individus de la même manière quelle que soit l'origine de la personne considérée.

Etant donné que l'effet de l'interaction entre une origine européenne et le niveau d'étude n'est pas significatif, seul celui de l'interaction entre une origine extra-européenne et le niveau d'étude est présenté dans cette section.

3.2.1. Interaction entre l'origine non-européenne et un diplôme au plus du secondaire inférieur

Alors qu'un niveau de scolarité au plus du secondaire inférieur et une origine extra-européenne ont tous les deux, considérés séparément, une influence négative sur la chance de travailler, la figure 1 ci-dessous montre que l'effet de leur interaction est de toujours augmenter la chance d'accès à l'emploi.

Figure 1 : Effet de l'interaction entre un diplôme au plus du secondaire inférieur et une origine extra-européenne



La figure 1 reprend en abscisse la chance d'emploi prédite pour chaque observation (représentée par un point bleu) tandis que l'axe des ordonnées indique l'effet total sur la chance d'emploi de l'interaction entre l'origine extra-européenne et un niveau d'étude correspondant au mieux au premier cycle du secondaire (c-à-d. la variation de la probabilité de travailler dans le cas où l'observation serait à la fois d'origine non-européenne et peu scolarisée, toutes choses restant égales par ailleurs).

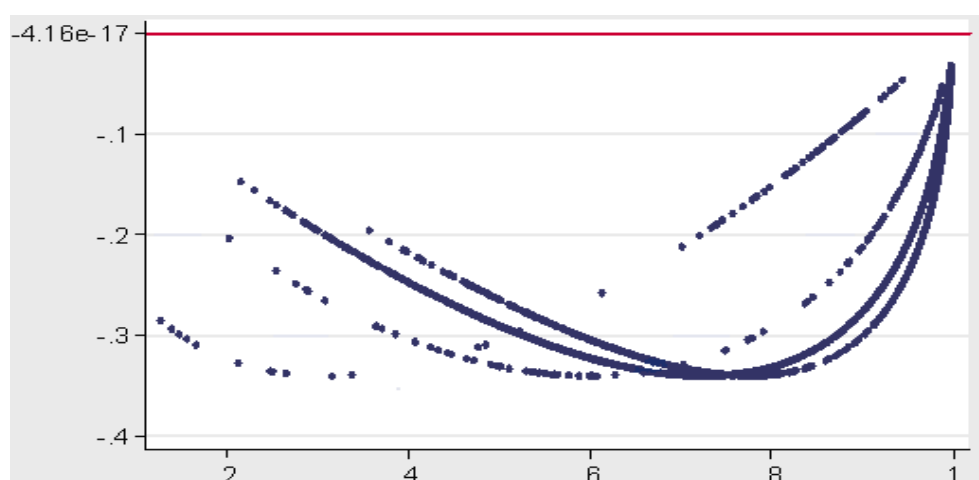
Autrement dit, une personne voit sa chance d'emploi s'améliorer, *ceteris paribus*, si elle est faiblement scolarisée et d'origine non-européenne. Cet effet d'interaction varie entre 0,02 et 0,32 selon les personnes. Son impact moyen sur la chance d'emploi est de +0,13.

Ce résultat signifie que, si l'origine non-européenne considérée isolément affaiblit la chance d'emploi, son interaction avec un faible niveau d'étude améliore la chance d'emploi toute autre chose étant égale par ailleurs. Il s'agit là d'un symptôme de ségrégation puisque les tâches les moins qualifiées sont préférentiellement allouées aux personnes d'origine non-européenne.

3.2.2. Interaction entre l'origine non-européenne et le diplôme de l'enseignement supérieur

Alors qu'une origine extra-européenne et un diplôme de l'enseignement supérieur ont, considérés séparément, des effets opposés sur la probabilité de travailler, leur interaction a toujours un effet négatif sensible sur la chance d'emploi. En moyenne, l'effet marginal de l'interaction entre une origine non-européenne et un diplôme du supérieur est de déprécier la chance d'emploi de 0,16. Toutefois, la diminution de la chance d'accès à l'emploi consécutive à cette interaction peut atteindre 0,34. Au mieux, cet effet ne déprécie la probabilité de travailler que de 0,03.

Figure 2 : Effet de l'interaction entre un diplôme du supérieur et une origine extra-européenne



La figure 2 reprend en abscisse la chance d'emploi prédite pour chaque observation (représentée par un point bleu) tandis que l'axe des ordonnées indique l'effet total, sur la chance d'emploi, de l'interaction entre une origine non-européenne et un niveau d'étude correspondant à l'enseignement supérieur.

Ainsi la réussite des études supérieures rend sensiblement plus difficile l'intégration sur le marché du travail des personnes d'origine non-européenne puisque ce niveau d'étude déprécie grandement leur chance d'emploi, déjà fragilisée du fait de leur simple origine. En effet, si l'effet marginal moyen d'une origine non-européenne est de -0.08, l'effet de l'interaction de cette origine avec un niveau d'étude supérieur est de -0.16 en moyenne. Soit une augmentation de 100% de la dépréciation moyenne de la chance d'emploi, consécutive à des études supérieures réussies.

Il en résulte que les personnes d'origine non-européenne connaissent un effet inversé du niveau d'éducation sur leur chance d'emploi. Si leur chance moyenne d'emploi se trouve stimulée lorsqu'elles ont un faible niveau d'étude, elle est au contraire fortement dépréciée en cas de plus longues études, *ceteris paribus*. Ce double résultat d'interaction permet de conclure, *ceteris paribus*, à la ségrégation des personnes d'origine non-européenne dans les tâches nécessitant un faible niveau de scolarisation. En effet, toutes autres choses étant égale par ailleurs, en moyenne, leur chance d'emploi est sensiblement supérieure pour les tâches non-qualifiées tandis qu'elle est fortement dépréciée pour les postes de travail requérant une formation supérieure.

4. Synthèse et conclusions

L'objectif principal de la présente étude consiste à analyser l'influence du niveau d'étude sur l'accès à l'emploi des personnes d'origine étrangère (POE), définies ici comme

n'ayant pas la nationalité de leur pays de résidence ou l'ayant acquise par naturalisation.

A cette fin, nous utilisons un modèle expliquant la chance d'emploi, compte tenu du premier filtre que constitue la décision de participer au marché du travail, à partir de variables dont certaines à l'impact controversé et d'autres à l'effet plus rarement estimé, comme celui du capital social par exemple. Les variables explicatives de ce modèle sont relatives au genre, à l'origine, à l'historique professionnel (chômage et expérience professionnelle), à la trajectoire migratoire, aux différentes dotations en capital symbolique et aux caractéristiques du ménage.

Aucune base de données permettant l'implémentation d'un tel modèle n'existant pour la Belgique, la démarche proposée consiste à exploiter la richesse et la diversité des informations contenues dans ECHP 2001 (European Community Household Panel Longitudinal Database) en élargissant l'analyse à l'ensemble des Etats membres de l'UE qui fournissent les informations ciblées en 2001 (Belgique, France, Irlande, Autriche, Finlande, Danemark, Espagne, Italie, Portugal et Grèce). Afin de tenir compte de l'hétérogénéité des différents pays observés, l'effet propre de chacun d'entre eux sur la participation au marché du travail, tout comme sur l'accès à l'emploi, a été isolé et expurgé de l'influence des autres covariables.

De manière générale, tout d'abord, nos résultats confirment les effets positifs sur l'accès à l'emploi du niveau d'étude et du premier temps de l'expérience professionnelle, comme ils confirment ceux, négatifs, du genre, d'une longue période de chômage et d'une trop longue expérience professionnelle. Bien que plus rarement pris en considération, le capital social joue pourtant un rôle tout aussi influent qu'un diplôme du supérieur dans l'accès à l'emploi, comme en témoignent nos résultats. Il en est de même de la connaissance d'une seconde langue. Si nous n'avons pas décelé une influence directe du capital économique sur la chance de travailler, néanmoins, nombre de variables explicatives sont corrélées au patrimoine et capturent de ce fait une partie de l'effet positif de la richesse sur l'accès à l'emploi. En ce qui concerne l'impact de la famille, le statut de cohabitant influence positivement la chance d'emploi tout en diminuant la probabilité d'appartenance à la population active. Par conséquent, une politique de réallocations sociales défavorisant les cohabitants pourrait avoir des effets contreproductifs en termes de lutte contre le chômage. Par ailleurs, la charge d'un ou plusieurs enfants, bien qu'elle déprécie la chance de travailler, n'a aucun impact sur la participation au marché de l'emploi. Nos résultats ne supportent donc pas l'hypothèse d'un effet de substitution de revenus professionnels par les allocations familiales.

De manière plus spécifique aux POE, quelle que soit l'origine étrangère considérée, cette dernière influence toujours négativement la participation au marché du travail.

En ce qui concerne l'accès à l'emploi des POE européennes, les tests statistiques effectués réfutent l'hypothèse d'une discrimination. Toutefois, avant de conclure à l'absence totale de discrimination les concernant, une analyse plus fine (impossible avec ECHP) distinguant les pays d'origine non-limitrophes du pays de résidence est nécessaire, comme l'illustrent Martens et al. (2005) en soulignant qu'en Belgique, seuls les ressortissants d'un pays voisin ne connaissent aucune discrimination xénophobe sur le marché de l'emploi.

Par contre, ces mêmes tests statistiques attestent qu'une origine extra-européenne, *ceteris paribus*, diminue toujours la chance d'accès à l'emploi. Nos résultats mettent également en évidence que les POE nées dans leur pays de résidence n'en retirent aucun avantage compétitif sur le marché du travail, comme ils confirment que la durée du séjour (dans le pays de résidence) des POE nées à l'étranger n'a aucun impact sur leur chance de travailler, bien qu'influençant positivement leur participation au marché du travail.

La principale contribution de la présente étude réside cependant dans l'analyse économétrique de l'effet de l'interaction entre une origine étrangère et le niveau d'étude sur la chance d'accès à l'emploi. En effet, nos résultats montrent que si le niveau d'étude a de manière générale un impact positif sur la chance d'emploi, il influence de manière singulière – et sensible en moyenne – celle des personnes d'origine extra-européenne. Ainsi, *ceteris paribus*, un niveau d'étude du secondaire inférieur (ou moindre) stimule la chance d'emploi des POE extra-européennes tandis qu'un diplôme de l'enseignement supérieur la déprécie.

Dés lors, toutes autres choses égales par ailleurs, les POE extra-européennes faiblement scolarisées (diplôme du secondaire inférieur au plus) ont une plus grande chance d'emploi, non seulement comparées aux POE de même origine ayant une scolarité plus poussée, mais également comparées, en moyenne, aux personnes d'origine européenne (POE ou non), quel que soit le niveau d'étude de ces dernières. Quant aux diplômés du supérieur d'origine extra-européenne, ils font face, singulièrement, à un rendement négatif de leur investissement en capital humain, à la différence des autres lauréats du supérieur.

Il en résulte, *ceteris paribus*, une dynamique de ségrégation des POE extra-européennes dans les tâches les moins qualifiées et une tendance à l'exclusion des diplômés du supérieur d'origine extra-européenne dans la mesure où, tout autre chose égale par ailleurs, ils ont une moindre chance d'accès à l'emploi requérant une formation supérieure.

Cette ségrégation dans les segments d'activités les moins qualifiés expose tout particulièrement ces populations aux retournements conjoncturels du marché de l'emploi et à l'infériorisation sociale. De plus, la dévalorisation de leurs études supérieures est d'autant plus préjudiciable, qu'à l'instar des femmes, les POE extra-européennes

investissent dans ce type de capital symbolique dans le cadre de leur stratégie d'émancipation sociale.

Bibliographie

Abe M. et Ohta S. (2001), "Fluctuations in Unemployment and Industry Labour Markets." *Journal of the Japanese and International Economies*, 15 (4), 437-464.

Arriijn P., Feld S. et Nayer A. (1997), *Discrimination in Access to Employment on Grounds of Foreign Origin: the Case of Belgium*. Bureau International du Travail, Genève.

Ai C., Norton C. et Wang H. (2004), "Computing Interaction Effects and Standard Errors in Logit and Probit". *The Stata Journal*, 4 (2), 103-116.

Bayard K. (1999), *Why are Racial and Ethnic Wage Gaps Larger for Men than for Women? Exploring the Role of Segregation using the New Worker-Establishment Characteristics Database*. National Bureau of Economic Research Working Paper: 6997.

Becker Gary S. (1957), *The Economics of Discrimination*. University Chicago Press.

Beishon S., Berthoud R., Lakey J., Modood T., Nazroo J., Smith P. et Virdee S. (1997), *Ethnic Minorities in Britain: Diversity and Disadvantages*. Policy Studies Institute, London.

Blackaby D.H. (1998), "The Ethnic Wage Gap and Employment Differentials in the 1990s: Evidences for Britain." *Economic Letters*, 58 (1), 97-103.

Blackaby D.H. Leslie D.G., Murphy P.D. et O'Leary N.C. (2002), "White/Ethnic Minority Earnings and Employment Differentials in Britain: Evidence from the LFS." *Oxford Economic Papers*, 54, 270-297.

Blinder A.S. (1973), "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates." *Journal of Human Resources*, 8, 436-455.

Bourdieu P. (1980a), « Le capital social. Note provisoire. » in *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°31, p. 2-3

Bourdieu P. (1980b), *Le sens pratique*, Paris, Ed. de Minuit.

Bourdieu P. (1992), *Réponses*, Paris, Seuil.

Bourdieu P. (1997), *Méditations Pascaliennes*, Paris, Seuil.

Bradley S., Crouchley R. et Oskrochi R. (2003), "Social Exclusion and Labour Market Transitions: a Multi-State Multi-Spell Analysis using the BHPS." *Labour Economics* 10, 659-679.

Brown R.S., Moon M. and Zoloth S. (1980), "Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-Female Differentials." *Journal of Human Resources*, 15, 3-28.

Cherenti R. (2005), *Analyse 2005 des pièges à l'emploi*, Fédération des CPAS.

- Chichah S. (2007), "Is Fatima PhD more employable than Mohammed not graduated?" . Non encore publié.
- Coleman M.G. (2003), "Job Skill and Black Male Wage Discrimination." *Social-Science-Quarterly*, 84(4), 892-905.
- Connor H., La Valle I., Tackey N.D. et Perryman S. (1996), "Ethnic Minority Graduates: Difference by Degree." *Labour Market Trends*, September, 395-6.
- Darity W. et Gordon Nembhard Jr. and J. (2000), "Racial and Ethnic Economic Inequality: The International Record". *The American Economic Review* , 90(2), 308-311.
- Delagrange H. et Stoop R. (1998), "De Allochtoon Wordt Gediscrimineerd." *Samenleving en Politiek* , 5 (5), 4-11.
- Denolf et Martens A. (1991), "Social Inequality on the Job Market. The Ethnic Determinant." *Tijdschrift voor Sociologie*, 12 (3-4), 443-467.
- De Silva A. (1999), "Wage Discrimination against Natives." *Canadian Public Policy*, 25 (1), 65-85.
- Desmarez P., Van Der Halen P., Ouali N., Degraef V., Tratsaert K. (2004), *Minorités ethniques en Belgique: migration et marché du travail*, Ghent, Academia Press.
- Dickens W.T. et Lang K. (1985), "A Test of the Dual Labour Market Theory." *American Economic Review*, 75, 792-805.
- Dickens W.T. et Lang K. (1988), "The Re-emergence of Segmented Labour Market Theory." *American Economic Review*, 78, 129-134.
- Doeringer P.B. et Piore M.J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Mass.
- Debuisson M., Docquier F., Nantcho M. et Noury A. (2004), "Immigration and aging in the Belgian regions". Discussion papers n° 0402. IWEPS.
- Dubin J.A. et Rivers D. (1990), "Selection bias in linear regression, logit and probit models". *Modern Methods of Data Analysis*, Fox J. and Scott Long J.
- Dufour C. (2003), " Autriche: Travailleurs étrangers, des hôtes par nécessité ». *Chronique Internationale de l'IRES* n° 84.
- Fields J. et Wolff E.N. (1991), "The Decline of Sex Segregation and the Wage Gap, 1970-80." *Journal of Human Resources*, 26 Part 4, 608-622.
- Falaris E. (2004), "Private and Public Sector Wages in Bulgaria." *Journal of Comparative Economics*, 32 (1), 56-72.
- Gabriel P. et Schmitz S. (1989), "The Effect of Occupation Segregation on the Relative Earning of Black Males." *Economic Letters*, 30 (1), 77-83.
- Guillon M. et Hily M.A. (sous la coordination de) (1996), « Espagne, Portugal, Grèce, pays d'immigration », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, Vol 12, n°1.
- Hakim C. (1998), *Social Change and Innovation in the Labour Market*. Oxford University Press.
- Heckman J. (1979), "Sample Selection Bias as a Specification Error." *Econometrica*, 47 (1).
- Heij C., De Boer P., Franses P.H., Kloek T. and Van Dijk H.K. (2004), *Econometric*

- Methods with applications in Business and Economics*. Oxford University Press.
- INS (2003), *Enquête sur les forces de travail*.
- John C. (2002), "Prosperity for All? The Economic Boom and African Americans." *Journal of Economic Literature*, 40 (4), 1268.
- Lasswell T. (1965), *Class and Stratum*. Boston, MA.
- Lazaridis G. et Wickens E. (1999), "«Us» and the «Others»: Ethnic Minorities in Greece." *Annals of Tourism Research*, 26 (3), 632-655.
- Leontardi M.R. (1998), "Segmented Labour Markets : Theory and Evidences." *Journal of Economic Surveys*, 12, 63-101.
- Liu P., Zhang J. et Chong S. (2002), "Occupational Segregation and Wage Differentials between Natives and Immigrants: Evidence from Hong Kong." *Journal of Development Economics*, 73 (1), 395-413.
- Martens A. et Verhoeven H. (2000), "De Vreemde Eend in de Bijt, Arbeidsmarkt en Diversiteit. Een Kwantitatief Onderzoek naar de Positie van de Allochtonen op de Arbeidsmarkt in Vlaanderen en Brussel." Leuven, Dossier Steunpunt WAV.
- Martens A. (2004), "L'immigration marocaine et la politique de main d'œuvre en Belgique" in N. Ouali, *Trajectoires et dynamiques migratoires de l'immigration marocaine de Belgique*. Louvain-La Neuve, Academia Bruylant, 251-282.
- Martens A., Ouali N., Van de maele M., Vertommen S., Dryon P. et Verhoeven H. (2005), *Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale*, Rapport de synthèse, ULB et KUL.
- Mavromaras K. et Rudolph H. (2002), "Occupational Segregation and the Male-Female Wage Gap in Germany between 1985 and 1995." *Cahiers Economiques de Bruxelles*, 45 (2), 71-89.
- Mavromaras K. (forthcoming), "Wage Differentials between Male-Female and Native-Foreign Workers in Pre-unification Germany." *International Journal of Manpower*.
- Meulders D., Plasman R. et Rycx F. (2002), "Gender Wage Gaps: A European Perspective." *Cahiers Economiques de Bruxelles*, 45 (2).
- Neuman S. et Silber J. (1996), "Wage Discrimination across Ethnic Groups: Evidence from Israel." *Economic Inquiry*, 34(4), 648-661.
- Niesing W., Van Praag B. et Veenman J. (1994), The unemployment of ethnic minority groups in the Netherlands. *Journal of Econometrics*, 61, 173-196.
- Norton C. et Ai C. (2003), "Interaction Terms in Logit and Probit Models." *Economics Letters*, 80, 123-129.
- Oaxaca R. (1973), "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Market." *International Economic Review*, 14 (3), 693-709.
- OCDE (2004), *Tendances des migrations internationales*, Rapport SOPEMI.
- OCDE (2007), Site internet : www.oecd.org
- Ouali N. (2003), *L'Immigration en Belgique: Effectifs, Mouvements et Marché du Travail*. Direction Générale Emploi et Marché du Travail. <http://www.meta.fgov.be>
- Ouali N. (2004), « Analyse des données démographiques et des demandes d'asile » in

« Minorités ethniques en Belgique : migration et marché du travail » Desmarez P., Van Der Halen P., Ouali N., Degraef V., Tratsaert K., *Minorités ethniques en Belgique: migration et marché du travail*, Gent, Academia Press.

Poulain M., Perrin N. et Singleton A. (2006), *Towards harmonised european statistics on international migration*, Presses Universitaires de Louvain.

Plasman A., Plasman R., Rusinek M. et Rycx F. (2002), "Indicators on Gender Pay Equality." *Cahiers Economiques de Bruxelles*, 45 (2), 11-40.

Plasman A., Plasman R. et Rusinek M. (2002), "L'Evolution de l'Ecart Salarial de Genre dans l'Union Européenne." *Cahiers Economiques de Bruxelles*, 45 (2), 41-69.

Ramanathan R. (1993), *Statistical methods in econometrics*. Academic Press, 316-330.

Rosevaere D. et Jorgensen M. (2005), "Migration and integration of immigrants in Denmark", *Economics department working paper*, No. 386, OECD.

Roig, A.H. (1999), "Testing Spanish Labour Market Segmentation: an Unknown-Regime Approach." *Applied Economics*, 31, 293-305.

Rycx F. et Tojerow I. (2002), "Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap in Belgium." *Cahiers Economiques de Bruxelles*, 45 (2), 119-141.

Sloane P.J., Murphy P.D., Theodossiou I. et White M. (1993), "Labour Market Segmentation: a Local Labour Market Analysis using Alternative Approaches." *Applied Economics*, 25, 569-581.

Souza-Poza A. (2004), "Is the Swiss Labor Market Segmented ? An Analysis using Alternative Approaches." Oxford: *Labour Review of Labor Economics and Industrial Relations*, 18 (1), 131-161.

Vertommen S., Martens A. et Ouali N. (2006), *Topography of the Belgian labour market: Employment: gender, age and origin*, Brussels, Fondation Roi Baudouin.

Viprey M., "Les mécanismes de discrimination à l'égard des jeunes dont l'origine étrangère est réelle ou supposée » *La Revue de l'IRES*, 62-84.

Yitzhaki S. (1994), "Economic Distance and Overlapping of Distributions." *Journal of Econometrics*, 61, 147-159.

Zéroulou Z. (1998), "La réussite scolaire des enfants d'immigrés". *Revue française de sociologie*, XXIX, 447-470.

Annexe 1 : Description de l'échantillon

En limitant ECHP DB aux états membres de l'UE qui fournissent les co-variables retenues, nous obtenons un échantillon de près de 60 000 personnes.

Echantillon par pays de résidence et origine

Pays	Nombre de personnes observées	Personnes d'origine étrangère	Personnes d'origine européenne	Personnes d'origine extra-européenne
Danemark	3 045	45	25	20
Finlande	4 387	27	9	18
Irlande	3 373	56	50	6
Belgique	3 354	123	102	21
France	5 367	197	122	75
Autriche	4 465	117	37	80
Espagne	10 660	75	34	41
Italie	8 946	58	23	35
Grèce	9 861	71	11	60
Portugal	6 464	68	29	39
Total	59 992	837	442	395

Sous-échantillon de la population des personnes d'origine étrangère

Personnes d'origine étrangère	Effectif	Femmes	Nés dans le pays de résidence	Niveau d'éducation ⁴⁹	Age	Population active
Origine extra-européenne	395	199	94	<i>Etud inf:</i> 180 <i>Etud sup:</i> 86	16 à 91 Moyenne:44	245
Origine européenne	442	230	122	<i>Etud inf:</i> 223 <i>Etud sup:</i> 91	16 à 92 Moyenne:48	249

⁴⁹ Cf. annexe 2 pour la définition des variables Etudinf et Etudsup.

Annexe 2 : Définition des variables

Variables expliquées

▪ Part

“Part” est la variable dépendante de l'équation de participation au marché du travail. C'est une variable binaire qui prend sa valeur non nulle lorsque la personne observée appartient à la population active.

▪ Work

“Work” est la variable dépendante de l'équation de probabilité d'être employé. C'est une variable binaire qui prend sa valeur non nulle lorsque la personne observée travaille.

Variables explicatives

Les covariables décrites ci-dessous seront utilisées dans les équations respectivement de participation au marché du travail et de probabilité de travailler. Ces covariables sont supposées capturer les effets possibles de l'origine, du genre, de l'histoire professionnelle, du capital symbolique, de la trajectoire migratoire ainsi que de la taille du ménage et du cycle de vie sur la probabilité de l'individu observé d'appartenir à la population active ainsi que sur sa chance d'accéder à l'emploi.

▪ Ane & ae

Dans la grande majorité des recherches économétriques en Europe continentale, la nationalité est utilisée comme variable de contrôle pour l'impact de l'origine sur la probabilité d'emploi.

Toutefois, pour des pays tels que la Belgique qui ont facilité l'accès à la nationalité, les POE ayant acquis la nationalité de leur pays de résidence par naturalisation disparaissent des statistiques relatives aux populations étrangères (sans toutefois connaître une amélioration de leur situation sur le marché de l'emploi). Ainsi par exemple, si l'on considère les deux principales minorités d'origine extra-européenne résidant en Belgique, à savoir les Marocains et les Turcs, respectivement 66% et 70% d'entre eux ont acquis la nationalité belge (Poulain et al. 2006) sans que leur situation sur le marché de l'emploi ne s'améliore pour autant (Martens et al. 2005, Vertommen et al. 2006).

Pour la Belgique, les personnes naturalisées représentent en 2003 environ 5% de l'ensemble de la population belge pour une population étrangère (non-européenne) d'environ 8% (3%) (INS 2003). Ils convient donc d'identifier ces ex-étrangers dans l'analyse de la discrimination sur le marché du travail.

ECHP n'indique pas si la personne observée est naturalisée ou non. Néanmoins, cette

base de données signale une éventuelle double nationalité. Nous utiliserons cette dernière information pour approximer les POE.

En effet, la majorité des pays d'émigration extra-européens permettent à (voire obligent) leurs ressortissants de conserver leur nationalité d'origine (Maroc, Turquie, Pologne⁵⁰,...) en cas de naturalisation. Les POE européennes quant à elles ne peuvent pas toujours conserver

leur nationalité d'origine en cas de naturalisation. Cependant, leur origine européenne ne devrait les inciter à la naturalisation que dans une moindre mesure.

Ainsi par exemple, si l'on considère la nationalité d'origine des Belges par naturalisation entre 1995 et 2000, et plus spécifiquement les 10 nationalités⁵¹ les plus représentées, à savoir 202 786 personnes, moins de 8% d'entre eux avaient au départ une nationalité européenne (Ouali 2003). Plus de 92% d'entre eux provenaient de pays extra-européens, reconnaissant tous la double nationalité (selon les informations fournies par les Consulats de ces différents pays), à l'exception notable de la R.D du Congo qui ne comptait cependant que pour 3% des naturalisations. Ouali (2004) confirme que « ce sont surtout les ressortissants non-européens qui se naturalisent le plus [sur la période 1997-2001], ils représentent 90% des naturalisations »⁵².

Par ailleurs, nous considérons comme négligeable, le nombre de personnes d'origine non-étrangère qui acquiert une autre nationalité. A titre d'exemple, entre 1995 et 2000, moins de 87 Belges par an en moyenne ont acquis une autre nationalité.

La variable binaire "ane" est relative aux étrangers et ex-étrangers (nationaux nés étrangers) non ressortissants d'un Etat membre de l'UE tandis que la variable binaire "ae" s'intéresse aux étrangers et ex-étrangers ressortissants d'un Etat membre de l'UE.

"Ane" est non-nul si l'individu observé est un étranger ressortissant d'un pays hors UE ou s'il a la nationalité de son pays de résidence mais est né étranger ressortissant d'un pays hors UE.

"Ae" est non-nul si l'individu observe est un étranger ressortissant d'un pays de l'UE ou s'il a la nationalité de son pays de résidence mais est né étranger ressortissant d'un Etat membre de l'UE.

Ces deux variables sont nulles si l'individu observé est né avec la nationalité de son pays de résidence.

▪ Sex

La variable binaire "sex" est non-nulle si l'individu observé est une femme.

La discrimination liée au genre est bien établie pour les pays de l'UE mais l'effet, sur la probabilité d'être engagé, de l'interaction entre le genre et l'origine reste méconnue en Europe continentale, contrairement aux Etats-Unis par exemple où certaines femmes peuvent moins souffrir de la discrimination que les hommes de même origine (Bayard,

⁵⁰ Etat non membre de l'UE en 2001.

⁵¹ Ces 10 nationalités sont celles du Maroc, de la Turquie, de l'Italie, de l'ex-Yougoslavie, de l'Algérie, de la R.D. du Congo, de la France, de la Tunisie, de la Roumanie et de la Pologne (Ouali, 2003).

⁵² Ouali (2004), page 20.

1999).

▪ Expce & expce²

La variable “*expce*” exprime l’expérience professionnelle de la personne observée en mesurant le nombre d’année où elle a été employée. “*Expce²*” en est la forme quadratique. En effet, l’effet positif de cette variable est décroissant et devient négatif après un certain nombre d’années de travail.

▪ Ltunemployed

“*Ltunemployed*” est une variable binaire, qui est non-nulle si l’individu interviewé a été au chômage pendant un an ou plus, et ce, au moins une fois sur la période entre 1996 et 2001. En effet, étant donné que les travailleurs désavantagés sont plus sensibles aux cycles économiques (Juhn, 2002 et Mavromaras, 2006), il est important de capturer l’effet possible de l’inactivité sur une même période de référence.

▪ Etudinf & etudsup

La variable binaire “*etudinf*” est non-nulle si le plus haut niveau d’éducation atteint est inférieur au niveau secondaire supérieur.

La variable binaire “*etudsup*” est non-nulle si le plus haut niveau d’éducation atteint est l’enseignement supérieur.

Ces deux variables sont nulles si le plus haut niveau d’éducation atteint est le niveau secondaire supérieur.

De même que pour le genre, l’effet de l’interaction entre l’éducation et l’origine est ambigu (voir Connor et al., 1996 ainsi que Blackaby et al., 1998 et 2002).

▪ Native

La variable binaire “*native*” est non-nulle pour les personnes interviewées qui sont nées dans leur actuel pays de résidence.

En toute hypothèse, on pourrait penser que les étrangers nés dans leur pays de résidence ont un avantage compétitif sur le marché du travail par rapport aux migrants. En effet, leur dotation en capital symbolique (éducation, maîtrise de la langue, capital social, ...) devrait être, en toute logique, plus aisément valorisé sur le marché de l’emploi. Cependant, aucun effet de ce genre n’a été observé à ce jour.

▪ Stay

“*Stay*” contrôle pour la durée du séjour des étrangers/naturalisés non natifs de leur pays de résidence. Sa valeur est égale au nombre d’années écoulées depuis que ces personnes ont immigré dans le pays observé.

Le pouvoir explicatif de cette variable reste controversé (voir Niesing, 1994 et Debuissou, 2004).

▪ Lq2

Dans quelle mesure les compétences linguistiques (particulièrement la maîtrise d’une langue officielle du pays de résidence) améliorent les opportunités d’emploi pour les

étrangers ou les nationaux représentés comme tels reste une question ouverte (voir Niesing et al., 1994 et Beishon, 1997).

La variable binaire “*lg2*” est non-nulle lorsque la personne observée maîtrise une seconde langue suffisamment bien que pour tenir une conversation dans la plupart des contextes sociaux.

▪ *Ksoc*

Dans l’acceptation de Bourdieu (1980a) le capital social réfère à « l’ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d’un réseau durable de relations... ». Ce capital social est en interaction permanente avec les autres dotations en capital symbolique, notamment celles en capital économique et culturel. ECHP DB renseigne si, oui ou non, la personne est « membre d’un club, tel qu’un club de sport ou de loisirs, d’une association locale ou d’un comité de quartier, d’un parti, etc. ». Nous utiliserons cette donnée comme proxy du capital social de l’individu. “*Ksoc*” est une variable binaire qui est non-nulle en cas d’appartenance à une quelconque organisation.

A notre connaissance, la significativité de cette variable n’a jamais été testée, à ce jour, dans les équations d’offre de travail. Selon Bourdieu, celle-ci devrait influencer positivement la probabilité d’être employé.

▪ *Proprio & futproprio*

Le patrimoine immobilier de la personne observée définit la variable capturant l’effet du capital économique.

Les variables binaires “*proprio*” et “*futproprio*” sont respectivement non-nulles pour les propriétaires sans emprunt hypothécaire sur leur habitation (ou si l’hébergement est fourni à titre gratuit), et pour les propriétaires ayant un emprunt hypothécaire en cours. Ces deux variables sont nulles si l’individu observé est locataire.

▪ *Revpart*

La variable “*revpart*” donne, pour les personnes vivant en couple (qu’elles soient mariées ou non), le revenu professionnel net total (travail indépendant inclus) du partenaire pour l’année 2000, exprimé en parité de pouvoir d’achat.

Dans le cadre de la sociologie bourdieusienne, les agents sociaux ont une dotation globale en capital symbolique qu’ils utilisent pour maintenir/améliorer leur position dans l’espace social. Le capital économique, social et culturel sont différentes « devises » d’un même capital symbolique qui peuvent être interchangées par les individus pour mener leur trajectoire sociale (voir Bourdieu, 1992 et 1997).

Nous considérons que la position sociale d’un individu peut être estimée par ses revenus professionnels. Néanmoins, ces revenus ne peuvent constituer une variable explicative de la probabilité de travailler. En effet, avoir des revenus professionnels implique automatiquement de travailler. Toutefois, Bourdieu (1980b) suggère, avec le concept de l’habitus, que la dotation symbolique d’une personne est étroitement corrélée à celle de son entourage. Nous estimerons donc la dotation en capital symbolique d’un

individu par celle de son partenaire, lorsque ce premier vit en couple. Par conséquent, nous utiliserons “*revpart*” comme proxy pour le capital symbolique de l'individu observé. Nous nous attendons à ce que “*revpart*” capture l'effet de toute dotation en capital symbolique qui ne serait pas prise en compte par “*ksoc*” (proxy du capital social), “*etudinf*”, “*etudsup*” (proxys du capital culturel) ou par “*proprio*” et “*futproprio*” (proxys du capital économique).

▪ *Sgl & parent*

Les variables binaires “*sgl*” et “*parent*”, relatives à la composition de la famille, sont respectivement non-nulles si l'individu questionné vit en couple, quelque soit son statut marital, et s'il a au moins un enfant à charge.

La composition de la famille peut avoir un impact différent sur la possibilité de participer au marché de l'emploi pour certaines minorités, comparées aux autochtones (Blackaby et al. 2002).

▪ *BG, FR, IR, AU, FL, DK, ES, IT, PT, GR*

Ces variables binaires ont pour objectif de capturer l'effet du pays de résidence de la personne observée sur la chance de participer au marché de l'emploi/d'être employée. Elles sont relatives à, respectivement, la Belgique, la France, l'Irlande, l'Autriche, la Finlande, le Danemark, l'Espagne, l'Italie, le Portugal et la Grèce. Ainsi par exemple, la variable BG prend sa valeur non-nulle si la personne observée réside en Belgique.

La Belgique fera office de pays de référence, choisi arbitrairement, afin de comparer si chacun des autres pays à un effet significatif, comparé à la Belgique, sur les probabilités estimées.

ÉTUDES SUPERIEURES ET CARRIERE PROFESSIONNELLE : LES ENJEUX POUR LES FILLES DE MIGRANTS

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

La réussite des études supérieures des enfants de migrants issus de la classe ouvrière constitue aujourd'hui encore une véritable gageure. Elle le demeure particulièrement pour les filles d'ouvriers maghrébins et turcs qui rencontrent plus de résistances et d'obstacles dans leur parcours d'études en raison de leur sexe. Si depuis une quinzaine d'année, des changements s'opèrent incontestablement dans ces familles, les études supérieures restent encore pour nombre de parents de la première génération de migrants un projet plus « traditionnellement » dévolus aux garçons qu'aux filles⁵³. C'est ce qui a été observé dans un groupe de filles de migrants de la seconde génération qui ont réalisé leurs études supérieures au cours des années 1990.

Le présent article propose de montrer, à partir de l'analyse sur une durée de 11 ans des trajectoires de douze femmes descendantes de parents Belges ou immigrés, que la réussite des études supérieures implique des coûts différenciés selon l'origine sociale (mobilisation familiale), et qu'elle répond à des enjeux peu communs selon le groupe d'appartenance (stratégie du mariage, logique d'émancipation, intégration, etc.). Pour les filles de migrants interviewées, les études supérieures constituent davantage un instrument de positionnement au sein de la famille qu'un élément qui s'inscrit dans une stratégie professionnelle clairement définie. Elles manifestent dès lors une moindre propension que les autres femmes Belges à définir une stratégie d'insertion dans l'emploi et à se projeter dans une carrière professionnelle. L'étude montre aussi la centralité de la famille dans le choix et la réussite des études (soutien, refus) comme dans la carrière professionnelle (enfants, mari).

L'article exploite en partie deux recherches réalisées sur l'accès au marché du travail des personnes d'origine étrangère à Bruxelles, financées par la Région Bruxelles-Capitale. La première est une enquête longitudinale menée entre mai 1991 et mai 1993 (Ouali & Rea,

⁵³ La tradition réfère ici aux modèles familiaux patriarcaux des groupes issus des régions rurales.

1995). Elle portait, au départ, sur une cohorte de 945 jeunes âgés de 18 à 22 ans résidant dans les 19 communes de la Région bruxelloise et 689 jeunes après 23 mois d'observation. L'échantillon comprenait 47% de filles et 53% des garçons. La répartition par nationalité d'origine était : 37% de Belges, 16% de jeunes originaires des pays de l'UE (dont 33% d'Italiens, 22% d'Espagnols et 11% de Français) et 47% de jeunes originaires des pays non-UE (dont 68% de Marocains et 15% de Turcs). La majorité des jeunes interrogés se trouvait en classes terminales du cycle secondaire en mai 1991: 21% provenaient de l'enseignement général; 24% de l'enseignement technique; 42% de l'enseignement professionnel; 6,5% des CEFA (Centre d'éducation et de formation en alternance) et 6,5% des formations des classes moyennes (contrats d'apprentissage).

La seconde recherche est l'étude sur la discrimination à l'embauche des personnes d'origine étrangère conduite en 2004 à Bruxelles (Martens & Ouali, 2005). Le volet qualitatif de cette étude visait à comparer, à 11 années d'intervalle, les processus d'insertion professionnelle des jeunes d'origine étrangère⁵⁴ interviewés dans l'enquête longitudinale de 1993 afin d'identifier, sur une longue période, les pratiques de discrimination rencontrées dans l'accès à l'emploi et à la promotion professionnelle.

1. L'accroissement général des niveaux d'études supérieures en Belgique

Pour les femmes comme pour les hommes, le diplôme d'études supérieures est un atout important pour s'assurer une bonne insertion sur le marché du travail. Les récentes analyses des trajectoires d'insertion ont montré que le diplôme universitaire constituait une protection réelle contre le chômage, et, singulièrement, pour les femmes. C'est en effet dans cette catégorie de diplômé que la part des demandeurs d'emploi est la plus faible et que la différence entre les hommes et les femmes est la plus réduite : en 2003, elle était supérieure de 0,2% pour les femmes universitaires alors qu'elle était supérieure de 4% pour les femmes dans l'ensemble de la population active (Alaluf & al., 2004, 53).

Toutefois, il y a lieu de préciser que si le diplôme est un critère de sélection déterminant lors du recrutement (notamment dans la fonction publique), mais il ne constitue en aucun cas une protection contre les processus de discrimination à l'embauche comme le montre l'article de Souhail Chichah dans le présent numéro. Les récentes analyses du chômage des personnes d'origine étrangère (Okkerse et Termote, 2004 ; Vertommen et al. 2006) ont bien montré que la règle d'une meilleure protection contre le chômage ne fonctionne pas de la même façon pour toutes les nationalités. Le constat de Okkerse et Termote, de

⁵⁴ Une jeune d'origine étrangère est un individu qui à un moment de sa vie a eu une nationalité étrangère. Au moment de l'enquête, il ou elle pouvait être Belge ou toujours de nationalité étrangère.

ce point de vue, est très explicite : « *Ce sont les Turcs, les Marocains et les autres ressortissants hors UE qui sont le plus en butte au chômage. Même les étrangers naturalisés sont loin d'avoir les mêmes chances d'emploi que les autochtones. Pour toutes les catégories, le taux de chômage baisse en raison inverse du niveau de formation. Toutefois, cette baisse est minime dans le cas des Turcs et des Marocains.* »⁵⁵

D'une manière générale, les statistiques sur le niveau d'éducation de la population montrent que les niveaux d'études supérieures sont en augmentation dans l'ensemble de la population résidant en Belgique. En termes d'évolution, la proportion des détenteurs d'un diplôme d'études supérieures a quasi doublé entre 1990 et 2006 : respectivement 13,7% et 24,4% (INS, 2006). La Belgique détient en Europe, un des taux les plus élevés de diplômés du supérieur parmi les nationaux comme parmi les personnes nées avec une nationalité étrangère dans le groupe des 25-64 ans (Tableau 1) (OCDE, SOPEMI, 2007).

Tableau 1 : Niveau d'éducation des étrangers et des nationaux âgés de 25-64 ans dans certains pays de l'OCDE, 2003-2004, pourcentages

	Nés étrangers			Nés nationaux		
	Inférieur secondaire (ISCED ⁵⁶ 0/1/2)	Secondaire supérieur et supérieur non universitaire (ISCED 3/4)	Universitaire (ISCED 5/6)	Inférieur secondaire (ISCED 0/1/2)	Secondaire supérieur et supérieur non universitaire (ISCED 3/4)	Universitaire (ISCED 5/6)
Belgique	47,5	27,1	25,4	35,9	34,6	29,6
France	51,1	27,8	21,1	32,8	43,6	23,7
Allemagne	37,4	43,7	18,9	12,3	62,2	25,5
Italie	48,7	40,0	11,3	52,2	36,7	11,1
Pays-bas	43,5	32,3	24,2	30,6	44,4	25,0
Portugal	52,0	25,8	22,2	78,0	11,2	10,8
Royaume-Uni	22,1	43,6	34,3	15,9	54,8	29,4

Note: 2002 pour les Pays-Bas

Source: International Migration Outlook, OECD, SOPEMI 2007. *International Standard Classification of Education.

⁵⁵ L'argument de la difficulté à obtenir la reconnaissance des diplômes étrangers avancé par les auteurs ne peut évidemment expliquer à lui seul la discrimination des diplômés du supérieur d'origine étrangère.

⁵⁶ International Standard Classification of Education (ISCED 1997) classe les programmes d'enseignement par niveau. L'enseignement universitaire suppose deux niveaux: ISCED 5 A et 5 B, le B conduit à de hautes qualifications (PhD, Doctorat). ISCED 6 correspond aux programmes destinés à des recherches originales.

Le dernier recensement de la population de 2001 en Belgique révèle (Tableau 2) des différences significatives des niveaux d'éducation parmi les 25-64 ans sur base des groupes de nationalités et du sexe. Les hommes (36%) et les femmes (34,7%) provenant de l'Europe du Nord, autre Europe et des USA ont les proportions les plus importantes de personnes diplômées du supérieur, dépassant la moyenne pour les hommes (27,2%) et les femmes (28,5%). En revanche, les personnes originaires d'Europe du Sud, d'Afrique du Nord et de Turquie ont les taux les plus bas de diplômés du supérieur dans ce groupe d'âge. Cela reflète encore l'importance des faibles niveaux de qualification de l'immigration ouvrière de l'après-guerre: Italie, Espagne, Portugal, Grèce 12,1% pour les hommes et 12,5% pour les femmes ; ce qui correspond à environ un tiers de la part des Européens du Nord.

Quant à la différence hommes-femmes de la part de diplômés du supérieur, l'écart le plus important (6,4%) se situe dans le groupe des Maghrébins et Turcs : les hommes y sont deux fois plus diplômés (11,5%) que les femmes (5,1%) alors que la différence est très faible dans les autres groupes. La part très importante des femmes de ce groupe sans aucun niveau d'études (38,4%) présage des plus grands défis qu'elles doivent (ou ont dû) affronter en termes de participation au marché de l'emploi.

Tableau 2 : Niveau d'éducation selon le genre, le groupe de nationalités parmi les 25-64 ans en 2001 en Belgique (Diplôme le plus élevé, %)⁵⁷

		Aucune étude	Primaire	Secondaire	Enseignement supérieur	Inconnu
Hommes	Belge	2,9	10,4	55,1	27,7	4,0
	Europe du Nord, Europe autres et USA	4,8	8,3	44,6	36,0	6,3
	Italie, Espagne, Portugal, Grèce	7,6	18,2	53,5	12,1	8,6
	Turquie, Maroc, Tunisie, Algérie	20,3	16,6	40,3	11,5	11,3
	Autres	6,6	6,4	35,5	42,3	9,3
Total Hommes		3,4%	10,7	54,3	27,2	4,4
Femmes	Belge	3,0	11,4	52,7	29,2	3,7
	Europe du Nord, Europe autres et USA	4,5	7,8	47,0	34,7	5,9
	Italie, Espagne, Portugal, Grèce	9,2	20,3	49,5	12,5	8,5
	Turquie, Maroc, Tunisie, Algérie	38,4	18,4	25,7	5,1	12,4
	Autres	8,4	10,0	41,0	32,0	8,6
Total Femmes		3,7%	11,7	52,0	28,5	4,1

Source : INS, Recensement 2001. Calcul TEF (2006).

⁵⁷ Signalons qu'en raison des nombreuses naturalisations depuis 1985, une part très importante (> 60% pour les Marocains) des personnes nées avec une nationalité extra-européenne est aujourd'hui Belge.

2. Les enfants de migrants et l'enseignement supérieur

La forte sélectivité du système éducatif à l'égard des enfants de migrants au primaire puis au secondaire a, jusqu'au milieu des années 1990, donné un caractère d'exception aux étudiants et diplômés de l'enseignement supérieur issus de l'immigration : les trajectoires d'études supérieures étaient rares et atypiques. D'origine ouvrière pour la plupart, les parcours de ces jeunes se singularisent plutôt par l'échec, le redoublement et la mise au travail précoce comme sanction de l'échec (Campioli, 1977).

Les travaux scientifiques néerlandophones et francophones sur la scolarité des enfants de migrants ont invariablement surtout reflété les difficultés d'apprentissage observées dès 1962 (De Coster & Derume). Ils continuèrent par la suite à souligner l'ampleur de l'échec scolaire de ces élèves tantôt en mettant l'accent sur l'origine sociale (Ouali & Rea, 1994) tantôt sur les déterminants culturels et ethniques de l'échec scolaire (Hermans, 1994, Jacobs et al., 2007; Crutzen & Lucchini, 2007).

Les explications dominantes de l'échec en termes culturels justifiaient d'ailleurs la mise en place, début des années 1980, des programmes d'éducation interculturelle dont les principaux effets furent d'enfermer les enfants dans la culture d'origine de leurs parents et d'empêcher le traitement des multiples causes de l'échec scolaire (Ouali, 2002 ; 2005). Ainsi, le prisme du déterminisme culturel et la tendance à problématiser les parcours scolaires des étudiants descendants de migrants à travers les difficultés de maîtrise de la langue et le manque de « compétences » ont non seulement forgé une approche de ces groupes à travers les handicaps et les déficiences, mais ils ont surtout ignoré l'interrelation des mécanismes de domination basés sur le sexe et sur l'origine sociale, producteurs des discriminations dans le monde scolaire. Mécanismes de domination qui s'incarnent dans les logiques institutionnelles (le redoublement⁵⁸, les exclusions scolaires, la concurrence entre les établissements scolaires), les pratiques des agents scolaires notamment en matière d'orientation (filière de relégation) et les effets de la stigmatisation sur base de la culture d'origine et de la religion. Lesquels n'ont que récemment été reconnus comme facteur engendrant ou accentuant l'échec scolaire des élèves issus de milieux modestes ou défavorisés, comme les descendants d'immigrés (Ouali, 2006).

⁵⁸ Malgré le constat d'inefficacité pédagogique du redoublement et son interdiction par les autorités éducatives, cette pratique est toujours en vigueur. Des chercheurs de l'UCL ont observé qu'elle remplissait une autre fonction : il est, comme la note, une menace qui permettrait une gestion des classes. (*Le Soir*, 30 juin-1^{er} juillet 2007).

2.1. Les travaux sur les enfants de migrants à l'université

Les études scientifiques sur la réussite des enfants de migrants à l'université en Belgique sont rares. En Communauté française, Georges Campioli analysa pour la première fois en 1977 les conditions de la réussite scolaire de 22 universitaires filles et fils⁵⁹ de travailleurs italiens. Il a tenté de comprendre pourquoi « ces déviants positifs » parvenaient à déjouer le poids de l'origine sociale et à s'inscrire dans une trajectoire de mobilité sociale par les études universitaires. Parcours scolaires les plus brillants en primaire et au secondaire et poids déterminant de la famille constituaient des traits communs entre ces universitaires. Campioli observa que le phénomène générateur des inégalités scolaires fut neutralisé, et qu'au-delà des qualités de l'élève, l'action de l'environnement culturel⁶⁰ et les niveaux d'aspiration scolaire élevés exposèrent les individus à des interprétations « déviantes » par rapport au milieu social d'origine, qui furent bénéfiques au travail scolaire. Il conclut que dans tous les cas, le capital économique et culturel ne suffit pas à expliquer les pratiques et les dispositions. Pour lui, l'explication de la réussite scolaire doit aussi être recherchée dans les systèmes d'attentes des familles et les multiples logiques de mobilité sociale déjà inscrites à l'origine même du projet migratoire.

L'accès et la réussite à l'université des enfants de migrants Marocains et Turcs s'amorcèrent plus tardivement au milieu des années 1980. Certains d'entre eux ont d'ailleurs commencé à produire des mémoires et des articles sur les trajectoires d'universitaires issus de ces immigrations. Ces analyses restent toutefois limitées à une seule université ou à une seule nationalité (Turcs, Marocains, Italiens). Elles ont cependant mis en évidence plusieurs caractéristiques communes : l'augmentation progressivement de la présence des enfants de migrants dans les universités, un parcours scolaire primaire et secondaire sans échec et le rôle majeur de la famille dans la réussite scolaire (Morello, 1993 ; Manço & Pamukcu, 1994 ; Es Safi & Manço, 1996). Elles ont confirmé les observations des chercheurs en France, sur les aspirations plus fortes malgré les implications moins évidentes des familles immigrées dans la scolarité de leurs enfants notamment comparés aux familles populaires⁶¹ (Zéroulou, 1985 et 1988 ; Charlot et al., 1992 ; Lahire, 1995 ; Hassini, 1997 ; Vallet, 1997 ; Van Zanten A., 2000 ; Brinbaum Y. (1999) ; Brinbaum & Kieffer, 2005). Sans nécessairement adopter une perspective de genre, ces études relevèrent aussi des effets différenciés selon le sexe en

⁵⁹ Il s'agit de la première étude effectuée sur les universitaires issus de l'immigration en Belgique. Campioli s'est intéressé au parcours de réussite scolaire de 22 enfants de travailleurs migrants italiens venant d'achever ou sur le point de terminer leurs études universitaires à l'université de Liège, dont les parents ont immigré entre 1946 et 1956, c'est-à-dire la première vague migratoire de travailleurs italiens.

⁶⁰ Le niveau scolaire des parents plus élevé que la moyenne des migrants ; l'exercice d'une profession non-manuelle par un membre de la famille élargie ; la volonté de promotion d'un des parents qui le pousse à s'intégrer dans la société ; la rencontre de la famille avec des personnes de niveaux culturels élevés.

⁶¹ Le manque de maîtrise de la langue, de connaissances du fonctionnement institutionnel de l'école, des activités et contacts et la place qui leur est attribuée dans les écoles contribuent non pas à la toujours supposée « démission » des parents mais de leurs difficultés réelles à s'impliquer dans la communauté scolaire (Ouali, 1996).

termes d'accès, d'orientation et de réussite à l'université, l'accès et la réussite étant plus fréquents chez les filles que chez les garçons.

Une des rares analyses consacrées à la réussite scolaire des universitaires turques (Peker, 1995)⁶² a tenté d'identifier les obstacles auxquelles ces jeunes femmes ont dû faire face pour accéder et réussir leurs études. Si les résistances des parents n'ont pas vraiment surpris en raison de leur schéma éducatif patriarcal, en revanche celles des enseignants étaient plus inattendues. Peker observe que la présomption des filles turques à occuper un rôle traditionnel de mère au foyer entraînait chez les enseignants une représentation négative de leurs capacités et de leurs ambitions scolaires. En conséquence, selon les témoignages, les enseignants stimulaient moins ces élèves aux cours et/ou les orientaient plus rapidement vers l'enseignement professionnel, mieux adapté à leurs besoins de futures femmes au foyer. Pour les étudiantes qui ont dépassé ces obstacles scolaires, le choix des études universitaires correspondait, d'une part, à leur propre désir d'autonomie et de mobilité sociale, et, d'autre part, à leur souhait d'échapper à un mariage déjà programmé dans la famille.

3. Les projets d'études supérieures des filles

Cette partie présente les projets d'études supérieurs formulés par les jeunes Bruxellois interrogés dans le cadre de l'enquête longitudinale réalisée en 1991 et son évolution au cours des vingt-trois mois d'observation afin, ensuite, de connecter ces résultats avec les trajectoires des filles interviewées à onze années d'intervalle (voir encadré 1)⁶³.

L'enquête avait permis de récolter des informations sur les trajectoires migratoires et familiales, mais aussi sur les parcours professionnels et scolaires de 689 personnes observées sur une période de 23 mois, les situations professionnelles des jeunes avaient été répertoriées mois par mois. L'analyse de ces données mit en évidence une différenciation de la réussite scolaire et des modes d'insertion des jeunes sur le marché du travail sur base du sexe, de l'origine sociale et de la nationalité d'origine. Les femmes et les ressortissants hors UE dans leur ensemble rencontraient des difficultés plus importantes notamment en termes d'accès et de stabilisation dans l'emploi.

⁶² Ce mémoire a donné lieu à une enquête auprès de 17 femmes de niveau universitaire diplômées de l'université de Bruxelles et Liège.

⁶³ Une partie des étrangers de l'échantillon était naturalisée. Tous les tableaux présentés ici se réfèrent à la nationalité d'origine.

Encadré 1 : l'enquête longitudinale 1991-1993

L'enquête par questionnaire de mai 1991 cherchait à faire le point sur plusieurs aspects de la situation des jeunes, avant leur entrée sur le marché du travail: caractéristiques sociodémographiques et familiales ; trajectoires migratoires des familles ; parcours scolaires en primaire et secondaire, projets professionnels ; réseaux sociaux, les activités culturelles, logement et quartier de résidence, représentation de la citoyenneté.

L'enquête par questionnaire de mai 1992 et mai 1993 visait à construire des trajectoires des jeunes qui sont entrés sur le marché de l'emploi et ceux qui ont décidé de poursuivre des études. L'information récoltée portait sur la situation socio-économique et familiale des jeunes, les motivations à la poursuite des études, les démarches entreprises pour trouver un emploi, l'expérience du chômage et de la discrimination, les caractéristiques des emplois occupés, une grille-calendrier invitant le répondant à préciser mois par mois le statut occupé au cours des 12 derniers mois selon 23 statuts. L'itinéraire de chaque jeune est donc représenté par la succession des statuts occupés pendant cette période.

Les résultats de ces enquêtes ont permis de reconstituer les trajectoires scolaires et professionnelles de 689 jeunes bruxellois et, à partir des trajectoires individuelles, de construire une typologie d'insertion : *la stabilisation dans l'emploi* des jeunes ayant un emploi durant une période supérieure à 17 mois ; *l'insertion perturbée*: des jeunes connaissant surtout des périodes de chômage et quelques emplois ; *l'insertion incertaine* de ceux dont les durées totales d'emploi sont inférieures à la somme des périodes sans emploi ; *la fixation dans le chômage* des jeunes qui ont occupé un emploi pendant une période inférieure à 6 mois au cours des 24 mois d'observation ; *le retour aux études* après un passage sur le marché de l'emploi.

Les conclusions, après une observation de 23 mois, mettaient en évidence que les Belges connaissaient des trajectoires d'insertion rapide dans l'emploi, les étrangers non-UE (les femmes en particulier) sortaient plus difficilement du chômage. Les étrangers UE connaissaient des situations précaires, oscillant entre des phases d'insertion et de chômage. (Ouali & Rea, 1995)

3.1. *Projet d'études supérieures selon le sexe et la nationalité*

Les données de 1991 indiquaient qu'à la fin des humanités, 61 jeunes sur les 945 comptaient terminer leur cycle secondaire et 414 envisageaient de poursuivre des études supérieures, universitaires ou non universitaires, soit 44% de l'échantillon. Les aspirations fortes aux études supérieures chez les descendants de migrants (naturalisés ou pas) s'étaient manifestées, en particulier chez les filles. Croisées avec le faible niveau d'études des parents, ces aspirations aux études supérieures apparaissaient plus fortes encore.

Parmi les 414 personnes qui envisageaient de poursuivre des études supérieures, les filles déclaraient plus souvent (53%) que les garçons (47%) vouloir poursuivre des études universitaires ou non universitaires. Lorsque l'on compare la situation du point de vue du sexe (Tableau 3), la part des Marocaines (56%) et des Turques (52%) était supérieure à celle des garçons de même nationalité, alors que chez les Belges les garçons (51%) étaient légèrement surreprésentés par rapport à leurs homologues féminines. Quant au projet d'études universitaires, il était majoritairement formulé par les filles Turques (60%) et Marocaines (51%) et par les garçons Belges (59%) et Italiens (56%).

Tableau 3 : Part des garçons et des filles selon le type de projet d'études supérieures par nationalité en mai 1991 (%)

Nationalité	UNIV		SNU*		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F
Belge	59	41	48	52	51	49
Italien	56	44	46	54	50	50
Marocain	49	51	41	59	44	56
Turc	40	60	50	50	48	52
Autres	24	76	54	46	43	57
Total	47	53	47	53	47	53

Source: Ouali & Rea, 1993, calculs TEF 2007. *Supérieur non universitaire

En croisant la nationalité et le type de projet d'études (Tableau 4), on observe que proportionnellement les Italiens (41%) et les Marocains (36%) des deux sexes formulaient plus souvent que les Belges (26%) et les Turcs (24%) de poursuivre un projet d'études universitaires que non universitaire.

Tableau 4 : Part des projets d'études supérieures formulés en mai 1991 selon le type de projet d'études supérieures nationalité et le sexe (%)

Nationalité	UNIV	SNU	Total
Belge	26%	74%	100
Italien	41%	59%	100
Marocain	36%	64%	100
Turc	24%	76%	100
Autres	36%	64%	100
Total	32%	68%	100

Source: Ouali & Rea, 1993, calculs TEF 2007.

3.2. *Projet d'études supérieures selon le niveau d'études des parents et la nationalité*

En 1991, l'enquête révélait le faible niveau de formation des parents étrangers⁶⁴ : 53% des mères marocaines et 37% des pères n'avaient pas ou peu fréquenté l'école primaire (primaire maximum). Chez les Turcs, 36% des mères et 22% des pères connaissaient la même situation. À l'opposé, les parents Belges avaient à 65% un niveau d'études égal ou supérieur au secondaire supérieur. La part des universitaires était plus faible chez les mères (2,4%) que chez les pères Belges (7,7%). Aucune mère Italienne, Marocaine et Turque n'avait atteint ce niveau d'études. Aucun père Italien et Turc, et à peine 3 pères Marocains avaient un niveau d'études universitaires.

Lorsque l'on tient compte de la variable « sexe » et du niveau d'étude des parents (Tableau 5) on observe que la part des filles qui envisageaient de poursuivre des études supérieures est plus élevée que celle des garçons quand le niveau scolaire des parents est faible : une différence de 3% en faveur des filles apparaît lorsque la mère et le père ont un niveau d'étude primaire.

Le tableau ci-dessous doit être lu de la manière suivante : parmi les garçons qui projetaient de faire des études supérieures, 44% ont une mère ayant fréquenté l'école primaire au maximum, et 13% ont une mère qui a atteint le niveau d'études supérieures. Le 100% porte sur les différents niveaux d'études des parents, le niveau secondaire n'a pas été repris ici.

⁶⁴ Il s'agit du niveau d'étude fréquenté, pas nécessairement couronné par un diplôme. Le niveau primaire maximum comprend ceux qui ont suivi quelques années et ceux qui ont accompli le cycle primaire. L'enseignement secondaire comprend le secondaire inférieur et supérieur, et l'enseignement supérieur comprend l'universitaire et le non universitaire.

Tableau 5 : Projet d'études supérieures des jeunes selon le niveau d'études des parents et le sexe en mai 1991 (%)

Niveau d'étude des Mères	H	F	Total
Primaire maximum	44%	47%	46%
Études supérieures	13%	12%	13%
Niveau d'étude des Pères			
Primaire maximum	37%	40%	39%
Études supérieures	23%	22%	23%

Source : Ouali & Rea (1993), calculs TEF 2007.

Lorsque l'on tient compte du niveau d'étude des parents, de la nationalité et du type d'études envisagées (Tableau 6), on observe que les jeunes Italiens, Marocains et Turcs dont les parents ont un niveau d'étude primaire ou secondaire (sauf les Turcs) prévoyaient proportionnellement plus souvent que les Belges d'entamer des études universitaires.

Le tableau ci-dessous doit être lu de la manière suivante : les jeunes qui ont un père Belge ayant suivi un enseignement primaire sont 15,8% à vouloir poursuivre des études universitaires et 84% des études supérieures non universitaires. Le 100% porte sur le choix du type d'études (universitaire ou pas) par nationalité des parents.

Tableau 6 : Projet d'études selon le type d'études, la nationalité d'origine et le niveau d'études des parents en mai 1991

Niveau d'étude des parents	Belge		Italien		Marocain		Turc		Autres		Total	
	Univ	SNU	Univ	SNU	Univ	SNU	Univ	SNU	Univ	SNU	Univ	SNU
Primaire	15,8	84,2	40,7	59,3	26,7	73,3	26,1	73,9	26,1	73,9	26,3	73,7
Secondaire	18,5	81,5	50,0	50,0	48,5	51,5	14,3	85,7	24,0	76,0	28,8	71,2
Supérieur	31,5	68,5	0,0	0,0	83,3	16,7	100,0	0,0	50,0	50,0	41,4	58,6
Non scolarisé	0,0	100,0	100,0	0,0	32,0	68,0	22,2	77,8	22,2	77,8	30,4	69,6
Total	25,9	74,1	42,9	57,1	35,1	64,9	23,8	76,2	32,2	67,8	31,4	68,6

Source: Ouali & Rea, 1993, calculs TEF 2007.

3.3. L'évolution du projet d'étude après 23 mois

La période d'observation des trajectoires scolaires et professionnelles des jeunes durant 23 mois a concerné 689 personnes⁶⁵. Des 414 jeunes qui envisageaient des études supérieures en mai 1991, 255 étaient effectivement aux études en mai 1993⁶⁶. Entre octobre 1991 et mai 1993, les filles étaient les plus nombreuses à poursuivre des études tandis que les garçons s'orientaient davantage vers le marché du travail (Tableau 7) : en début de période, 70% des filles étaient aux études contre 54% des garçons ; en fin de période, elles étaient encore 54% aux études pour 35% des garçons seulement. Ce constat de l'allongement et d'une meilleure réussite de la scolarité des filles est un phénomène global qui s'est amorcé dans les années 1980 (Alaluf et al. 2004) et en France dans les années 1970 (Baudelot & Establet, 1992 ; Thélot & Vallet, 2000).

Le tableau 7 ci-dessous doit être lu de la manière suivante : en octobre 1991, 54% des hommes étaient aux études, 40% sur le marché du travail et 6% dans une autre situation (voyage, service militaire, au foyer...). Le 100% porte sur la situation effective des jeunes aux différentes périodes d'observation.

Précisons que les taux de scolarité et d'activité ont été calculés sur le nombre de jeunes de l'échantillon qui suivaient des études ou qui étaient sur le marché du travail (à l'emploi ou au chômage).

**Tableau 7 : Évolution de la situation des hommes et des femmes
Entre octobre 1991 et mai 1993 (%)**

Taux de scolarité	<i>Oct91</i>	<i>Mai92</i>	<i>Oct92</i>	<i>Mai93</i>
H	54	48	36	35
F	70	68	57	54
Taux d'activité				
H	40	45	57	61
F	26	30	43	45
Autres				
H	6	7	7	4
F	3	2	1	1
Total	100%	100%	100%	100%

Source : Ouali & Rea (1995).

⁶⁵ L'échantillon a été réduit suite au refus des jeunes de poursuivre l'enquête.

⁶⁶ 7% des jeunes de l'échantillon âgés de 18 ans en 1991 terminaient encore leur cycle secondaire en 1993.

Les jeunes hors Union européenne (HUE) étaient plus nombreux à poursuivre des études que les Belges et les étrangers UE (Tableau 8). En octobre 1991, 65% des HUE étaient aux études contre 60% des Belges et 53% des UE; en mai 1993, ils étaient encore 47% des HUE aux études contre 43% des Belges et 35% des UE.

Le tableau 8 ci-dessous doit être lu de la manière suivante : en octobre 1991, 60% des Belges étaient aux études, 37% sur le marché du travail et 3% dans une autre situation (voyage, service militaire, inactif). Le 100% porte sur la situation effective des jeunes aux différentes périodes d'observation.

Tableau 8 : Évolution de la situation par groupes de nationalités entre octobre 1991 et mai 1993 (%)

Taux de scolarité	<i>Oct91</i>	<i>Mai92</i>	<i>Oct92</i>	<i>Mai93</i>
Belges	60	57	47	43
UE	53	51	38	35
HUE	65	60	48	47
Taux d'activité				
Belge	37	34	46	52
UE	41	46	59	63
HUE	29	37	50	51
Autre				
Belge	3	9	7	5
UE	6	3	3	3
HUE	6	3	2	2
Total	100%	100%	100%	100%

Source : Ouali & Rea (1995).

La comparaison des taux de scolarité et de chômage laissait supposer l'existence d'un lien entre le risque de chômage et la prolongation de la scolarité. Les femmes et les étrangers HUE avaient à la fois les taux de scolarité et de chômage les plus élevés sur la période d'observation de 23 mois.

3.4. L'évolution du projet d'études supérieures après 11 ans

Les douze femmes diplômées de l'enseignement supérieur rencontrées dans le cadre de l'enquête qualitative de 2004 (voir encadré 2) représentent 5% des 255 jeunes qui, en

1993, poursuivaient effectivement des études supérieures : 198 étaient dans l'enseignement non universitaire (dont 59% de femmes) et 57 étaient à l'université (dont 53% de femmes). Elles représentent 8% des 147 étudiantes dans l'enseignement supérieur. À partir du fichier d'adresses actualisé, 120 personnes ont été retrouvées et 37 ont accepté de participer sur une base volontaire à la nouvelle étude. Dans cet échantillon, 18 personnes étaient diplômées du supérieur (12 femmes et 6 hommes). Seule l'évolution du projet des 12 femmes âgées entre 30 et 33 ans est succinctement présentée ici.

Quatre d'entre elles sont de parents belges et ont terminé des études supérieures non universitaires (trois ans) en secrétariat, marketing, tourisme et biologie. Huit sont Belges descendantes de migrants ouvriers (cinq de parents marocains et trois de parents turcs). Elles sont majoritairement nées en Belgique (sept sont nées en Belgique de parents qui ont immigré dans les années 1960 et une est arrivée avec sa mère avant l'âge de 3 ans dans les années 1970). Parmi celles-ci, quatre sont diplômées de l'enseignement supérieur non universitaire (graduat en logopédie, pédagogie (éducatrice), secrétariat, santé (infirmière)), et les quatre autres sont diplômées de l'enseignement universitaire, deux en philosophie et lettres, une en ingénierie commerciale et une en journalisme. Bien qu'elles soient toutes Belges, elles seront qualifiées de « descendantes d'immigrées » dans la suite de l'article afin de les distinguer des autres femmes belges.

L'origine sociale des familles est assez homogène. Les parents des huit descendantes d'immigrées sont d'origine ouvrière : sept pères étaient ouvriers non qualifiés et un seul était travailleur indépendant ; six mères sur huit étaient au foyer et deux étaient ouvrières. Les familles des quatre femmes belges appartiennent à la classe moyenne. Les deux parents de trois de ces filles avaient des professions identiques : indépendants, enseignants et cadres dans une banque. Une seule avait un père ouvrier et une mère employée de bureau.

Huit femmes sur les douze ont eu un parcours scolaire primaire et secondaire quasi sans échec. Sept d'entre elles ont tenté des études universitaires et quatre les ont effectivement réussies ; les trois autres se sont réorientées vers l'enseignement supérieur non universitaire.

Quatre descendantes d'immigrés sur les huit ont modifié leur choix d'étude initial envisagé en 1991 : deux femmes ont effectué des études supérieures non universitaires plutôt que des études universitaires et deux autres ont changé de section durant leurs études supérieures. Parmi les Belges, une seule femme sur les quatre a tenté l'université puis est revenue à des études supérieures non universitaires.

Une Belge et une descendante d'immigrés ont abandonné leurs études supérieures en cours du jour pour les recommencer en cours du soir.

Le parcours scolaire primaire et secondaire des six descendantes d'immigrés sur huit s'est déroulé sans le moindre échec. Seules deux étudiantes (en philosophie et lettres) descendantes d'immigrés sur huit ont réussi leurs études supérieures sans échec. Deux Belges sur quatre ont connu des échecs au secondaire et trois Belges sur quatre dans le supérieur.

4. Les enjeux des études supérieures des filles

Les récits des douze femmes diplômées de l'enseignement supérieur sur les trajectoires d'études et d'insertion dans l'emploi au cours des onze années ont permis de mesurer l'importance des préoccupations familiales dans le parcours des descendantes d'immigrés et leurs plus grandes difficultés, comparé aux filles Belges, à élaborer une stratégie d'insertion et un plan de carrière professionnelle. L'hypothèse d'un lien étroit entre la place des filles dans la famille et la difficulté à se positionner sur le marché de l'emploi ne devrait pas être exclue.

Le besoin de reconnaissance individuelle parfois couplé à la volonté de réaliser le projet de mobilité sociale familiale (notamment à la place d'un père ou d'un fils « défailant » du point de ce projet de mobilité sociale) est apparu comme un puissant stimulant à la réussite des études des descendantes de travailleurs migrants. Cette réussite comportait un double enjeu : gagner, par les études, une place légitime dans la famille d'office acquise aux frères, et retarder puis échapper au mariage traditionnel auquel la famille destinait toutes les descendantes d'immigrés. Dans le cas des femmes belges, le projet de couple et de famille bien que présent ne prenait pas une telle place dans leur trajectoire individuelle.

Encadré 2 : L'enquête qualitative 2004

Cette recherche, financée par la Région de Bruxelles-Capitale, est le volet qualitatif d'une étude sur la discrimination à l'embauche des étrangers et des personnes d'origine étrangère réalisée en 2004 à Bruxelles. Il visait à comparer, à 11 années d'intervalle, les processus d'insertion professionnelle de 37 personnes Belges et d'origine étrangère et à identifier les processus de discrimination. Le choix des personnes a été établi sur base de deux critères : avoir été soit au chômage pendant au moins 6 mois entre juin 1992 et mai 1993, soit avoir été aux études supérieures en mai 1993.

Les entretiens semi-directifs de 60 à 120 minutes, menés entre les mois de mai et de septembre 2004, avaient pour objectif de reconstituer les trajectoires d'insertion professionnelle depuis mai 1993. Les questions portaient sur les modes d'accès à l'emploi, les réseaux mobilisés, les dispositifs et moyens privés et publics dont les personnes ont bénéficié, les formations et stages suivis, les études entreprises, les diplômes et les qualifications acquis, les emplois occupés et les périodes de chômage, les obstacles et difficultés rencontrés dans l'accès à l'emploi et la perception de la discrimination sur le marché du travail.

Ce volet 3 de la recherche a mis en évidence, d'une part, le poids déterminant du diplôme sur l'accès et la stabilisation dans l'emploi et, d'autre part, les stratégies d'insertion professionnelle différenciées selon l'origine sociale et la nationalité d'origine.

Les résultats de la recherche se présentent en quatre volets. Le volet 1 présente l'analyse statistique de la position des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi bruxellois. Le volet 2 est le résultat du suivi pendant trois mois de 327 chercheurs d'emploi. Le volet 3 examine de manière approfondie les récits des 37 jeunes après 11 ans. Le volet 4 analyse les discours des partenaires sociaux bruxellois sur la discrimination à l'embauche des étrangers et la politique régionale mise en place pour la combattre. (Martens & Ouali, 2005)

4.1. Choix des études et perspectives professionnelles

Si les huit descendantes d'immigrés interviewées avaient conscience de la nécessité du diplôme pour accroître leurs chances d'insertion sur le marché du travail, les perspectives de carrière professionnelle après les études étaient peu présentes voire totalement absentes de leurs préoccupations. Aucune d'elles n'a en effet défini de stratégie d'insertion ou de plan de carrière, ce dernier étant plutôt négativement connoté. Ces huit femmes se défendaient souvent d'être « carriéristes » et se targuaient, au contraire, de vouloir investir le projet familial. L'analyse des parcours et des stratégies professionnels des filles de Maghrébins a montré en France que le principe régulateur de leur projet professionnel combine à la fois un fort attachement à la famille et à la cohésion familiale, avec la volonté d'une participation à la vie professionnelle, ce qui implique une réduction des ambitions professionnelles (Belhadj, 2006).

Le choix des études ne s'est pas opéré selon un objectif professionnel précis, mais il répondait, selon leur propre formulation, à « une passion personnelle » (4 filles), à la volonté de satisfaire la demande familiale (2 filles) ou s'est réalisé selon un simple hasard (2 filles). Souvent pionnières dans leur famille et leur milieu d'origine, ces jeunes femmes ne disposaient pas de modèles auxquels se référer, ni de soutien familial pour fonder leur choix, contrairement aux quatre filles Belges où les parents étaient clairement partie prenante lors de ces décisions.

Les études universitaires de **Souad** en « philologie et histoire orientale » furent choisies par « passion » sans penser à l'emploi ni à la carrière professionnelle auxquels elle pouvait mener. Elle entreprit ses études universitaires contre l'avis de son père⁶⁷, mais comme elle n'avait jamais eu d'échec, elle affirme que son père n'a pu trouver de prétexte pour l'arrêter. Il lui dit « *"Fais ce que tu veux de toute façon tu n'iras pas loin". Donc j'avais très mal commencé.* » Ses études ont fortement été marquées par le désir de prouver au père qu'elle en était capable. Dans sa famille, les études supérieures étaient fatalement destinées au frère aîné qui, suite à un grave problème de santé, a dû les abandonner. Elle poursuit ses études dans l'indifférence de ses parents totalement analphabètes, en pensant que ses études ne les intéressaient pas. « *Dans ma famille, on n'avait jamais fait d'études. J'ai été la première à faire des études universitaires, je m'étais battue pour faire tout ça. J'avais dit que je voulais faire des études universitaires, ce qui ne lui a pas plu (au père) parce qu'à l'époque, je devais me marier. Donc ce n'était pas vraiment ce qu'on envisageait pour moi. Et maintenant j'ai l'impression d'être arrivée quelque part. Je savais que mes études ne menaient nulle part. J'avais pris un diplôme qui en fin de compte n'était pas vraiment très porteur sur le marché de l'emploi.* » Ici, la jeune dame donne

⁶⁷ Le père marocain, à peine lettré, était ouvrier de la métallurgie victime de la crise du secteur dans les années 1980. La mère est analphabète. Les deux sœurs aînées ont été retirées de l'école secondaire et mariées respectivement à 19 et 20 ans. Les deux cadettes ont terminé des études en kinésithérapie et en chimie.

l'impression que l'aboutissement du projet d'études universitaires était une fin en soi, le projet professionnel semblait complètement accessoire. Ne pensant pas travailler après ses études, Souad se préparait à assumer un rôle de femme au foyer dans la continuité du modèle maternel et des sœurs aînées. Si aujourd'hui elle occupe un emploi stable dans le secteur bancaire qui lui offre des possibilités de promotion, elle n'a toujours pas échafaudé de plan de carrière (« *je ne suis pas carriériste* ») et privilégie désormais sa vie familiale.

Aînée d'une famille de six enfants, **Meyriem** a commencé des études de médecine (qu'elle abandonnera ensuite) pour faire plaisir à son père de nationalité turque, après une scolarité primaire et secondaire sans échec. Ses deux frères plus jeunes étaient plutôt destinés à reprendre le commerce du père. Elle a finalement terminé des études d'infirmière persuadée que les études de médecine n'étaient pas faites pour elle. Elle entraîne ses deux plus jeunes sœurs vers les mêmes études car il s'agissait à l'époque d'un secteur professionnel très porteur pour les femmes. Elle travaille depuis dix ans dans un service de dialyse, ce qui lui permet de s'occuper de ses deux enfants. Bien qu'elle ait poursuivi des formations professionnelles et linguistiques dans le cadre professionnel, Meyriem n'a élaboré aucun plan de promotion de sa carrière qui pour elle est synonyme de responsabilités, de charge de travail plus importante mais surtout de sacrifice de la vie familiale. « *Le poste de chef qu'on nous a proposé ne m'intéressait pas. Trop de responsabilités. Non je suis bien où je suis. Non, non, je ne suis pas carriériste.* ». Ce qui l'intéressait davantage c'était d'avoir une profession gratifiante par les actes qualifiés qu'elle accomplit : « *J'avais une préférence pour la chirurgie car on a plus de mise de perfusion, de sondages, de pansements à faire, qu'en gériatrie, en médecine interne, là c'est juste la vie des patients, changer de langes quoi. Il n'y a rien de valorisant.* »

À l'inverse, les quatre filles Belges ont toutes choisi leurs études avec l'aide des parents, en pensant au métier qu'elles projetaient d'exercer. Une fois insérées dans l'emploi, elles manifestaient des ambitions professionnelles et un souhait d'évolution dans leur carrière. Le souci de concilier leur vie familiale et professionnelle apparaissait bien plus tard lorsque les objectifs de carrière étaient limités par la hiérarchie ou déjà réalisé, comme dans le cas de **Manuelle**. Elle était secrétaire de direction depuis 10 ans. Elle a eu une scolarité primaire et secondaire avec un petit accroc : elle double sa 3^e année latin puis se réoriente en 3^e technique commerciale suite à ses difficultés dans l'enseignement général. Elle change d'école secondaire, ce qui provoque chez elle un véritable choc car elle passe d'une école très « sévère » à une école « décontractée » avec un profil social radicalement différent : « *Dans l'école où j'étais il n'y avait pas d'étrangers, c'était très, très strict et je me suis retrouvée dans cette école là c'était plein d'étrangers, c'était jeans et baskets. Et on faisait un peu ce qu'on voulait, les profs étaient beaucoup plus cool, beaucoup plus amicaux et sympa.* » Le choix de ses études a, en partie, été d'emblée conditionné par la profession de sa mère (elle-même secrétaire) et par les perspectives que celle-ci lui offrait. Un mois avant la fin de ses études, elle est recrutée comme

secrétaire dans une entreprise où elle espérait gravir les échelons et assumer plus de responsabilités. *« Au départ je savais que je n'aurai pas de difficultés à trouver un emploi dans mon secteur. Je n'ai postulé qu'à un seul emploi où j'ai immédiatement été recrutée comme secrétaire. Je savais que j'avais des perspectives d'avancement, j'ai d'ailleurs été plusieurs fois promue, autrement j'aurais cherché ailleurs. La fonction « d'Officer » que j'occupe s'accompagne de responsabilités et d'argent supplémentaires. Mais elle exige une disponibilité toujours plus grande pour mon employeur. Aujourd'hui, j'aspire plutôt à aménager mon temps de travail et à évoluer vers un 4/5^e temps pour m'occuper de mes deux enfants ».*

Sylvie a eu des échecs plusieurs fois au cours de ses études. Dans le supérieur, elle recommencera sa première année par manque de travail, et sa dernière année suite au décès de sa mère. Elle a aussi changé d'école à deux reprises. Après une 6^e technique en comptabilité et informatique de gestion, elle s'oriente vers les études de marketing, mais ce qui l'intéresse c'est la publicité. Elle commence la première année de marketing option publicité, mais l'option est supprimée, elle se dirige alors vers l'option gestion des PME. Elle a choisi ses études avec l'aide de ses parents employés dans le secteur bancaire. À la fin de ses études, elle est provisoirement engagée comme encodeuse dans une entreprise pharmaceutique qui ne correspond pas à ses qualifications. Elle accepte ce contrat espérant par la suite obtenir un contrat à durée indéterminée et franchir les étapes pour travailler dans le service marketing. Elle parvient à négocier un autre poste que le poste d'exécution qu'elle occupe. Elle devient finalement chef de projet et se charge des rapports d'activités trimestriels de la société et de la gestion d'une équipe de délégués médicaux qui sont sollicités ponctuellement par la société. Son objectif était clairement de devenir « Team Manager » et d'offrir aux délégués les outils pour atteindre les objectifs de vente fixés: *« Mais pour le moment on me donne pas mal de choses à faire et je reçois des augmentations sans que je le demande donc c'est parfait. Mais j'aimerais bien avoir un peu plus de responsabilités. »* Comme nous pouvons l'observer, sa stratégie professionnelle porte ses fruits et la conduit là où elle le souhaitait.

4.2. Faible valorisation des études des filles

Si dans les familles maghrébines et turques les études sont jugées capitales pour les enfants (Abou Saada & Zéroulou, 1993 ; Ouali & Rea, 1995 ; Peker, 1995, Hassini, 1997), l'avenir scolaire et professionnel des filles de la seconde génération est accessoire par rapport à celui des garçons. De ce fait, les filles ne bénéficient ni de la confiance et de l'investissement parental, ni du projet de mobilité sociale projetée sur les garçons. L'économie traditionnelle des échanges familiaux ne leur confère, a priori, aucun avantage puisqu'elles sont de toute façon destinées à quitter leur famille d'origine pour s'intégrer dans un autre clan familial. L'investissement n'est donc pas porteur puisqu'il bénéficiera à la famille du futur époux. En revanche, les garçons assument une immense

responsabilité dans la réalisation des ambitions familiales fortes qui s'est avérée souvent trop lourde dans le parcours des jeunes.

Si dans certains cas, le désintérêt des parents peut s'avérer un facteur de stimulation des performances scolaires des filles (Timera, 1999) comme dans le cas de Souad, dans d'autres, au contraire, il peut devenir une cause de grand désarroi.

Rizlaine, par exemple, a entamé des études universitaires de médecine puis de pharmacie sans conviction et sans repère. Elle n'avait aucune idée de son métier futur et elle attendait de son père qu'il lui apporte le même soutien que celui accordé à ses frères : *« J'étais un peu perdue. Je ne savais pas trop ce que je voulais faire, je me suis inscrite en médecine, parce que j'aimais tout ce qui était biologie, chimie, mais sans trop savoir ce que l'université demanderait. J'ai essayé au départ de faire quelque chose, mais je n'étais vraiment pas prête. Les garçons sont encouragés encore plus que nous. Oui, plus que nous. Mon père lorsque j'ai raté la première année a toujours minimisé cet échec en me disant que ce n'était pas grave, ce qui m'a énormément frustrée. »*

L'intérêt des parents pour la scolarité des filles est souvent limité au contrôle de la discipline et de l'assiduité des cours dans le souci constant de préserver l'honneur de la famille. A cet âge et ce niveau d'étude, cette surveillance n'est jamais pratiquée à l'égard des fils. Ainsi, la poursuite d'études supérieures peut aussi être considérée comme une menace à l'honneur familial. Le père turc de **Hadijé** était partagé entre la volonté de mobilité sociale et le maintien des traditions culturelles. *« Quand je me suis inscrite à l'université, mon papa pensait qu'il allait m'y emmener et me ramener chaque jour. Il ne l'a jamais fait. C'est vrai, que chez nous les filles surtout sont très protégées. Les parents ont toujours peur. Et quand j'ai dû partir à l'étranger dans le cadre du programme Erasmus là aussi, il n'en revenait pas : pour lui les filles restent à la maison et ne partent pas très loin. Il a essayé de me décourager, mais en même temps il savait très bien que c'était mon intérêt. Mon père et ma mère m'ont quand même installée à Lausanne. Il n'y avait aucun souci, mais c'est vrai que c'était un peu plus difficile qu'avec les garçons. Et puis au niveau du boulot quand je leur ai annoncé que j'allais souvent voyager, mon père m'a demandé si j'étais vraiment obligée ».*

Les quelques témoignages des premières diplômées universitaires turques (Peker, 1995) signalaient aussi l'existence de fortes pressions de la « Communauté » turque sur leurs parents pour stopper leur projet d'étude jugé trop menaçant pour l'honneur familial, mais aussi celui du groupe. Pour rassurer leurs parents et pouvoir terminer leurs études, plusieurs étudiantes rencontrées ont alors décidé de conclure entre elles un pacte moral visant à autocontrôler leurs comportements au quotidien. Le but était de garantir l'honneur du groupe mais surtout de pouvoir assurer l'accès futur des plus jeunes à l'université. *« Quand j'ai commencé l'université, nous étions sept filles d'Emirdag et nous nous sommes beaucoup épaulées parce qu'on avait le regard de la Communauté posé sur*

nous. Nous nous sommes mises d'accord sur certains principes : jamais nous ne fumerons dans les rues, jamais nous ne boirons de l'alcool dans un restaurant turc, jamais nous n'irons nous promener près des quartiers turcs avec nos copains. Ces sacrifices n'étaient pas uniquement pour nous, mais aussi pour nos sœurs et les autres filles qui, un jour, comme nous voudraient aller à l'université. Cette responsabilité était pesante parce que comme toutes les jeunes étudiantes, nous avons envie d'être libres et insouciantes. »

4.3. Retour aux priorités familiales

Pour les filles Marocaines et des Turques interviewées, la poursuite des études supérieures était pour la plupart un projet qui n'allait pas de soi, contrairement aux filles Belges et à leurs homologues masculins interviewés. Issues de familles se référant au modèle rural traditionnel où les rôles masculins et féminins sont bien différenciés⁶⁸, la priorité des parents portait sur le mariage, le seul sort réservé aux filles⁶⁹. Les pressions familiales et communautaires exercées sur les parents pour « donner » leur fille en mariage restent fortes pour toutes les filles.

Les travaux anthropologiques sur l'immigration maghrébine ont montré l'importance du mariage qui constitue à la fois une activité essentielle des mères de la première génération où elles exercent un important contrôle social et économique notamment autour de la négociation de la dote (Boulahbel, 1991; Bensalah, 1994) et une vitrine de la réussite des familles. Dans cette perspective, le projet d'études supérieures vient perturber cette destinée, même si les parents acceptent, le temps des études, de déclinier les demandes et de postposer l'alliance. Parmi les huit descendantes d'immigrés de l'enquête, une seule, de parents Marocains, a effectué ses études après son mariage, avec le soutien de son mari. Au moment de l'enquête, cinq femmes sur les huit descendantes d'immigrés ⁷⁰ étaient mariées, et trois étaient encore célibataires. Ces dernières en rupture ou toujours en résistance ont, dès la fin de leurs études, à nouveau été tourmentées par la famille pour conclure un mariage et fonder leur propre famille.

À 31 ans, **Hadijé** ingénieure commerciale et cadette de la famille, réside toujours chez ses parents. Avant même l'obtention de son diplôme, la pression a commencé montée : « *Pendant mes études, des gens proposaient de venir à la maison, mais mon père ou ma mère répondaient : « pour le moment elle fait ses études, on verra après ».* Mais au cours

⁶⁸ Ces rôles traditionnels différenciés, également observés chez les élèves de milieu ouvrier, structurent profondément les carrières scolaires et professionnelles (Baudelot et Establet, 1992).

⁶⁹ Dans ces familles, le mariage des garçons est aussi inévitable et peu, dans certains cas, être contraint par le jeu d'alliance ou du mariage préférentiel (la cousine paternelle), mais il s'organise dans d'autres conditions.

⁷⁰ Chez les femmes Belges, trois vivaient en concubinage avec des enfants et une était célibataire.

de ma dernière année d'études, mes parents ont permis à quelques personnes de venir à la maison, sans me mettre vraiment la pression. Par contre une fois mes études terminées là c'était sans arrêt : « Alors quand est-ce que tu te maries ? Pour leur faire plaisir, j'en ai quand même rencontré quelques-uns. Et puis là je suis toujours célibataire, mais la pression de mes parents est toujours et ils me demandent quand est-ce que je vais leur présenter quelqu'un. » Après l'obtention de son diplôme, elle prétexta l'acquisition indispensable d'une expérience professionnelle pour encore en retarder l'échéance, bien qu'elle n'ait élaboré aucun plan de carrière ni manifesté une quelconque ambition professionnelle. Hadijé n'est pas opposée au mariage et elle souhaite fonder une famille. Mais elle craint un conflit ouvert avec ses parents sur leurs critères de sélection du futur conjoint (musulman et de nationalité turque) qui, depuis l'issue de ses études, lui sont apparus totalement inacceptables.

L'idée selon laquelle « l'autorité » et l'indépendance des diplômées du supérieur, Marocaines et Turques, acquises au cours de leurs études se traduisent par une autonomie plus grande dans la famille n'est pas vérifiée sur le terrain. Plusieurs témoignages montrent même que c'est rarement le cas et que le diplôme ne confère aucun droit ni statut aux filles qui restent d'éternelles mineures. En outre, les bénéfices tirés des études sont difficiles à faire valoir, en particulier sur le terrain de la sexualité et des alliances qui restent sous le contrôle patriarcal de la famille. Si bien que, après quelques années de vie universitaire, la plupart des filles se retrouvent confrontées aux mêmes difficultés de privation ou de limitation de liberté et d'autonomie déjà expérimentées au moment de leur adolescence : sorties, choix du mari, organisation du mariage, départ du foyer, etc.

Alors que l'acquisition pour les garçons d'un diplôme d'études supérieures est brandie comme une consécration tant individuelle que familiale, pour les filles, elles passent plus inaperçues : elles sont réduites à un accident de parcours, à une parenthèse, et parfois, lorsque les fils n'ont pas répondu aux fortes attentes parentales, à l'usage symbolique par la famille de la réussite de leur fille. Les transformations individuelles survenues lors de l'expérience universitaire et des études supérieures ne sont pas reconnues dans les familles, y compris pour les jeunes filles portant foulard et derrière lequel elles revendiquent une liberté et une autonomie plus grandes (Bensalah 2004).

Dès lors, à la fin des études, les filles sont systématiquement confrontées à un conflit de taille : réintégrer les rangs et accomplir le projet de mariage élaboré par les parents ou rompre avec la famille. Chacune des descendantes d'immigrés interviewées a tenté de résoudre à sa manière ce dilemme : l'allongement indéterminé du célibat chez les parents, le départ du foyer parental entraînant la rupture avec la famille, ou encore le mariage et la fondation d'une famille (cinq des huit descendantes d'immigrés rencontrées ont conclu un mariage selon un modèle de traditions qui n'est plus pratiqué au pays d'origine).

Zineb et Fadila sont célibataires et leur famille respective n'a pas accepté leur choix de vie, en particulier, celui du conjoint. **Zineb**, 30 ans, secrétaire à durée déterminée dans une institution internationale, est confrontée au difficile choix de son futur mari : « *Étant donné l'environnement dans lequel je vis, je connais très peu de Marocains. Il y a de fortes chances que mon futur conjoint ne soit pas un étranger. Ce qui serait le plus simple pour mes parents, c'est qu'on en ramène un du Maroc. Mais là je ne pourrais pas, c'est hors de question, je ne pourrais pas. Enfin ne parlons pas trop vite, on ne sait jamais ce qui peut arriver. Le plus important pour moi ce n'est pas vraiment qu'il soit Marocain ou Musulman. Pour moi le premier critère c'est que je m'entende bien avec cette personne. Et après si on peut aussi avoir le reste tant mieux.* ». Elle vit toujours chez ses parents car elle n'a pas le courage de les quitter et d'assumer un départ, nécessairement synonyme de rupture et de solitude.

À l'inverse, **Fadila**, 31 ans a décidé de quitter le domicile parental pour vivre seule dès lors que ses parents rejetaient ses projets de vie : « *Mes parents souhaitaient que je parte de la maison mariée ; j'avais un petit copain Belge, mais ça ce n'était pas bon. Je ne me voyais pas mariée avec un Marocain parce que le côté traditionnel ne me convient pas. Et en même temps j'avais besoin d'avoir mon indépendance. Ca s'est fait comme ça. En tout cas je sais que je n'aurais jamais leur bénédiction, mais j'apprends aussi à vivre avec. Ce n'était pas évident pour ma famille car j'étais la première à partir de la maison, mais j'ai décidé de faire le choix de ma vie et de mon futur compagnon. J'ai mis au clair les choses avec mes parents. Pour moi ça a été aussi très difficile car ils refusaient catégoriquement mes choix.* »

Ainsi, les trajectoires de réussite scolaire et professionnelle des filles restent fragiles face au pouvoir des familles et de la tradition patriarcale. Les études supérieures ne modifient pas fondamentalement la place des filles dans la famille du fait de leur réussite et ne permettent pas de mieux faire valoir leurs aspirations, notamment en ce qui concerne le projet matrimonial. « *Pour les nouvelles générations, la reconnaissance d'une trajectoire d'émancipation féminine ne peut se jouer que dans le cadre des rapports privés de la famille ; dès lors que ces rapports se nouent avec l'extérieur, les antécédents des filles en matière d'autonomie deviennent « tabous » au regard des traditions sacrées du patriarcat et du mariage. Le mariage apparaît donc comme une véritable rupture dans la trajectoire des filles.* » (Bensalah, 2004). Autrement dit, la relative autonomie acquise par les études et tolérée dans la famille n'est pas « vendable » dans la famille du futur conjoint, et devient même une question taboue.

Le mariage au plus près des anciennes traditions consenti par cinq filles descendantes d'immigrés sur les huit interviewées reflète en partie cette rupture des trajectoires d'autonomie qui s'est vue renforcée par l'investissement prioritaire dans le projet de leur propre famille au détriment de leur carrière professionnelle comme l'a observé Belhadj

(2006) en France. Le retour aux traditions les plus coutumières est aussi analysé comme une stratégie d'appui permettant un soutien de l'entourage pour poursuivre l'évolution vers de nouvelles pratiques et positions (Boulahebel, 1991).

5. Conclusions

Les trajectoires de réussite des études supérieures de descendantes d'immigrés de la seconde génération est un sujet peu étudié. Les quelques cas analysés ici montrent que malgré la culture patriarcale et les destinées bien distinctes que projettent les familles d'origine rurale sur leurs filles et leurs garçons n'empêchent toutefois pas la réalisation d'études supérieures pour les filles. Les études supérieures étant d'emblée l'affaire des garçons, celles des filles n'entrant pas dans le schéma familial, elles doivent davantage batailler pour gagner la légitimité à la fois de leur projet d'étude et de sa reconnaissance dans la sphère familiale. L'enjeu des études supérieures pour les filles est crucial tant du point de vue de la négociation de leur place au sein de la famille que pour postposer un mariage inéluctablement programmé dès l'âge adulte.

Les trajectoires d'études développent des velléités d'autonomie plus ou moins importantes qui sont contrariées à la fin des études et au moment de la carrière professionnelle. Certaines des filles dont le défi intra-familial était au cœur de leur projet d'étude, s'accommodent des traditions et orientent leur priorité et leurs projets vers la cellule familiale. Non pas que les filles Belges ne formulent pas les mêmes projets de constituer une famille, mais cette dernière s'aménage et ne décline pas les ambitions professionnelles.

Pour les descendantes d'immigrés de la seconde génération, le choix paraît mutuellement exclusif et le fait de se projeter dans une carrière revêt même une connotation négative. Que se joue-t-il chez ces filles pour participer à briser cette trajectoire d'autonomie ?

Si l'emploi est considéré comme une étape logique et évidente dans leur parcours de vie, la carrière professionnelle pose davantage problème. En effet, comme projet principalement individuel, elle prolonge d'une certaine manière le processus d'autonomie amorcé lors des études supérieures et maintient toujours vivace le désir d'indépendance qui a émergé. La carrière implique de placer au premier plan ses ambitions personnelles pour les projeter dans un avenir plus ou moins proche. Et c'est bien là que le bât blesse. Deux éléments majeurs semblent pousser ces filles (et bien d'autres) à, provisoirement ou définitivement, renoncer à une carrière professionnelle : d'une part, leur socialisation au sein de la famille qui les a éduquées à toujours privilégier le groupe au détriment de leurs ambitions personnelles. D'autre part, le prix extrêmement lourd à payer de désocialisation familiale que cette mise en avant individuelle promet. Rares sont celles qui prennent ce

risque, surtout les groupes de populations immigrées, où la précarité et la fragilité des individus dans la société donnent à la structure et aux relations familiales une valeur beaucoup plus importante que dans les familles qui n'ont jamais immigré.

Bibliographie

Abou Saada G., Zérroulou Z. (1993), « l'insertion sociale et professionnelles des jeunes diplômés issus de l'immigration », Université libre de Bruxelles, *Critique régionale*, 19, 7-38.

Alaluf M., Imatouchan N., Marage P., Pahaut S., Sanvura R., Valkeneers A. (2004), *Les femmes et les professions scientifiques. Diplômes universitaires et accès à l'emploi*, Bruxelles, Ed de l'Université de Bruxelles.

Belhadj M. (2006) *La conquête de l'autonomie*, Paris, les éditions de l'Atelier

Bensalah N. (1994), « Traditions et nouvelles formes du mariage en immigration : les mariages turcs et marocains comme liens entre deux mondes », in Bensalah N. (Dir.), *Familles turques et maghrébines aujourd'hui. Évolution dans les espaces d'origine et d'immigration*, Louvain-la-Neuve, Academia-Erasme.

Bensalah N. (2004), « Des femmes « neutralisées » ? Voile et mobilité sociale », Brion F. (Ed.), *Féminité, minorité, islamité. Questions à propos du Hijab*, Louvain-la-Neuve, Bruylant-Academia, 63-82.

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

Boulahbel Y. (1991), *Le Secret des femmes*, Paris, Ecoles des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

Brinbaum Y., Kieffer A. (2005) D'une génération à l'autre, les aspirations éducatives des familles immigrées: ambition et persévérance, *Éducation & formations*, n° 72, septembre.

Brinbaum Y. (1999), En amont de l'insertion professionnelle : les aspirations éducatives des familles immigrées in Degenne A., Lecoutre M., Lièvre P., Werquin P. (eds), *Insertion, transition professionnelle et identification de processus*, Céreq, Documents Séminaires n° 142

Campioli G. (1977), « Enfants de migrants et réussite scolaire : les exceptions », *Recherches sociologiques*, Volume VIII, 2, 245-273.

Charlot B., Bautier E., Rochex J-Y, (1992), *Ecole et savoir dans les banlieues... et ailleurs*, Paris, Armand Colin.

Crutzen D., Lucchini S. (2007), *Etat des savoirs concernant l'éducation et la scolarité des*

enfants issus de l'immigration en Communauté française de Belgique, in Martiniello M., Rea A., Dassetto F., *Immigration et intégration en Belgique francophone. Etat des savoirs*, Louvain-La-Neuve, Academia-Bruylant, 287-332.

De Coster S., Derume D. (1962), *Retard pédagogique et situation sociale dans le Centre et au Borinage*, Bruxelles, ULB, Ed. Institut de Sociologie.

Es Safi L., Manço A. (1996), « De l'immigration à la faculté », *Agenda Interculturel*, 144, mai, 10-13.

Hassini M. (1997), *L'école : une chance pour les filles de parents maghrébins*, Paris, L'Harmattan.

Hermans P. (1994), « Discontinuité culturelle et insertion scolaire des jeunes Marocains » in Bensalah N., *Familles turques et maghrébines aujourd'hui. Évolution dans les espaces d'origine et d'immigration*, Paris-Louvain-La-Neuve, Maisonneuve Larose-Academia.

Jacobs D., Rea A., Hanquinet L. (2007) *Performances des élèves issus de l'immigration en Belgique selon l'étude Pisa. Une comparaison entre la Communauté française et la Communauté flamande*, Fondation Roi Baudouin.

Lahire B. (1995) *Tableaux de familles. Heurs et malheurs scolaires en milieux populaires*, Paris, Gallimard/Seuil.

Manço A., Pamukcu T. (1994), « Études supérieures et jeunesse issue de l'immigration. Cas des Turcs en Belgique », *Bulletin de Psychologie scolaire et d'orientation*, 3, 115-151.

Martens A., Ouali N., Van de maele M., Vertommen S., Dryon P., Verhoeven H. (2005), Discrimination des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale, Rapport de synthèse, ULB-KUL.

Morello M-R (1993), « Universitaires issus de l'immigration. Quelles chances de réussite professionnelle », *Agenda Interculturel*, 117, octobre.

OCDE (2007), *International Migration Outlook*, SOPEMI.

Ouali (1996) "Sensibilisation des acteurs scolaires à la problématique de l'orientation scolaire d'enfants d'origine étrangère: le cas de l'école communale primaire de Marchienne-Docherie", Rapport final, CSER-ULB, décembre.

Ouali N. (2002) "L'école: une zone d'action politique non prioritaire?", *Agenda Interculturel*, numéro spécial 20 ans, n° 199 - 200, Decembre-Janvier, 27-31.

Ouali N. (2005) "Onderwijs en etnische minderheden in Brussel" in M. Swyngedouw, P. Delwit, A. Rea (red.), *Culturele diversiteit en samenleven in Brussel en België*, Leuven, Acco, 37-55.

Ouali N. (2006), « Politiques éducatives et immigration : pourquoi avons-nous tant tardé ?, in B. Khader, M. Martiniello, A. Rea, C.Timmerman (Eds.), *Penser l'immigration et l'intégration autrement. Une initiative belge interuniversitaire*, Bruxelles, Bruylant, 2006, 254-269.

Ouali N., Rea A. (1993), "Les jeunes d'origine immigrée. Contribution à l'étude de l'insertion socioprofessionnelle de la population bruxelloise: trajectoires d'insertion", Rapport final, CSER-ULB, décembre, 261 p.

Ouali N., Rea A. (1995), *Insertion, discrimination et exclusion. Coursus scolaire et trajectoires d'insertion professionnelles de jeunes bruxellois*, Dossier Travail, Emploi, Formation n° 11, Université Libre de Bruxelles, septembre.

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

Peker E. (1995), *Les femmes turques universitaires issues de l'immigration : quel prix pour la réussite ?*, Université Libre de Bruxelles, mémoire de licence.

Thélot C., Vallet L.-A., 2000. - "La réduction des inégalités sociales devant l'école depuis le début du siècle", *Économie et Statistique*, 334, 3-32.

Timera M. (1999), « Logiques familiales, communautaires et scolarisation de jeunes filles d'origine africaine noire en France », *Formation Emploi*, n°65, 57-75.

Vallet L.-A., (1997) "Les familles immigrées et l'école française : à la recherche du lien entre aspirations scolaires et comportements", séminaire sur la justice du système éducatif, Rennes, 13-15 novembre.

Van Zanten A., (2000), *L'école : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte.

Vertommen S., Martens A., Ouali N. (2006) *Topography of the Belgian Labour Market*, Fondation Roi Baudouin.

Zéroulou Z. (1985), « Mobilisation familiale et réussite scolaire », *Revue européenne des migrations internationales*, 1, 2, 107-117.

Zéroulou Z. (1988), « La réussite scolaire des enfants d'immigrés. L'apport d'une approche en termes de mobilisation », *Revue française de sociologie*, 29, 3, 447-470.

RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRES : LES CARRIERES SCIENTIFIQUES DES FEMMES ISSUES DES MINORITES ETHNIQUES EN EUROPE

Nouria Ouali
GEM, Groupe d'études et de recherches «Genre et Migration»
ULB

Si les études féministes du monde académique et scientifique montrent que la prise de conscience de la dimension de genre parmi les scientifiques est plutôt inégale en Europe, il existe encore peu de connaissances sur la manière dont la discrimination sur base du genre et de l'appartenance « ethnique » opère dans la communauté scientifique. Rares sont en effet les études en Europe qui traitent des carrières des chercheurs et des enseignants universitaires immigrés ou descendants d'immigrés. Plus rares encore sont les travaux analysant la position des femmes scientifiques issues de ces groupes.

La recherche européenne NEWS⁷¹ (Ouali, 2007b), qui fait l'objet de cet article, s'est donc intéressée à la position des femmes scientifiques immigrées et descendantes d'immigrés (dénommées ici minorités ethniques), poursuivant une carrière dans la recherche et l'enseignement universitaires⁷². En ciblant ce groupe de femmes, l'étude cherchait, d'une part, à améliorer les connaissances et le débat sur la place des femmes dans les sciences et, d'autre part, à observer, comme n'importe quel autre groupe social, la manière dont la communauté scientifique intègre la diversité de genre et d'origine « ethnique » dans ses institutions.

Cet article a pour but de présenter les résultats de cette étude qui a été réalisée dans sept pays européens : Allemagne, Belgique, Bulgarie, Italie, Portugal, Pays-Bas et Royaume-Uni. Vu le nombre très restreint de chercheuses et d'enseignantes immigrées et descendantes d'immigrés observé et la quasi-absence de mesures visant à accroître leur

⁷¹ NEWS qui est l'acronyme de "Network on Ethnicity and Women Scientists". Cette étude financée par le sixième programme cadre de la Commission européenne (Contrat SAS6-CT-2006-518040) a été réalisée sous la coordination du Groupe d'études et de recherches « Genre et Migration » de l'Université Libre de Bruxelles. Le rapport européen et les rapports nationaux n'existent qu'en Anglais, et ils seront disponibles à partir de janvier 2008 sur le site bilingue (français-anglais) du projet NEWS : <http://newscientist.ulb.ac.be/>

⁷² L'étude n'a pas pris en considération la problématique de la mobilité des femmes scientifiques de nationalité ou d'origine européenne à l'intérieur de l'Union européenne ni celle des étudiantes étrangères boursières quelle que soit leur origine.

présence dans ce secteur, l'article suggère d'abord de chercher à mieux comprendre les raisons de leur sous-représentation de manière à distinguer ce qui est de l'ordre de la discrimination ou du manque objectif de compétences comme de nombreux discours tendent à l'affirmer. Ensuite, il examine les pratiques institutionnelles de recrutement et de promotion dans les carrières scientifiques et les quelques mesures mises en place en faveur des femmes et des minorités ethniques. Enfin, il invite l'Université et la Communauté scientifique à reconnaître et à traduire la diversité dans ses institutions, mais aussi à faire sien le combat contre les inégalités afin de mieux profiter des talents, des compétences et des connaissances disponibles pour que la Belgique et l'Europe puissent garantir l'intégration et la prospérité de tous ses citoyens.

1. Le monde scientifique : une « tour d'ivoire » blanche et masculine ?

Si le monde académique et de la recherche a produit, depuis des années, une connaissance de plus en plus importante sur les migrations et les minorités ethniques installées en Europe, il s'est assez peu interrogé sur ses pratiques quotidiennes quant à la mise en œuvre des principes d'égalité des chances et de traitement en son sein. C'est pourquoi l'étude NEWS a cherché à savoir comment les dimensions du genre, de l'origine sociale et de l'appartenance « ethnique » étaient intégrées dans les procédures de recrutement du personnel des institutions scientifiques et académiques du secteur public. Il s'agissait en effet de savoir si ces institutions continuent à être une « tour d'ivoire » blanche et masculine, comme l'ont démontré les travaux traitant de la place des femmes dans ces secteurs. Ou, si au contraire, elles se sont ouvert aux autres groupes sociaux et reflètent, du fait des immigrations successives, le caractère pluriel et composite des sociétés dans leurs propres institutions.

La recherche a ciblé, en particulier, les femmes scientifiques noires, immigrées, descendantes d'immigrés, réfugiées, originaires de pays non-membres de l'Union européenne, les citoyennes originaires des anciennes colonies et, dans le cas de la Bulgarie, les minorités ethniques nationales (Roms et Turques). Le point commun de ces groupes aux statuts juridiques et administratifs multiples est leur position minoritaire dans la société qui se traduit par une infériorité numérique mais surtout dans les rapports sociaux inégalitaires qu'ils vivent. Pour tenter de couvrir la multitude de catégories utilisées dans les différents pays investigués pour les identifier, les termes « *Black and Minority Ethnic* (BME) » ont finalement été choisis, bien qu'ils restent un concept discuté et discutable, au même titre d'ailleurs que les autres terminologies utilisées en sociologie des migrations en Europe. Quant au qualificatif « scientifique », il renvoie aux femmes qui exercent leurs professions de chercheuses et/ou d'enseignantes universitaires dans le domaine des sciences (dures ou humaines).

Le choix des institutions de recherche et d'enseignement universitaire du secteur public s'est fondé sur deux principaux critères : *statistique*, dès lors que ce secteur occupe proportionnellement la part la plus importante de femmes ; *politique*, puisqu'il est plus disposé à la mise en oeuvre des politiques publiques en matière d'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations.

Les trois principales questions de recherche sont:

-Dans quelle mesure, les femmes des minorités sont-elles représentées parmi les chercheurs et enseignants universitaires, et quel potentiel représentent-elles pour le développement futur de la recherche scientifique ?

-Les dimensions du genre et de l'« appartenance ethnique » sont-elles considérées comme des critères essentiels pour le développement du personnel de la recherche de chaque pays et de la qualité des sciences en Europe ?

-Existe-t-il des programmes et politiques qui sont notamment mis en oeuvre pour promouvoir la participation des femmes et des minorités en science ?

L'étude réalisée ne prétend pas, à ce stade, répondre complètement à ces questions complexes qui exigent de réaliser une véritable recherche en profondeur, mais elle propose un premier état des lieux dans les sept pays européens qui permet d'avoir un aperçu à la fois de la présence des femmes des minorités dans les carrières universitaires et des études qui ont été consacrées à cet objet de recherche.

2. Femmes et immigrées célèbres

Les universités restèrent un bastion masculin jusqu'à la fin du XIX^e siècle. En Europe, elles ouvrirent leurs portes aux étudiantes peu après les États-Unis (1860): en 1863 en France, en 1864 en Suisse, en 1868 en Espagne, en 1870 en Angleterre et Suède, en 1875 au Danemark et Pays-Bas, en 1876 en Italie, en 1880 en Belgique⁷³, en 1884 en Norvège, en 1890 en Grèce, en 1896 en Hongrie, en 1897 en Autriche, en 1900 en Allemagne et en 1901 en Bulgarie⁷⁴.

L'ouverture des universités aux femmes en Europe dès la fin du XIX^e siècle permit ainsi à de brillantes étudiantes en provenance, notamment, des pays de l'Est (Russie, Pologne) de poursuivre leurs études universitaires et d'entamer ensuite des carrières scientifiques dont certaines ont été particulièrement prestigieuses. Ainsi, l'histoire nous rappelle, par exemple, que les deux premières femmes professeuses d'université en Europe furent des femmes immigrées : en 1884, la Russe *Sofia V. Kovalevskaja* devint la première

⁷³ Université Libre de Bruxelles 1880, Université de Liège 1881, Université de Gand 1882.

⁷⁴ Information fournie par l'historienne Allemande Dr. Annette B. Vogt que je remercie.

professeure de mathématique à l'Université de Stockholm. Elle fut également une grande écrivaine et une militante des droits des femmes au XIX^e siècle.

En 1906, la Polonaise, *Marya Salomea Sklodowska* plus connue sous le nom de *Marie Curie* fut la première femme professeure de physique à la Sorbonne à Paris. La carrière de Marie Curie, particulièrement brillante, fut couronnée de nombreuses récompenses. En France, elle a été la première femme à obtenir un doctorat, à recevoir le Prix Nobel de Physique (avec son mari et Becquerel en 1903), la seule femme à recevoir un deuxième Prix Nobel (Chimie, 1911), à siéger à l'Académie de Médecine en 1922 et à entrer au Panthéon de Paris en 1995 en hommage à son travail scientifique. La biographie de Marie Curie montre que, dans un monde académique masculin, anti-féministe et phallocrate, le fait d'être une femme fut le principal obstacle dans sa carrière⁷⁵. Son origine polonaise n'a pas semblé être un problème dans sa vie professionnelle, mais il le fut dans sa vie privée lorsque dans « l'affaire Langevin⁷⁶ » en novembre 1911, une violente campagne de presse accusa "l'étudiante polonaise" de détruire une famille française. Suite à ces attaques, le ministre français de l'Instruction "*en est venu à souhaiter que Marie Curie retourne en Pologne*".

Des chercheuses renommées ont aussi immigré dans toute l'Europe dès le XVIII^e siècle : l'Allemande Caroline Herschel (1750-1848) née dans une famille de la classe ouvrière d'Hannovre immigra en Angleterre où elle devint la première femme mathématicienne. Elle fut connue comme l'astronome qui découvrit huit comètes plus tard. La Polonaise Józefa Franciszka Joteyko (1866-1928) physiologiste, psychologue et pédagogue, étudia en Suisse et en Belgique puis immigra en France où elle fut une pionnière de la psychologie du développement et propagatrice de la science de l'enfant - la pédologie. L'Italienne, Maria Montessori (1870-1952) fut la première femme en Italie à obtenir le diplôme de médecine. En raison du régime fasciste de Mussolini, elle immigra aux Pays-Bas où, pendant plus de vingt ans, elle poursuivit ses travaux sur l'éducation des enfants.

Dans les années 1960, les universités européennes se sont ouvertes aux étudiants étrangers, en particulier durant la période post-coloniale dans le cadre des accords de coopération entre les nouveaux Etats indépendants et les Métropoles. Elles formèrent de nombreux cadres politiques et administratifs dont ces États avaient besoin. Les femmes en provenance de ces pays étaient assez peu nombreuses, comme l'indiquent les chiffres du recensement.

De nos jours, le programme Erasmus encourage les étudiants européens à la mobilité en étant invités à étudier dans un autre pays de l'Union européenne. En Belgique

⁷⁵ B. Goldsmith, *Obsessive Genius: The inner world of Marie Curie*. W.W. Norton & Company, 2005. E. Curie, *Madame Curie*. Paris. Gallimard, 1938. F. Giroud, *Une femme honorable. Marie Curie, une vie*. Paris. Fayard, 1981.

⁷⁶ Du nom de son prétendu amant.

francophone, par exemple, la part des étudiants universitaires originaires de l'UE parmi les étudiants étrangers entre 1988 et 2006 a augmenté de 113,5% alors que celle des étudiants Africains diminuait de 14% (CREF, 2007). En 2006, les étudiants étrangers hors UE sont proportionnellement davantage présents dans les cycles post-universitaires (62%) que les étudiants UE (27%) et les Belges (17%). Dans tous les groupes de nationalités, la part des femmes en doctorat est plus faible en 2006 : 45% parmi les Belges, 44% des étrangers de l'UE et 33% des étrangers hors UE (CREF, 2007).

3. L'accroissement des étudiantes et des diplômées

Un des premiers résultats mis en évidence par l'étude NEWS est la féminisation de la population étudiante de l'enseignement supérieur dans l'ensemble des pays analysés : en 2003, la part des étudiantes représentait 55% en moyenne dans l'UE des 25, et était supérieure à 50% dans tous les États membres de l'Union, excepté en Allemagne où l'équilibre hommes-femmes est atteint (Eurostat 2006). Plus de femmes que d'hommes entreprennent des études en sciences humaines, mais en Italie et au Portugal, près de 50% des femmes poursuivent des études en sciences, mathématique et informatique.

En 2003, 43% des docteurs dans l'Europe des 25 sont des femmes, ce qui correspond à un accroissement de 5% comparé à 1999 (She Figures, 2006). Le tableau 1 ci-dessous indique que le Portugal (56%), la Bulgarie (52%) et l'Italie (51%) forment une majorité de docteurs femmes. Ces pays ont aussi une part supérieure de femmes docteurs en mathématique et informatique : respectivement 58%, 54% et 53%. On observe une différenciation significative par rapport à l'Allemagne, la Belgique, les Pays-Bas et le Royaume-Uni.

La sur-représentation des femmes au Portugal, en Bulgarie et en Italie dans les études doctorales semble être la conséquence du fait que les hommes désertent les emplois d'enseignants et de chercheurs universitaires du secteur public pour ceux du secteur privé, mieux rémunérés et socialement plus « prestigieux » (Leandro, 2007 ; Krasteva, 2007).

Tableau 1 : Proportion de femmes parmi les détenteurs d'un doctorat selon le domaine d'études dans les sept pays investigués en 2003

Humanities & Arts	Social Sciences, Business & Law	Mathematics & Computing	Engineering, Manufacturing & Construction	Agricultural
51,4	43,1	40,0	21,9	
42,2	36,1	33,1	14,3	
68,4	50,0	52,8	31,4	
49,5	34,5	29,9	11,4	
58,5	50,4	54,0	31,2	
43,8	48,5	40,1	19,9	
66,8	53,9	58,1	34,1	
45,9	42,2	41,9	19,6	

Source: She Figures 2006

Selon le rapport du SOPEMI (2007), l'accroissement du nombre de diplômés du supérieur s'observe dans tous les pays de l'OCDE. Les hommes et les femmes qui ont immigré depuis moins de dix ans comptent proportionnellement plus de diplômés du supérieur que les natifs⁷⁷ et les nés étrangers installés depuis plus de 10 ans dans le pays, excepté en Grande-Bretagne. Toutefois, dans les pays d'ancienne immigration, les descendants d'immigrés de deuxième et troisième générations restent moins qualifiés comparés aux immigrés récents et aux natifs. En Bulgarie, la situation des Turcs et des Roms⁷⁸ est sensiblement différente : l'intégration dans la société des descendants d'immigrés Turcs se réalise à tous les niveaux, y compris en politique, et leur niveau d'éducation est nettement plus élevés que celui des Roms qui demeurent globalement infra-qualifiés et dans une position sociale très marginalisée.

L'absence de statistiques ou d'enquêtes et la diversité des catégories nationales utilisées dans chaque pays rend difficile l'évaluation précise de la situation des jeunes descendants de migrants universitaires. Par ailleurs, la multitude des catégories ethniques usitées ne permet pas la comparaison par exemple entre les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Certaines statistiques récoltées donnent cependant des indications intéressantes sur la situation des étudiants issus des minorités ethniques.

Au Royaume-Uni, elles indiquent d'abord, qu'au fil du temps, un plus grand nombre d'étudiants issus des minorités ethniques réussissent leurs études supérieures. Toutefois, ils semblent plus présents dans les masters où ils entreprennent plus souvent que les Britanniques Blancs des études de médecine ou de sciences en ingénierie et technologie

⁷⁷ « Natif » sont les personnes nées sur le territoire du pays concerné, « nés étrangers » sont les personnes nées hors du territoire du pays concerné.

⁷⁸ Ces deux groupes sont des minorités nationales dont la présence dans le pays remonte à plus de 5 siècles.

(SET). Au niveau des doctorats, les Bangladeshi, Pakistanais et Caribéen sont sous-représentés contrairement aux Chinois et aux Noirs-Africains (Hudson & Sahin-Dikmen, 2007). Ce point est particulièrement important dès lors que le doctorat est un critère nécessaire (mais non suffisant) pour poursuivre une carrière scientifique ou académique de haut niveau.

En Bulgarie, les étudiants des minorités turques sont plus nombreux à poursuivre des études universitaires que les Roms.

En Allemagne, les étudiants en doctorat sont considérés comme des salariés. La part des doctorantes parmi l'ensemble des doctorants immigrés est légèrement supérieure (42%) à celle des femmes immigrées dans l'ensemble de la population immigrée (41%). Par ailleurs, la proportion de doctorants descendants d'immigrés (0,08%) est comparable à leur part dans la population totale (0,09%) (Kaur Bakshi-Hamm, 2007). En termes de réussite, le pourcentage de femmes étrangères ayant réussi leur doctorat est de 38%, ce qui n'est pas très éloigné du taux de réussite des étudiants Allemands, 40%.

En Belgique, les données disponibles se basent sur la nationalité des étudiants. Le nombre d'étudiants étrangers poursuivant des études supérieures en Communauté française correspond à 19,4% de l'ensemble de la population étudiante en 2005-2006. Les étudiants originaires de l'UE représentaient 61% des étudiants étrangers et les étudiants Africains étaient 26,3%. En 2005, 580 étudiants ont obtenu leur doctorat dont 18% provenaient de pays non-UE, 12,6% étaient citoyens européens et 69% étaient Belges. Mis à part dans le groupe des Européens, les femmes étaient sous-représentées parmi les docteurs Belges et hors Union européenne (Ouali, 2007b).

4. Les femmes dans les carrières scientifiques

La position des femmes des minorités ethniques doit être analysée à la lumière de la position de l'ensemble des femmes dans les carrières scientifiques qui, selon plusieurs études européennes, restent partout largement sous-représentées dans la recherche et l'enseignement universitaires, en particulier dans les postes les plus élevés de la hiérarchie professionnelle⁷⁹. Les études ont largement montré que partout en Europe, les institutions académiques et scientifiques discriminent d'abord massivement sur la base du sexe : à travers l'UE, 29% des chercheurs sont des femmes, elles sont en moyenne 18% dans le secteur privé, et 15% de professeures dans l'enseignement supérieur (She Figures, 2006).

Pour la Belgique, de Henau et Meulders ont confirmé l'existence d'un plafond de verre

⁷⁹ Voir à ce sujet les rapports européens ETAN (CE, 2001), Helsinki (CE, 2002), ENWISE (CE, 2003).

dans les carrières académiques et observé la difficulté du monde scientifique à reconnaître l'inégalité de traitement des femmes: *“La première réaction des milieux universitaires (hommes et femmes) est donc généralement de nier le problème (de discrimination) et de critiquer le caractère scientifique des études relatives au genre. Cette croyance s’inscrit dans la philosophie de l’universalisme, du neutre qui ne peut être soupçonné de porter en lui les germes de l’inégalité”*. (de Henau & Meulders, 2003, 64)

Le tableau 2 présente la part des femmes dans le personnel académique selon le grade dans les sept pays analysés : le grade A étant le plus élevé et le D le plus faible. Il montre clairement une présence plus importante des femmes dans les grades les moins élevés tant au niveau de l’UE des 25 qu’au niveau de chacun des pays analysés. La Bulgarie et le Portugal ont la part la plus élevée de femmes dans le grade A qui est deux fois supérieure à celle de la Belgique, de l’Allemagne et des Pays-Bas. En revanche, dans les postes de grade D, on se rapproche de l’équilibre entre hommes et femmes sauf en Allemagne et aux Pays-Bas où les écarts sont plus importants.

Tableau 2 : Proportion d’hommes et de femmes dans le personnel académique selon le grade⁸⁰ en 2004 (%)

Pays	Grade A		Grade B		Grade C		Grade D	
	F	H	F	H	F	H	F	H
EU 25	15,3	84,7	32,2	67,8	42,0	58,0	43,3	56,7
Belgique	9,0	91,0	20,8	79,2	33,1	66,9	46,6	53,4
Bulgarie	18,0	82,0	34,9	65,1	-	-	52,4	47,6
Allemagne	9,2	90,8	16,1	83,9	25,9	74,1	35,6	64,4
Italie	16,4	83,6	31,4	68,6	43,8	56,2	-	-
Pays-Bas	9,4	90,6	14,2	85,8	26,9	73,1	39,4	60,6
Portugal	20,9	79,1	34,4	65,6	43,4	56,6	50,4	49,6
Royaume-Uni	15,9	84,1	31,2	68,8	46,1	53,9	46,1	53,9

Source: She Figures 2006

L’analyse par domaine indique que les femmes sont sous-représentées dans les sciences et technologies et les sciences naturelles, la situation est particulièrement critique aux Pays-Bas et en Allemagne en sciences et technologies. La part des femmes dans les sciences naturelles est cinq fois plus importante au Portugal et trois plus en Italie qu’aux Pays-Bas et en Allemagne.

La DG recherche de la Commission européenne constatait, en 2006, que, malgré

⁸⁰ Grade A= Plus haut grade/poste; Grade B= chercheur qualifié; Grade C= premier grade/poste d’un-e jeune docteur; Grade D= poste n’exigeant pas de doctorat (chercheurs ou étudiants post-gradués).

l'accroissement du pourcentage des femmes entre 1999 et 2003, le fossé entre hommes et femmes persiste à un point tel qu'elle plaide pour une intervention politique plus volontariste afin de résorber plus vite le déséquilibre⁸¹ (She Figures 2006, 51).

La faible présence des femmes scientifiques dans les lieux de décision de la sphère académique est aussi remarquable (Tableau 3). La situation des femmes en Bulgarie et au Royaume-Uni est meilleure, leur part correspond à plus du double de celle des femmes en Belgique et en Italie.

Tableau 3: Part des hommes et des femmes dans les instances scientifiques et universitaires de décision en 2004 (%)

Pays	Femmes	Hommes
Belgique	14,4	85,6
Bulgarie	32,8	67,2
Allemagne	17,1	82,9
Italie	12,8	87,2
Pays-Bas	20,8	79,2
Portugal	-	-
Royaume-Uni	31,4	68,6

Source: She Figures 2006

La persistance des femmes ségréguées dans certains segments professionnels du monde académique, leur lente et faible présence au niveau de l'élite universitaire et la précarisation dans laquelle s'enfoncent, font des femmes, selon l'expression de Susana Vázquez-Cupeiro (2002) le « prolétariat » du monde universitaire Britannique.

5. Les femmes des minorités ethniques dans les carrières scientifiques

Il y a plusieurs années déjà, Eleonor Kofman (2000) signalait l'invisibilité des femmes dans les migrations internationales de main d'œuvre qualifiée en Europe. Mis à part quelques statistiques relatives à leur position sur le marché du travail, aucune étude sur les migrations internationales n'évoque les femmes et les rapports de genre. Dans la littérature, la figure dominante des immigrées et des minorités ethniques reste la femme non qualifiée, oeuvrant dans les ateliers clandestins ou pas, dans les ménages privés comme domestique ou dans le secteur informel des services (Kofman, 2000, 54).

⁸¹ The gender gap "will not self-corrected in the foreseeable future. Policy intervention is thus essential."

Kofman signalait, par ailleurs, que l'analyse des professions académiques et scientifiques était complètement ignorée notamment en termes d'équilibre des sexes, des conditions de travail, de rémunération et de réglementation alors que celui des technologies de l'information et de la communication ou celui de la santé ont bien été analysés. L'intégration de la dimension du genre dans l'analyse des migrations internationales notamment qualifiées est une approche indispensable pour appréhender l'ensemble des expériences humaines que les hommes et les femmes connaissent dans les différents secteurs concernés (Kofman 2000, 56).

Sept ans après ce constat de carence en termes de production scientifique et d'approche méthodologique, le rapport européen NEWS ne relève aucune évolution significative : peu de travaux se sont intéressés à la question des femmes des minorités ethniques dans les carrières scientifiques et académiques. Ni les études de genre, ni les études sur les migrations n'ont effectivement abordé ce sujet alors que des travaux sur les carrières scientifiques des femmes ou des minorités ethniques existent par ailleurs. L'analyse de la littérature scientifique dans les sept pays investigués a montré que les travaux étaient rares, relativement récents, et qu'ils n'adoptaient pas une approche de genre⁸².

Les pays qui ont initié les premiers travaux en la matière sont incontestablement les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Abell & Menara (1986) ont par exemple analysé la position du personnel issus des minorités ethniques à l'Université d'Amsterdam. Bosc, Hoving & Wekker (1999) ont évoqué la situation des femmes scientifiques et des académiques dans les universités néerlandaises. En 2002, le projet *Kleurrijk Talent* a examiné la situation du personnel des minorités ethniques dans cinq universités aux Pays-Bas. L'institution responsable de la recherche scientifique nationale a par la suite commandité, en 2002, une étude cherchant à comprendre les raisons de la sous-représentation du personnel académique des minorités ethniques dans les universités hollandaises. Au Royaume-Uni, l'enquête de Carter et *al.* (1999) fournit des informations sur la position des minorités ethniques dans la recherche et à l'université.

Ces études ont notamment mis en évidence la sous-représentation des minorités (en particulier de genre féminin) tant parmi les étudiants et les diplômés au niveau du doctorat, une position désavantagée dans les emplois scientifiques et académiques, et un environnement moins soutenant pour les femmes et les minorités. Aux Pays-Bas, les postes permanents de professeurs sont essentiellement occupés par les Hollandais « natifs ». Le personnel des minorités ethniques est surtout présent dans les fonctions

⁸² La difficulté est encore accrue du fait que les statistiques disponibles sur l'origine ethnique pour analyser la position des femmes minoritaires sont inexistantes ou rares et partielles, rendant ainsi la comparaison au niveau européen impossible. Mis à part, le Royaume-Uni, les Pays-Bas et la Bulgarie qui disposent de certaines informations (groupes ethniques, langue maternelle, pays de naissance), ces statistiques n'existent pas dans les autres pays investigués.

techniques et administratives des universités. Deux postes d'enseignantes pour des femmes des minorités ethniques ont été récemment créés aux Pays-Bas à titre temporaire (chaire) sur un fonds spécial et par une institution extérieure à l'université.

Le constat d'un monde scientifique moins soutenant pour les femmes et les minorités que pour les hommes blancs (Rowe 1977; Blakemore et al. 1997) se traduit en Grande-Bretagne par une présence plus fréquente de toutes les femmes dans les contrats temporaires ou à temps partiels et leur concentration dans les grades les plus bas aux Pays-Bas et dans toute l'Europe (Essed 1999). Quant aux minorités ethniques, Essed observe que leur représentation dans les Facultés est proche de zéro : à l'Université d'Amsterdam en 1998, ils représentaient 1,6% du personnel à l'université, tous grades confondus.

L'étude de Carter et al. (1999) au Royaume-Uni indique que 5,5% du personnel académique appartient aux minorités ethniques (Tableau 4). Au sein de ces groupes, la part des femmes parmi les minorités (42%) est supérieure à celle des femmes parmi les Blancs (34%).

Tableau 4 : Personnel académique selon le genre et l'ethnicité en Grande-Bretagne (1996/97)

	Nombre	%
Homme et Blanc	61 402	63,0
Femme et Blanche	30 796	31,6
Homme et non Blanc	3 765	3,9
Femme et non Blanche	1 570	1,5
Total	97 533	100,0

Source: Carter et al. (1999) in Hudson & Sahin-Dikmen 2007

Carter et al. observent également qu'un quart du personnel non Britannique n'est pas blanc et qu'il y a plus de minorités non britanniques que de minorités britanniques (Pakistanaï, Bangladaïsi, Caraïbéen) travaillant dans les universités de Grande-Bretagne (Tableau 5). Les minorités britanniques occupent plus souvent des postes de chercheurs et d'assistants qui sont précaires au bas de l'échelle professionnelle, comparé aux Britanniques Blancs. Il y a très peu de minorités ethniques britanniques parmi les Maîtres de conférence et les professeurs : ils sont environ 3% du personnel des minorités à être professeurs soit près de trois fois moins que les Britanniques Blancs (8,6%). Les minorités occupent proportionnellement plus des postes strictement de chercheurs : ils sont 30,4% (ce qui est supérieur à la moyenne de 26,2%) contre 20,2% des Britanniques Blancs qui cumulent plus souvent les postes de chercheurs et d'enseignants

universitaires.

Tableau 5 : Grades académiques selon l'ethnicité en Grande-Bretagne (1996/97)

	% pour chaque groupe ethnique				
	<i>Chercheur</i>	<i>Assistant</i>	<i>Maître de conférence</i>	<i>Professeur</i>	<i>Autres grades</i>
Minorité non Britannique	52,0	32,5	6,8	1,5	7,2
Blanc non Britannique	39,8	34,7	9,9	4,8	10,8
Minorité Britannique	30,4	41,7	13,2	3,1	11,6
Blanc Britannique	20,2	42,1	19,4	8,6	11,6
Total	26,2	39,5	16,7	7,5	9,7

Source: Carter et al. (1999) in Hudson & Sahin-Dikmen 2007

En ce qui concerne spécifiquement les femmes des minorités, Ellerbe-Dueck et Wekker (2007) ont estimé leur présence dans les universités hollandaises à partir d'une enquête : en 2006 elles représentaient moins de 1% du personnel académique féminin.

6. Des positions plus précaires

L'analyse par nationalité ou appartenance ethnique montre que les chercheurs et les académiques des minorités ethniques occupent plus souvent des positions les plus précaires dans la hiérarchie professionnelle dans la recherche ou l'enseignement.

En Allemagne, le nombre de chercheurs immigrés ces dernières années a augmenté en raison, notamment, de l'accroissement important du nombre d'étudiants étrangers doctorants qui occupent des contrats d'emplois temporaires. Les données du microcensus de 2005 (Tableau 6) révèlent la répartition des chercheurs selon la génération d'immigrés. Ainsi, la seconde génération de migrants est fortement sous-représentée (0,21%) comparativement aux chercheurs de la première génération (0,57%) et aux chercheurs dans l'ensemble de la population (0,67%). La situation des femmes de la seconde génération (36%) est aussi moins avantageuse que celle des femmes de la première génération (42%) ou des chercheuses dans l'ensemble de la population (42%).

Tableau 6 : Proportions de chercheurs selon la génération de migrants, le sexe et le type de contrat (2005)

	Population totale		Première génération de migrants		Seconde génération de migrants	
	% dans le groupe	Femmes	% dans le groupe	Femmes	% dans le groupe	Femmes
Chercheurs	0,67	41,50	0,57	42,24	0,21	35,98
Contrat temporaires	0,17	42,42	0,27	37,75	0,06	45,92

Source: Statistisches Bundesamt Deutschland on Microcensus 2005 in Kaur Bakshi-Hamm, 2007.

Au Royaume-Uni, le personnel académique masculin (44%) et féminin (55,4%) des minorités ethniques possède plus souvent des contrats d'emploi temporaires que les hommes (29,4%) et les femmes (42,6%) blancs (Tableau 7). On observe toutefois que la part des femmes blanches se rapproche de celle hommes des minorités ethniques, illustrant bien par là l'effet de genre sur la précarisation. Les femmes des minorités ethniques ayant la proportion la plus élevée de contrats temporaires laisse supposer un effet cumulé du genre et de l'origine ethnique sur les positions précaires.

Tableau 7 : Genre, ethnicité et durée des contrats (1996/97)

	% Contrat permanent	% Contrat temporaire
Tous le personnel académique masculin	61,2 (42 368)	36,9 (21 847)
Non-British Minority	32,4	67,1
Non-British White	40,4	59,0
British Minority	55,3	43,9
British White	69,0	29,4
Tout le personnel académique féminin	47,9 (16 711)	48,9 (14 900)
Non-British Minority	30,3	69,4
Non-British White	33,9	64,2
British Minority	42,9	55,4
British White	54,9	42,6

Source: Adapted from Carter et al. (1999). Based on HESA Staff Data 1996/97 in Hudson and Sahin-Dikmen 2007

En Belgique, les chiffres sur les différentes catégories du personnel d'une université francophone ne démentent pas la position au bas de l'échelle hiérarchique établit par les Britanniques et les Allemands. Le tableau 8 indique qu'en 2005, la part relative des personnels administratif, scientifique et enseignant *temporaire* (hommes et femmes) étrangers (UE et non UE) est toujours supérieure à celle des Belges.

Parmi les postes permanents, l'écart entre les hommes et les femmes se creuse en particulier pour les enseignants et l'effet significatif cumulé du genre et de la nationalité est clairement observable. Si l'on compare la part relative des enseignants *permanents*, on observe d'abord que les hommes ont des proportions de deux (Belges) à 5 fois supérieures (non UE) à celle des femmes de même nationalité. Ensuite, la comparaison entre femmes montre que la part relative des Belges est le double de celle des Étrangères (UE et non UE).

Tableau 8 : Personnel académique, scientifique et administratif selon le sexe et le groupe de nationalités dans une université francophone (Octobre 2006)

2005	Belges			UE			Non UE			Total
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	
Administratif temporaire	2,0	2,6	2,3	2,8	4,7	3,6	4,0	3,8	3,9	2,5
Scientifique temporaire	20,6	19,5	20,1	35,1	28,8	32,3	50,0	78,2	60,7	22,6
Enseignant temporaire	3,2	0,9	2,1	5,4	2,2	4,0	6,3	0,4	4,1	2,3
Administratif permanent	40,4	61,1	50,1	27,2	52,8	38,4	17,4	8,6	14,1	47,8
Scientifique permanent	10,2	8,2	9,2	14,8	10,5	12,9	7,0	8,6	7,6	9,5
Enseignant permanent	25,6	10,3	18,4	17,5	5,8	12,3	19,3	4,1	13,6	17,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Ouali, 2007b

Une analyse plus approfondie de ces données devrait être réalisée afin de distinguer les différents statuts et d'évaluer la part notamment des chercheurs et des enseignants étrangers invités à titre temporaire. Sans l'origine ethnique, il n'est pas possible non plus de distinguer parmi ces groupes nationaux la part des descendants d'immigrés.

7. Les pratiques institutionnelles de recrutement et de promotion

Les institutions publiques d'enseignement et de recherche universitaires dans les sept pays investigués ont mis en place des règles de recrutement plus ou moins

transparentes. Les chercheurs et les enseignants doivent répondre à des pré-requis en termes de diplôme, âge, langue, nationalité, et sont ensuite évalués par leurs pairs.

Les pays comme l'Italie, la Bulgarie et le Portugal organisent des concours nationaux publics alors que la Belgique, les Pays-Bas, l'Allemagne et le Royaume-Uni recrutent davantage à travers des commissions de sélection au sein des universités ou des institutions de recherche. Si le doctorat est bien un élément nécessaire pour poursuivre une carrière académique et de chercheur, il n'est toutefois pas suffisant. Différents critères de sélection entrent en ligne de compte et peuvent être plus ou moins importants selon le pays concerné. Parmi ces critères, on trouve : le nombre de publications classé selon la réputation de la revue, la participation à des conférences scientifiques, les charges d'enseignement, la qualité de l'enseignement, les capacités à gérer une équipe, les responsabilités académiques, les séjours à l'étranger, les réseaux formels et informels nationaux et internationaux de chercheurs etc.

En Belgique, le Fonds national de la recherche scientifique (FNRS) indique dans son règlement, par exemple, que les bourses et les emplois de chercheurs peuvent être attribués aux étrangers. Puisque aucune nationalité n'est spécifiée, cela laisse supposer que tous les étrangers peuvent y avoir accès. Il serait intéressant d'analyser les étrangers qui postulent et ceux qui y ont effectivement droit. Par ailleurs, pour obtenir une bourse ou des mandats, le FNRS impose, en dehors du diplôme, un critère d'âge et exige des critères d'excellence, de compétences méthodologiques et de recherche, d'originalité et d'innovation pour obtenir un projet (voir les formulaires de soumission).

Plusieurs études européennes (Ollagnier & Solar 2006) ont montré que d'autres critères plus informels, clairement interdits par la loi, entrent en ligne de compte dans la sélection lors du recrutement et la promotion des candidat-es dans les carrières scientifiques et académiques. Parmi ceux-ci, on retrouve, le sexe, l'âge, l'origine sociale, et l'appartenance philosophique, politique ou religieuse. Dans la carrière académique, de Henau et Meulders (2003) ont montré les critères informel intervenant dans les procédures d'évaluation par les pairs lors des promotions dans la carrière académique. Sur base des témoignages de professeurs, « l'appartenance politique – du moins les affinités – et l'opinion philosophique jouent dans une certaine mesure un rôle dans els nominations académiques de nos universités. Ce qui est plus dur en revanche pour un individu est de cacher son sexe et son origine nationale, laquelle dernière transparait généralement dans le nom de famille. » (de Henau et Meulders, 2003, 141).

Vázquez-Cupeiro (2003) a aussi montré pour les femmes universitaires espagnoles, l'impact des mécanismes patriarcaux de soutien incarnés par les *old-boys' networks* (« réseaux d'anciens ») qui serait à l'origine des pratiques « endogamiques » de nomination dans les universités et de la sous-représentation des femmes en haut de l'échelle professionnelle universitaire.

Bien qu'aucune étude n'ait, jusqu'à présent, réellement pu l'objectiver, on peut cependant formuler l'hypothèse que la couleur de la peau, la nationalité ou l'origine ethnique combinés au genre produisent des discriminations dès lors qu'elles fonctionnent en partie sur les mêmes mécanismes que le sexe, l'âge ou l'origine sociale : les représentations sociales et les stéréotypes.

Parmi les critères informels de sélection, on observe que l'information joue un rôle essentiel. Dans les universités belges par exemple, où les procédures manquent souvent de transparence, des chercheurs ont montré que les étudiantes n'ont pas ou pas suffisamment d'information sur les recherches et les carrières académiques (de Henau & Meulders, 2003). Ce qui se vérifie dans d'autres pays comme le Royaume-Uni qui organise des campagnes d'information en particulier comme ces actions de promotion visant à accroître la participation des femmes et des minorités ethniques en sciences en ingénierie et technologie (SET)⁸³.

Par ailleurs, les contraintes budgétaires dans l'enseignement ont des conséquences directes sur les opportunités de carrières académiques et la limitation des postes disponibles. Ce qui produit une compétition accrue pour l'accession à certaines positions auparavant plus ouvertes et « *le développement exacerbé de transactions, négociations, échanges et promesses entre départements de recherche pour placer son chercheur, son « poulain » cette année. Ceci implique dès lors que peu de chercheurs peuvent être suivis et soutenus pendant leur thèse et au moment clé des premières nominations académiques, premiers assistant et/ou vacances de cours.* » (de Henau & Meulders, 2003, 66).

En Angleterre, à partir d'histoires de vie, les auteurs ont comparé les carrières réussies en droit et biologie d'hommes et de femmes blancs et membres des minorités ethniques (Heward et al. 1997). L'étude a mis en évidence que la réussite et la mobilité dans les carrières scientifiques et académiques se jouaient dès les premières étapes. Et que des éléments tels que les réseaux informels, le soutien des seniors, le parrainage et la confiance en soi avaient un impact déterminant sur les trajectoires des jeunes scientifiques.

8. Des actions en faveur des femmes et les minorités ethniques

Comme signalé précédemment, l'accroissement du nombre de chercheurs et d'enseignants universitaires est un objectif central de la politique scientifique européenne.

⁸³ En 2006, une conférence sur Genre et Ethnicité en sciences et technologies a été organisée à l'Université de New Castle.

Si le recours à l'immigration qualifiée est une des voies choisies par la Commission européenne, le développement de politiques d'égalité des chances, en particulier pour les femmes et les minorités ethniques en est une autre.

Les initiatives européennes en matière de politique d'égalité des chances et des politiques anti-discrimination avec leurs plans d'action (femmes en sciences et les minorités ethniques) ont incontestablement contribué à la prise de conscience de la sous-représentation particulièrement des femmes dans les carrières scientifiques. La mise en œuvre de ces politiques se reflète notamment dans la création, dans certaines universités et institutions de recherche, de mesures très récentes pour améliorer aussi bien l'accès aux études doctorales des étudiants des minorités ethniques que l'accès des femmes à l'emploi et aux positions académiques supérieures (Professeur).

En ce qui concerne le soutien à l'accès aux études doctorales, l'organisme national de la recherche scientifique aux Pays-Bas, NWO, a lancé en août 2004 le projet *Mozaiek* pour attirer davantage d'étudiants issus des minorités ethniques dans la recherche scientifique. Ce projet offre des postes d'assistants en formation doctorale (*AIO Assistent in Opleiding* doctoral research) et un encadrement et un *mentoring* aux étudiants sélectionnés. Avec le cofinancement du ministère de l'Education, de la Culture et des Sciences, le fonds pour ce programme est de 4 millions d'euros. Près de deux cents étudiants ont soumis leur candidature en 2004, et cent quarante-deux en 2005. Parmi les quarante candidats retenus en 2004, vingt ont obtenu un poste d'assistant. Parmi les candidats, les candidates représentaient 61% (Kleurrijk Talent in de Wetenschap). Les étudiants « non occidentaux » représentaient 66% des candidats, et étaient descendants de parents : Turcs (20%), Marocains (13%), Surinamiens (11%), Irakien et Iranien (10%), Indonésien (6%) et Chinois (6%). Les disciplines les plus populaires étaient les sciences sociales et comportementales (44%), les sciences biomédicales (32%), ingénierie (10%) et philosophie et lettre (14%). Le programme *Mozaiek* prévoit aussi un prix pour stimuler et récompenser l'excellence dans la recherche scientifique parmi les chercheurs des minorités ethniques (Ellerbe-Dueck & Wekker 2007). Depuis sa création, seules cinq femmes ont été récompensées entre 2004 et 2005⁸⁴.

Enfin, le prix ECHO (Echo Award) est un prix offert annuellement aux étudiants les plus brillants de l'enseignement supérieur (universitaire ou non universitaire) qui consiste dans l'attribution d'une bourse à deux étudiants issus des minorités ethniques pour assister à l'université d'été organisée par la célèbre Université de Californie UCLA à Los Angeles aux USA.

⁸⁴ A woman born in Thailand in Transplantation medicine ; one Moroccan descent born in Rotterdam in Neurology, one woman born in Bosnia in Medical Informatics and Radiology, one Cape Verdian descent, born in Rotterdam in Public Health and one Vietnamese descent, born in Spijkenisse in Immunology.

En Bulgarie, le gouvernement a mis en place des mesures éducatives dans le cadre du programme d'intégration des Roms dans la société. Elles consistent essentiellement dans la reconnaissance et l'enseignement des langues et cultures roms (éducation interculturelle) à tous les niveaux d'enseignement, y compris universitaire (Krasteva 2007).

En Belgique, les universités flamandes ont mis en place des plans de diversité incluant l'ensemble les principales catégories identifiées par les directives européennes anti-discrimination (femmes, minorités ethniques et handicapés). La VUB par exemple a nommé en 2004 une conseillère qui se préoccupe spécifiquement des conditions et de la réussite des étudiants issus des minorités ethniques. En 2004, la VUB comptait parmi l'ensemble de son personnel 45% de femmes, 10% de personnes d'origine étrangère et 0,4% de personnes handicapées.

Au Royaume-Uni, la politique d'égalité des chances et l'approche de la discrimination dans l'enseignement supérieur au Royaume-Uni se distingue de celles des autres pays investigués au moins sur trois points (voir encadré). Premièrement, la discrimination sur base de la race ou l'ethnicité n'est pas niée ou euphémisée. Deuxièmement, des managers de la diversité ont été créés dans toutes les institutions publiques, avec pour mission de promouvoir l'égalité notamment sur base du genre et de la race. Troisièmement, pour garantir cette égalité, des mesures doivent obligatoirement être mises en place par les institutions d'enseignement supérieur et évaluées par un organisme indépendant qui est, en l'occurrence, la Commission pour l'égalité et les droits humains (*Commission for Equality and Human Rights*). Les managers de la diversité traitent autant les questions qui se posent aux étudiants qu'au personnel académique et scientifique. Par ailleurs, des Commissions pour l'égalité de traitement existent et veillent à promouvoir et accroître la participation des femmes dans les sciences depuis 1984 (Hudson & Sahin-Dikmen 2007).

Aux Pays-Bas, le programme ASPASIA, lancé en 1999, a aussi été créé pour améliorer la participation des femmes en sciences. Le ministère de l'Éducation, l'association des universités hollandaises et l'organisation nationale de la recherche scientifique se sont alliés pour donner les moyens aux femmes d'accéder notamment aux postes supérieurs de la carrière académique. Ce programme d'action positive, très critiqué et jugé injuste et illégitime, (Ellerbe-Dueck & Wekker 2007) a permis d'atteindre son objectif en augmentant de plus 30% la part des femmes dans le personnel académique en vingt ans. Les statistiques disponibles n'indiquent pas si ce programme a aussi profité aux femmes des minorités ethniques. La création de poste de professeur pour femmes issues des minorités ethniques s'est faite à travers une chaire spéciale pour des disciplines spécifiques (études culturelles) pour étudier des questions ou problèmes spécifiques. Ces postes sont actuellement attribués à titre temporaire et à temps partiel (un jour par semaine) à deux hollandaises : une d'origine iranienne et une d'origine surinamienne. Le

choix d'un poste temporaire à temps partiel plutôt qu'une chaire permanente et temps plein n'est pas étonnante dès lors qu'ils sont attribués à des femmes des minorités (Essed & Nimako 2006: 295).

Race Equality in Education in the UK

The Race Relations (Amendment) Act 2000 places a general statutory duty on public authorities to consider in all that they do the need to eliminate unlawful racial discrimination and to promote equality of opportunity.

The Act also places a duty to promote good race relations between people of different racial groups.

Four main types of unlawful discrimination are defined under British law: direct discrimination; indirect discrimination; victimisation; harassment.

The race equality duty requires educational institutions to:

Prepare a written statement of their policy for promoting race equality

Maintain a copy of the statement

Assess the impact of their policies, including their race equality policy, on students and staff of different racial groups including, in particular, the impact on attainment levels of such pupils

Monitor, by reference to those racial groups, the admission and progress of students and the recruitment and career progress of staff

Have in place arrangements for fulfilling, as soon as is reasonably practicable, their duties

Include in their written statement an indication of their arrangements for publishing that statement and the results of their assessment and monitoring

Take such steps as are reasonably practicable to publish annually the results of their monitoring under this article

http://www.cre.gov.uk/duty/pa_specific_fehe.html

9. Genre et ethnicité : des facteurs d'excellence

Que le monde académique et scientifique soit affranchi des stéréotypes de genre et ethniques est probablement un projet qui recevra le soutien de la majorité des hommes et des femmes de science. Toutefois, traduire cette idée en action, qui conduirait effectivement la communauté scientifique à supprimer les discriminations exercées sur base du genre et de l'ethnicité pour uniquement apprécier les étudiants et les scientifiques sur base strictement de leurs compétences, paraît cependant plus problématique.

Le rapport européen du projet NEWS sur la position des femmes issues des minorités ethniques dans les carrières scientifiques et académiques a tenté d'ouvrir la discussion sur un objet très peu traité dans la littérature scientifique et rarement abordé dans les institutions scientifiques et académiques, même si une légère évolution se profile au Royaume-Uni, aux Pays-Bas, et dans les universités flamandes. Une des premières recommandations de cette étude est, précisément, le développement des connaissances sur ce sujet par la poursuite indispensable du travail d'analyse entrepris, notamment, par la réalisation d'enquêtes qualitatives auprès de ce groupe de femmes occupées dans ces carrières professionnelles.

L'étude dans les sept pays investigués a mis en évidence la nécessité d'une meilleure prise en compte des dimensions de genre et d'ethnicité, mais aussi d'origine sociale, dans les institutions de recherche et de l'enseignement supérieur. L'objectif ici est double. Il s'agit, d'une part, de mieux reconnaître et d'intégrer la diversité de nos sociétés dans l'espace universitaire et de la recherche. D'autre part, il s'agit pour le monde scientifique de contribuer par là à la réalisation des objectifs de progrès et d'égalité entre les citoyens, ce que la science a toujours promis.

L'Association européenne des universités déclarait, dans son dernier rapport (2007), que la diversité notamment définie en termes de talents, d'intérêts, de qualifications, d'expérience et d'origine sociale parmi les étudiants et le personnel est un facteur déterminant de développement de la créativité dans la recherche et l'enseignement supérieur. Cette diversité est, par ailleurs, à la base de « *controverses constructives nécessaires pour stimuler une pensée innovatrice qui permet aux étudiants d'ouvrir leur esprit et de se cultiver. Ce n'est pas un but en soi, mais une stratégie pour améliorer la qualité de l'enseignement, de la recherche et de l'université comme institution sociale* » (Essed, 1999: 220).

L'initiative en 2001 de Richard Descoings, directeur de Sciences-Po à Paris d'ouvrir son institution aux jeunes des banlieues des zones d'action prioritaires (ZEP) autrement dit

des jeunes principalement issus de la classe ouvrière et de l'immigration s'inscrit dans cette perspective comme il l'a lui-même rappelé (*Le Monde* du 29 septembre 2004)⁸⁵.

L'étude de Choenni (1997) aux Pays-Bas a révélé que la diversité ethnique du personnel et des enseignants dans les universités hollandaises correspond à une demande très forte de la part des étudiants, et à laquelle aucune université à l'époque (ni à présent) ne répondait. Le recrutement des femmes et des minorités ethniques est une des meilleures voies pour changer la culture des institutions, particulièrement au niveau de management intermédiaire et en dessous (Ellerbe-Dueck & Wekker 2007). Leur présence dans ces milieux contribue par ailleurs à créer des modèles positifs pour les jeunes étudiant-es appartenant à ces groupes.

La reconnaissance de la diversité n'entraîne pas automatiquement des changements dans les pratiques individuelles et institutionnelles. La diversité est aujourd'hui trop souvent célébrée à travers un discours idéologique et économique : elle devient un argument commercial de plus en plus important pour attirer une clientèle, y compris dans certaines universités. C'est pourquoi la diversité doit s'accompagner d'un combat pour l'égalité et la justice sociale. Ce qui implique « *un engagement pour combattre les relations structurelles de pouvoir qui produisent les inégalités. La diversité doit aussi être un outil pour la justice sociale. (Elle ne peut) perdre de vue les barrières structurelles qui contraignent l'entrée de groupes sociaux particuliers dans des emplois particuliers.* » (Jones, 2006: 151 in Hudson & Sahin-Dikmen 2007).

Pour toutes les raisons développées précédemment, les institutions d'enseignement et de recherche universitaires, et ses membres, comme individus et comme groupe, devraient contribuer, premièrement, à modifier les stéréotypes et les perceptions négatifs, y compris dans la communauté scientifique, sur les femmes et les minorités ethniques qui ont des impacts certains et souvent désastreux sur les destinées de ces groupes. Ce qui les empêche clairement de mettre leur excellence au service de notre société.

Deuxièmement, la communauté scientifique comme actrice essentielle de notre société, devrait développer une approche multiculturelle à la fois en termes de population étudiante, d'environnement de travail et de production de connaissances à l'intersection des questions de genre, d'origine sociale et d'appartenance « ethnique ».

Cette approche implique notamment un changement d'attitudes et de culture des institutions qui devrait conduire à considérer que le sexisme et le racisme sont des problèmes qui existent aussi dans les rangs de la communauté scientifique et qu'ils ne

⁸⁵ Bien que fortement critiquée, l'initiative a pourtant porté ses fruits : la quasi-totalité des élèves recrutés dans le cadre des conventions signées entre l'Institut d'études politiques (IEP) de Paris et les lycées classés en ZEP ont réussi leur parcours : 15 des 17 étudiants admis en 2001 sont aujourd'hui en troisième année ; 30 des 33 étudiants de 2002 sont passés en deuxième année (*Le Monde*, 19 février 2004).

concernent pas que les étudiants et le personnel issus des groupes de femmes ou des minorités ethniques. Elle suppose aussi qu'elle s'interroge sur sa propre production de stéréotypes et de stigmatisation des groupes les plus fragilisés de nos sociétés⁸⁶.

Comme le clamaient, à juste titre, les chercheuses qui ont réalisé le rapport ETAN (2001) sur l'intégration de la dimension du genre dans les politiques scientifiques en Europe, *le genre est un facteur d'excellence* dès lors que la diversité, y compris du point de vue de l'origine « ethnique », enrichit et stimule la pensée et les sciences. Le *statu quo* (ou l'absence de diversité) en revanche est un anachronisme est source de gaspillage et d'inégalités.

Bibliographie

Abell J.P., Menara A. (1986), *De positie van etnische minderheden aan de Universiteit van Amsterdam*, Amsterdam, ISBP.

Blakemore J.E.O., Switzer J.Y., Dilorio J.A., Fairchild D.L. (1997), "Exploring the Campus Climate for Women Faculty", in Benokraitis N.V. (Ed.) *Subtle Sexism. Current Practice and Prospects for Change*, Thousand, Oaks, Sage.

Carter J., Fenton S., Modood T. (1999), *Ethnicity and Employment in Higher Education*. London: Policy Studies Institute.

Commission européenne (2001), *Politiques scientifiques dans l'Union européenne. Intégrer la dimension du genre, un facteur d'excellence*, Rapport du groupe de travail 'femmes et sciences' du Réseau ETAN, Bruxelles, DG recherche.

Commission européenne (2002), *National Policies on Women and Science in Europe*, European Commission, Helsinki Group, Brussels, DG research.

Commission européenne (2003), *Waste of Talents : Turning Private Struggle Into a Public Issue. Women and Science in the Enwise countries*, Brussels, DG research.

Corigliano E., Greco L. (2007), *NEWS State of the art report – Italy*, Final report, Bari, Dipartimento sui rapporti di Lavoro E Sulle Relazioni Industriali, Università di Bari.

CREF, *Annuaire statistique*, Banque de données du Conseil des Recteurs francophones. <http://www.cref.be>

⁸⁶ Les débats actuels que l'Université Libre de Bruxelles a initiés sur les valeurs, est malheureusement empreint de stéréotypes et de stigmatisation dangereux, en particulier pour les personnes de culture musulmane.

- De Henau J., Meulders D. (2003), *Alma mater, Homo Sapiens? Quel genre pour la recherche universitaire?* Bruxelles, Editions du DULBEA.
- Ellerbe Dueck C., Wekker G. (2007), NEWS State of the art report – The Netherlands, Final report, Gender Etniciteit en Multiculturaliteit, Universiteit Utrecht.
- Essed P. (1999), Ethnicity and Diversity in Dutch Academia, *Social Identity*, vol 5, n°2, 211-225.
- Essed P., Nimako, K. (2006), Designs and (Co)Incidents, Cultures of Scholarship and Public Policy on Immigrants/Minorities in the Netherlands, in *International Journal of Comparative Sociology* Vol. 47 (3-4) 281-312.
- European University Association (EUA), Creativity in Higher Education, Report on the EUA creativity project, 2006-2007.
- Heward C., Taylor P., Vickers R. (1997), Gender, Race and Career Success in the Academic Profession. *Journal of Further and Higher Education*, Vol. 21, No.2.
- Hudson M., Sahin-Dikmen M. (2007), *NEWS state of the art report on the UK*, Final report, London, Policy Studies Institute, University of Westminster.
- Jones C. (2006), 'Falling between the Cracks: what diversity means for black women in higher education. *Policy Futures in Education*, Volume 4, Number 2, 2006.
- Kofman E. (2000), The Invisibility of Skilled Female Migrants and Gender. Relations in Studies of Skilled Migration in Europe in *International Journal of Population Geography*, 6, 45-59.
- Kaur Bakshi-Hamm P. (2007), *NEWS State of the art report – Germany*, Final report, Aachen, Institut für Psychologie, RWTH Aachen University.
- Krasteva A. (2007), *NEWS State of the art report – Bulgaria*, Final report, Sofia, Centre d'études sur les réfugiés et les migrations et les minorités ethniques, Nouvelle Université Bulgare.
- Leandro M-A., Moreira R., Rodrigues V. (2007), *NEWS State of the art report – Portugal*, Final report, Braga, Núcleo de Estudos em Sociologia, Universidade do Minho.
- OCDE (2006), *Women in scientific careers. Unleashing the potential*, Paris, OECD.
- OCDE (2007), *International Migration Outlook*, SOPEMI.
- Ollagnier E., Solar S. (2006), *Parcours de femmes à l'université. Perspectives internationales*, Paris, L'Harmattan.
- Ouali N. (2007a), *Black, migrants and Ethnic minority women scientists position in research and academic careers in Europe*, Final NEWS report, Brussels, Genre et Migration, Université Libre de Bruxelles.
- Ouali N. (2007b), *NEWS State of the art report – Belgium*, Final report, Brussels, Genre et Migration, Université Libre de Bruxelles.
- Rowe M.P. (1977), "The Saturns Rings Phenomenon: Micro-Inequities and Unequal opportunity in the American Economy".
- She Figures* (2006), *Statistics and Indicators*, European Commission, Women and Science.
- Van Donselaar W. (2006), Dutch research council policy actions to encourage the

participation of women in science, in OECD, *Women in scientific careers. Unleashing the potential*, Paris, OECD, 161-165.

Vázquez-Cupeiro S. (2002), *Are Women the Creeping "Proletariats" of British Academia?* Research Training Network « Women in European Universities » University of Münster, Training Paper 02/01, 66 p.

Vázquez-Cupeiro, S. (2003), "A Qualitative Review of the University Reform in Spain – Meritocracy, Endogamy and the Gendered Opportunity Contexts" WEU- EC, Paper n°03/01, 66 p. [www.women-eu.de].

CHANGEMENTS ET INERTIES DANS LA TRANSITION DE L'ÉCOLE AU MARCHÉ DU TRAVAIL : REFLEXIONS SUR L'ENQUÊTE AUPRES DES JEUNES DE CATALOGNE 2002.

*Rafael Merino, Maribel Garcia,
GRET. Dept. Sociologie. Université Autonoma de Barcelona. Espagne*

Résumé : L'article se propose de mener une réflexion sur les tendances actuelles des processus de transition professionnelle des jeunes. Nous analysons le passage de l'école au marché du travail en nous appuyant sur les données de l'enquête sur les jeunes de Catalogne, que notre équipe a récemment réalisée (2002). L'article examine les relations entre formation et emploi pour situer notre cadre d'analyse (1). Ensuite nous examinons les caractéristiques de la formation et l'emploi des jeunes, du point de vue synchronique (2). Le caractère longitudinal de l'enquête nous permet aussi de développer une analyse sur la relation entre itinéraire formatif et professionnel (TET) et sur l'évolution de la qualification dans l'emploi (Transition du travail au travail -TTT) (3). Finalement nous présentons quelques réflexions sur les changements et inerties de la TET dans le contexte actuel (4).

Introduction

L'insertion professionnelle des jeunes a été un sujet de préoccupations sociale, politique et académique depuis les années 1970, quand, après une longue période de plein emploi en Europe, la crise structurelle du marché du travail et les taux de chômage des jeunes ont provoqué une forte inquiétude sociale. La croissance soutenue des taux de scolarisation n'a pas comme on s'y attendait protégé les jeunes, et l'apparition de situations de suréducation a provoqué des discours sur la *crise de l'éducation*. Dès lors, une bonne partie de la sociologie et de l'économie de l'éducation ont essayé de trouver les clés interprétatives des rapports entre le système éducatif et le système productif. Le débat a servi à institutionnaliser les débuts de la sociologie de la jeunesse. Dans cet article, on passe en revue, brièvement les principaux défis théoriques de la transition de l'école au travail. On essaie ensuite d'analyser les données d'une enquête faite sur un

échantillon représentatif de jeunes de Catalogne qui ont entre 15 et 29 ans⁸⁷. Parmi plusieurs aspects de la réalité des jeunes, nous avons abordé les processus de scolarisation des différentes promotions de jeunes et leur processus d'insertion professionnelle. A partir des données obtenues, nous avons essayé d'actualiser le débat scientifique sur l'insertion professionnelle des jeunes dans le contexte socioéconomique du capitalisme informationnel⁸⁸.

1. L'introuvable relation entre formation et emploi

Les différentes disciplines qui ont étudié la transition des jeunes de l'école vers le marché du travail ont mis l'accent sur l'impact de l'éducation des jeunes sur le succès ou l'échec de l'obtention d'un poste de travail stable et qualifié. C'était la base de la célèbre théorie du capital humain (Becker, 1993), qui a eu ses premières formulations dans les années 1960. La formation du capital humain était la garantie du progrès économique autant pour les individus que pour les pays. L'éducation était l'outil pour l'égalité des chances; elle offrait le succès social et professionnel à ceux qui avaient été capables d'atteindre les objectifs éducatifs grâce à leurs propres mérites et à l'effort individuel (le leur et celui des familles). La planification éducative était très influencée par cette perspective, renforcée par une vision optimiste de la formation comme solution à tous les problèmes.

Les théories critiques ou celle de la reproduction ont mis en question cet optimisme. Elles ont mis l'accent sur la fonction de reproduction des inégalités sociales par le système éducatif. Il faut souligner la théorie "du double réseau" de Baudelot et Establet, qui ont mis en rapport la division des voies académiques et professionnelles de l'enseignement secondaire avec la division sociale du travail (travail manuel et travail intellectuel). Ils ont montré que tandis que la plupart des fils d'ouvriers s'orientaient vers la voie professionnelle, ceux des classes moyennes s'orientaient vers la voie académique. Par ailleurs l'apparition de rendements marginaux croissants et le phénomène de la suréducation et du chômage des diplômés supérieurs ont contribué au discrédit des théories du capital humain. Ce sont deux perspectives théoriques opposées mais qui ont en partage une conception des rapports entre la formation et l'emploi sur la base d'une correspondance entre l'une et l'autre. Dans la moitié des années 1980, Tanguy et al, avaient désacralisé d'une façon frappante ce rapport qui situait le système éducatif par rapport aux demandes du système productif, des rétributions individuelles ou collectives et des besoins de distribution ou de reproduction des positions sociales. Afin d'éviter le déterminisme des théories de la reproduction, des auteurs comme Bourdieu ont souligné

⁸⁷ Les données de l'enquête sont disponibles sur le site.
<http://www6.gencat.net/joventut/catala/sqj/observatori/jovesavui.htm>

⁸⁸ Le capitalisme informationnel c'est le concept adopté par Manuel Castells (1997) pour se référer à un nouveau mode de production sociale et technique qui se fonde sur l'information et la connaissance

l'autonomie relative du système éducatif, c'est-à-dire, qu'ils ont conféré une dynamique interne expliquée par les inerties historiques de chaque pays et les décisions et les rôles des agents sociaux qui y participent. La configuration de l'enseignement secondaire propre à chaque pays, ainsi que les régulations du marché du travail ont caractérisé les différentes modalités de transition (WALTHER, STAUBER, 2002)⁸⁹. La relation entre formation et emploi se faisait plus complexe, même contradictoire, comme l'avaient souligné aussi les nord-américains CARNOY & LEVIN (1985), étant donné que les systèmes éducatifs se sont construits sur les exigences de démocratisation tandis que le marché du travail fonctionne sur les normes capitalistes. D'autres auteurs (FEVRE et al., 1999) ont considéré aussi les facteurs culturels et communautaires pour expliquer les options éducatives des élèves et de leurs familles et les attentes d'insertion professionnelle, au-delà des choix rationnels considérés par la théorie du capital humain et de la perspective structuraliste. C'est pour cela que nous faisons référence au concept de « transition à la vie adulte ».

Effectivement, la relation formation – emploi peut être analysée dans la perspective de la transition mais en considérant cette transition comme un processus élargi, un phénomène holistique qui comprend non seulement la transition de l'école au travail mais aussi les processus d'émancipation familiale, d'enclassement⁹⁰ et d'acquisition de la position sociale. Il s'agit d'une perspective qui a été développée spécifiquement par la sociologie de la jeunesse⁹¹. Elle a deux dimensions de base:

la dimension biographique: la jeunesse est conçue comme une tranche biographique qui va de la fin de la puberté à la consolidation de la position sociale sur le marché du travail et à l'intérieur de la structure sociale (y compris les marchés matrimoniaux). Il s'agit d'un processus de construction d'itinéraires formatifs, professionnels et d'émancipation familiale des jeunes, fruit d'une combinaison de décisions, d'options et de constructions sociales.

la dimension institutionnelle: les itinéraires ne se construisent pas dans un espace vide. Ils se développent au sein de dispositifs institutionnels, avec une histoire et une dynamique particulières. Les dispositifs fondamentaux sont l'école et le marché du travail.

⁸⁹ Selon les auteurs il y a, en Europe, trois modalités de transition : a) professionnelle : c'est une modalité formée à partir des qualifications formelles acquises dans le système éducatif et qui peuvent être transférées au système productif. Il s'agit d'un modèle caractéristique des pays germaniques b) organisationnelle : la transition est plus directe mais la qualification et la promotion professionnelle sont acquises sur le marché du travail. C'est un modèle caractéristique de pays comme la Grande-Bretagne et l'Irlande c) méditerranéenne : c'est une combinaison des modalités précédentes mais caractérisée aussi par le rôle de la famille et de l'économie informelle (WALTHER, STAUBER, 2002, p. 17).

⁹⁰ Dans l'acquisition de position sociale, l'origine familiale joue un rôle central à travers la socialisation, et les stratégies familiales et personnels de scolarisation mais aussi les stratégies de mobilité et de reconversion sociale des individus et les familles. L'enclassement de l'individu dans la structure sociale est donc le produit et le résultat de la stratification sociale.

⁹¹ Voir bibliographie.

Comprendre les changements qui affectent ces dispositifs dans le cadre du capitalisme contemporain comme leur évolution est une question qui doit être abordée pour l'analyse des processus de transition à la vie adulte⁹². D'autres dispositifs spécifiques interviennent, la plupart de dimension territoriale, qui découlent des politiques de formation du travail et de l'emploi, de diverses politiques sociales, adressées à des collectifs en situation de risque social.

Sous ces prémisses nous avons développé le cadre théorique et méthodologique de l'enquête auprès des jeunes de Catalogne, 2002. Nous avons recueilli les principales caractéristiques du passage de l'école au travail des jeunes catalans. Les données obtenues nous ont permis d'observer quelques phénomènes qui étaient déjà pointés dans les années 1990 par des études similaires (GIRET et al., 1999; PLANAS et al., 1995) en outre on peut discerner des aspects nouveaux qui méritent d'être soulignés. Selon la dimension méthodologique, même la perspective biographique s'accompagne d'un point de vue longitudinal. Pour cette raison, nous avons analysé plusieurs promotions de l'échantillon. Nous avons construit aussi différentes typologies en fonction des itinéraires formatifs et professionnels des jeunes tout au long de leur processus de transition. Venons-en aux principaux résultats.

2. Notes sur l'évolution du marché de travail catalan et espagnol depuis 1985

La crise économique mondiale des années 70 arrive avec un certain retard en Espagne et converge avec la transition politique du franquisme à la démocratie. Ainsi, au début des années 80, les déséquilibres économiques et sociaux étaient remarquables (un taux d'inflation de 20%, des processus de reconversion industrielle et l'augmentation du taux de chômage qui devient un phénomène massif, etc.). Cette situation touche d'une façon particulière la population jeune qui connaissent des grandes difficultés d'accès au premier emploi, dans un contexte macro-économique de basse croissance et avec un grand contingent démographique, car les fils du baby boom des années 60 vivent leur première insertion à l'emploi. En conséquence, 53% des jeunes catalans de moins de 25 ans se trouvaient au chômage. Cette situation sera atténuée par l'augmentation des taux de scolarisation au niveau du secondaire supérieur mais se répercutera aussi sur les familles, car ces générations commencent à retarder leur processus d'émancipation.

La réponse politique à la crise de l'emploi sera la dérégulation et la précarité du marché de travail espagnol et catalan, à partir de l'accord économique et social de 1984, avec la

⁹²Le développement de cet aspect dépasse l'objectif de cet article mais nous faisons référence particulièrement au développement de l'école de masse et à la segmentation du marché du travail.

possibilité des embauches temporaires (Contrats à durée déterminée). Le Plan pour l'emploi jeune de 1988 génère la première grève générale de la démocratie. Bien que le gouvernement (PSOE) abroge ce Plan, l'emploi temporaire deviendra un passage obligatoire pour avoir accès à l'emploi. En 1994, le contrat d'apprentissage pour les jeunes est dénommé populairement comme "*contrat ordure*" car il augmente les années de précarité avant l'accès à un contrat à durée indéterminé.

L'expansion économique qui caractérise l'économie espagnole et catalane depuis 1996 génère un bon nombre de postes de travail et facilitera l'accès à l'emploi des jeunes. En 2005 le taux de chômage est de 7% et chez les jeunes (16 à 29 ans) de 12%. Mais pour la plupart d'entre eux la précarité dans l'emploi est dominante. Plus de 80% des jeunes ont un contact à durée déterminée, pourcentage qui descend jusqu'à 30% pour l'ensemble de la population active. Le fort recul démographique a contribué à diminuer la pression des jeunes sur le marché du travail mais les taux de rotation sur le marché de travail restent élevés, bien que le chômage récurrent parmi la population jeune ait diminué notablement par rapport aux périodes précédents. Etant donné les taux élevés de précarité (surtout par rapport à la réalité des pays de la UE) des réformes successives du marché de travail ont été entreprises depuis 1997, avec l'objectif de réduire l'emploi temporaire. Mais aussi de flexibiliser les licenciements (Réforme de 1997, 2001 et 2006). L'aide à l'embauche définitive c'est transformée en une lutte contre l'abus et la fraude mais aussi contre des pratiques de licenciements gratuites qui vont à l'encontre de la stabilité de l'emploi.

3. La transition de L'école au travail (TET): une vision synchronique.

Au début de XXI^{ème} siècle, la TET des jeunes catalans peut être décrite à partir de dix caractéristiques. Les quatre premières font référence à leur passage par l'école et les six autres à l'entrée sur le marché du travail.

3.1. L'accroissement des années de scolarisation

Sur l'ensemble des jeunes de 26 à 29 ans à peu près 40% sont passés par l'université, 30% sont sortis du système éducatif avec des études de niveau moyen (académiques ou professionnelles) et 30% sont sortis du système éducatif sans diplôme. L'accroissement de la scolarisation a été un phénomène commun dans le contexte européen qui arrive à une certaine saturation (BEDUWÉ, PLANAS, 2002; PLANAS et al. 2003) : il est illustratif du développement de l'école de masse, avec 70 à 80% de jeunes de chaque promotion

qui étudient dans l'enseignement secondaire supérieur⁹³ quelles que soient les orientations, 20 à 30% qui abandonnent leurs études sans obtention de diplôme ou bien avec un diplôme de niveau inférieur, peu valorisé sur le marché du travail.

Malgré la réduction du pourcentage des jeunes sans diplômes comparé aux générations précédentes, cette population subit une plus grande stigmatisation du fait de l'échec scolaire ou de la signification sociale particulière attribuée aux dispositifs de formation de la deuxième chance; (CASAL et al. 1998). D'autre part, l'incorporation d'une proportion chaque fois plus grande de jeunes d'une promotion dans l'école secondaire post obligatoire (enseignement moyen) oblige à repenser ce niveau éducatif, surtout dans les pays avec des systèmes éducatifs orientés vers le baccalauréat, c'est-à-dire où le niveau académique (baccalauréat) était dominant. L'incorporation de la formation professionnelle et d'un curriculum à orientation « professionnelle », sous différentes modalités, a été une caractéristique commune des systèmes éducatifs modernes (SWEET, 1999).

3.2. Une augmentation des attentes de formation

Une des conséquences de l'accroissement de la scolarisation a été l'augmentation des aspirations des jeunes. L'horizon éducatif a été élargi et avec lui, l'éventail des attentes des jeunes et de leurs familles vis-à-vis de l'université. A partir du schéma : « Bénéfices, coûts d'opportunités et options » de Vincens (2000) on peut dire que les bénéfices associés aux études supérieures se sont élevés, les coûts d'opportunité ont beaucoup diminué et les coûts d'option sont bas, ce qui explique que 70% des jeunes étudient dans la perspective de mener des études universitaires. Ces attentes se projettent aussi sur l'horizon professionnel et social (attentes de statut) mais elles souffrent aussi d'un processus d'ajustement et « d'approches successives » (CASAL, 1996), en fonction des succès et des échecs dans la construction des trajectoires scolaires et professionnelles.

3.3. L'accroissement de la complexité des itinéraires formatifs.

Il y a longtemps que la séquence des études (secondaires et supérieures) suivie de l'entrée sur le marché du travail n'est plus linéaire. Les systèmes éducatifs ont été dessinés selon des séquences, des années académiques, et des cycles d'enseignement. Mais les usages que les jeunes font du système éducatif ne sont pas non plus linéaires⁹⁴ :

⁹³ C'est-à-dire dans l'enseignement post-obligatoire, soit dans la voie majoritaire du baccalauréat, soit dans la voie de formation professionnelle, dans le cas de l'Espagne.

⁹⁴ La conception d'itinéraire et la critique de la vision linéaire de certaines perspectives se trouvent chez Raffe (2003). L'auteur propose de distinguer le concept d'itinéraire conçu comme construction officielle d'un certain type d'études à suivre (surtout dans l'enseignement secondaire post-obligatoire) et l'itinéraire comme résultat des usages que font les jeunes du système éducatif et de leur "navigation" en fonction des opportunités et contraintes sociales qu'ils rencontrent (RAFFE, 2003, p. 11).

20% des jeunes étudiants ont changé d'orientations ou de diplôme (de la voie académique à la voie professionnelle, d'une spécialisation à une autre, etc.); 10% ont abandonné les études pour retourner au système éducatif un peu plus tard, ou bien ils sont entrés dans les dispositifs de formation pour l'insertion professionnelle. D'autre part, 13% des jeunes qui ont entre 26 et 29 années sont en train d'étudier à l'université. Cette augmentation des niveaux de qualification de la population jeune a, bien sûr, un impact sur le marché du travail (Beduvé & Planas, 2002). La variabilité des processus de construction des itinéraires formatifs des jeunes pose de nouveaux défis au système éducatif car le profil des étudiants est plus hétérogène, avec des motivations, des intérêts et des attentes différents.

3.4. Les compléments formatifs polarisent les itinéraires scolaires.

La consommation de compléments formatifs s'est manifestée tout au long des années 1980 (PLANAS et al., 1995), en parallèle avec l'expansion de l'école de masse. Il s'agit d'un phénomène paradoxal car plus la scolarisation des jeunes augmente, plus la demande de formation non formelle, soit de formation à caractère instrumental (langues informatique, etc.) soit de formation à caractère expressive (arts, volontariat, etc.) augmente. L'accroissement de la demande de formation non formelle, c'est-à-dire de formation non institutionnalisée dans le système éducatif⁹⁵ alimente un véritable marché de la formation qui contribue à la polarisation des itinéraires formatifs. Les jeunes avec des itinéraires plus longs et consistants sont ceux qui réalisent un plus grand nombre de cours de formation complémentaire pendant leur temps de loisir. Par contre, les jeunes ayant des itinéraires plus courts, des trajectoires pauvres en formation, pour lesquels la formation non formelle pourrait avoir une fonction de compensation (voire de deuxième chance) sont ceux qui fréquentent le moins les ressources formatives du territoire. Reste à étudier le rôle de ce type de formation para-scolaire sur l'insertion professionnelle (comme signal positif ou bien négatif en cas d'absence). Les études sur l'insertion professionnelle utilisent le diplôme comme variable fondamentale mais, dans le débat européen sur la reconnaissance des compétences professionnelles, les compléments formatifs peuvent avoir un rôle important.

3.5. Simultanéité du travail et des études

Si la séquence école-travail n'est plus linéaire, c'est en partie lié à la crise du modèle d'étudiant à temps plein ou du travailleur à temps plein (il n'est plus dominant).

⁹⁵ Il n'est pas question de développer ce point, qui appartient au débat socio-pédagogique sur l'éducation formelle, non-formelle et informelle, mais il faut souligner que certaines formations qui avaient leur origine hors de l'école progressivement ont été incorporées, reconnues et réglées par les systèmes éducatifs. Parmi celles-ci, la formation professionnelle tient une place à part.

Pratiquement la moitié des jeunes catalans ont simultanément travaillé et étudié la dernière année de leurs études⁹⁶.

Les jeunes qui présentent le plus fort pourcentage de combinaison d'études et de travail sont ceux qui ont fait une formation professionnelle de niveau supérieur (60%). Même, parmi les jeunes qui suivent l'enseignement secondaire, un étudiant sur quatre a travaillé pendant la dernière année d'études, bien que la plupart d'entre eux n'aient pas l'âge légal pour être embauché (et avoir un contrat de travail). L'existence de jeunes qui travaillent modifie substantiellement l'identité et la manière dont les jeunes se définissent eux-mêmes. Par exemple, deux étudiants universitaires sur dix se considèrent comme des travailleurs qui étudient et non comme des étudiants qui travaillent.

La combinaison études-travail est une réalité qui n'a pas été très étudiée en Espagne. Nous n'avons pas beaucoup d'information sur l'incidence de cette combinaison sur l'aptitude des jeunes à l'emploi, ni sur les motivations de l'entrée précoce sur le marché du travail. Pour une partie des garçons d'origine populaire, la simultanéité des études et du travail peut être une manière de réduire les coûts directs et indirects de la formation, étant donné, les difficultés économiques de leurs familles. Pour d'autres, la motivation peut être plus "prosaïque" et ils cherchent à se positionner le marché des loisirs et de la consommation (HODGSON, SPOURS, 2001), mais ce peut être aussi une stratégie de qualification professionnelle (LUCAS, LAMMONT, 1998). Une autre question importante concerne l'impact de cette expérience sur l'insertion professionnelle. Presque la moitié des jeunes qui ont travaillé durant leurs études ont déclaré que ce travail avait une relation avec leurs études⁹⁷. Ils sont essentiellement étudiants de formation professionnelle ou étudiants universitaires qui réalisent un post-graduat. Pour certains étudiants de formation professionnelle le succès précoce sur le marché du travail peut induire l'abandon du système éducatif sans diplôme professionnel (MERINO, 2002), ce qui ne manquera sans doute pas de conséquences négatives à plus long terme.

⁹⁶ Une recherche fondée sur l'enquête "force de travail" (Labour Force Survey) du Royaume Uni a montré une augmentation de 37% des jeunes de moins de 25 ans qui travaillent et étudient. Ils sont passés de 23% en 1984 à 37% en 1996 (LUCAS, LAMMONT, 1998). Une étude plus récente a montré, que la statistique était inférieure à la réalité car entre 70 et 80% des jeunes étudiants de 16 à 19 ans avaient un travail à mi temps. (HODGSON, SPOURS, 2001).

⁹⁷ Une étude en France a permis de constater que les élèves qui ont une expérience professionnelle ont plus de possibilités de trouver leur premier emploi après les études, ainsi que plus de probabilité d'obtenir un emploi stable et même un salaire plus élevé (BÉDUWÉ, GIRET, 2001). Ces probabilités sont plus grandes quand les emplois supposent une expérience professionnelle et ne sont pas des boulots purement « alimentaires ». L'expérience professionnelle peut se transformer en un signal positif pour les entrepreneurs, comme symptôme de « maturité personnelle » ou de motivation pour le travail (op. cit., p. 48).

3.6. *Une insertion rapide dans une conjoncture en croissance.*

L'accès au premier emploi après les études a été très rapide dans une conjoncture économique croissante, car 80% des jeunes qui ont fini leurs études ont trouvé un travail endéans six mois⁹⁸. Un jeune sur quatre garde l'emploi qu'il faisait pendant leurs études. Ceux qui ont un niveau d'études plus bas sont ceux qui trouvent un travail plus rapidement. Probablement à cause du haut coût d'opportunité⁹⁹ tandis que les jeunes avec études supérieures ont une capacité d'attente plus grande (CARABAÑA, 1993).

Le marché du travail catalan a connu pendant ces dernières années une phase d'expansion, avec une forte demande de main-d'œuvre. Les taux élevés de chômage des jeunes des années 1980 sont loin de la réalité actuelle conséquence d'une conjoncture économique plus favorable et d'un effet démographique du fait de générations moins peuplées que celles du babyboom.

Le chômage de longue durée ou récurrent est très minoritaire, et tout comme l'échec scolaire, dans un contexte d'occupation élevée, son effet stigmatisant est plus profond que dans une période de chômage important (comme par exemple, pendant la moitié des années 80, avec 53% des jeunes catalans, de moins de 25 ans au chômage. Le lien avec la conjoncture dans le processus d'insertion professionnelle amène deux réflexions : premièrement, la formation, à elle seule, n'est pas génératrice d'emplois, comme l'induisent des discours qui présentent l'éducation comme la solution magique à tous les problèmes sociaux et économiques. Deuxièmement, un changement dans le cycle économique peut provoquer à nouveau des problèmes d'insertion sur le marché du travail.

3.7. *Précarité et basse qualification.*

Bien que la rapidité de l'insertion dépende de la conjoncture économique, les conditions d'accès en situation de précarité et de faible qualification sont, à l'heure actuelle, structurelles¹⁰⁰. Comme dit plus haut, 80% des jeunes qui accèdent au marché du travail

⁹⁸ Ces données contrastent avec les résultats d'une étude réalisée à partir de l'enquête de l'Institut National de Statistique (1991). L'étude constate que 40% des jeunes qui avaient abandonné le système éducatif étaient au chômage 18 mois plus tard. (LASSIBILLE, et al., 2001). Bien qu'on n'ait pas comptabilisé les étudiants qui étaient aussi insérés sur le marché du travail avant d'abandonner l'école, il est clair que la conjoncture du marché du travail a changé notablement au cours de cette dernière décennie.

⁹⁹ La relation entre les coûts d'opportunité et le niveau de formation est complexe car elle dépend aussi de l'offre, c'est-à-dire, du marché du travail. L'analyse des données faite par Azevedo pour le Portugal montre comment les segments primaires du marché du travail tendent à favoriser la prolongation de la scolarisation tandis que les segments secondaires contribuent à la réduction de la motivation des jeunes pour la formation, surtout parmi ceux provenant d'un milieu familial en conflit avec le milieu scolaire (AZEVEDO, 2003).

¹⁰⁰ Une des conclusions de l'ouvrage collectif de Arliaud et Eckert (2002), c'est précisément que les transformations principales de la dernière décade n'affectent pas l'accès à l'emploi mais bien les

après leurs études ont un contrat temporaire, ce n'est le cas que pour 30% de la population totale occupée. 70% des emplois correspondent à des qualifications basses ou nulles¹⁰¹. Même parmi les jeunes ayant fait des études universitaires, presque 30% abordent le marché du travail via des emplois de très basse qualification. C'est comme si le caractère temporaire, la précarité, et la basse qualification étaient des caractéristiques des politiques d'embauche des entreprises¹⁰². Avec un marché du travail catalan et espagnol qui joue avec la suréducation et la déqualification des postes de travail et marqué par les marchés internes (AAVV, 2001), beaucoup de jeunes sont obligés de s'initier à des emplois simples et d'acquérir progressivement des compétences professionnelles.

Ils sont également obligés de démontrer leur niveau de préparation, comme s'il s'agissait d'une phase d'adaptation à l'entreprise (LASSIBILLE, et al. 2001). L'accès aux contrats de travail plus stables et à des emplois plus qualifiés n'aboutit qu'après le passage par un processus de précarité et de sous-occupation qui culmine entre 26 et 29 ans (bien que pas pour tous les jeunes), comme on analyse dans le paragraphe suivant.

Une partie de la précarité et des nouvelles pratiques d'accès au travail se produisent dans l'économie non déclarée. Il ne s'agit pas d'une situation de grande ampleur, elle touche 4% des jeunes occupés¹⁰³, mais il est intéressant de constater qu'une partie de ces jeunes réalisent du travail qualifié et connaissent une bonne valorisation de leur situation. C'est une pratique qui peut faire partie des stratégies plus ou moins volontaires d'initiation professionnelle d'une partie des jeunes plus qualifiés. Il existe aussi du travail "non déclaré" classique, qui occupe une fraction des jeunes en petites entreprises familiales, dans des postes de travail simples et mal rémunérées et qui ne suppose pas des perspectives d'avenir

3.8. Faiblesse de l'intermédiation institutionnalisée entre formation et emploi.

A la différence d'autres pays ayant des marchés très régulés caractérisés par des modalités de transition plus ou moins réglementées¹⁰⁴, l'accès au marché du travail en

caractéristiques des emplois qui sont devenus plus précaires, moins rémunérés et plus éloignés de la formation initiale des jeunes.

¹⁰¹ Il s'agit du phénomène de la sur-éducation, facile à expliquer mais difficilement mesurable. Les enquêtes mesurent, en général, la perception des individus sur le contenu de leur job, mais ceci reste une mesure subjective.

¹⁰² Ces modifications ne sont pas étrangères aux modifications du tissu productif. En ce sens, la thèse de Moncel met en rapport le bas niveau de qualification du premier travail avec la tertiarisation de l'économie. (MONCEL, 2001).

¹⁰³ Il est probable que le pourcentage réel est supérieur, car les enquêtes tendent à la sous-représentation des collectifs plus marginaux et éloignés des enregistrements du recensement. Les activités en rapport avec l'économie illégale dans laquelle interviennent les immigrants sans papiers ne sont pas dans nos indicateurs.

¹⁰⁴ Selon Walther & Stauber (2002), il y a en Europe, trois modalités de transition, une première caractérisée

Catalogne et en Espagne, a lieu hors des circuits balisés. Cela est, peut-être, un élément qui contribue à la précarité. Pratiquement, la moitié des jeunes occupés ont trouvé leur travail à travers des réseaux sociaux de proximité (famille, voisinage, amis, etc.). Les jeunes avec des niveaux de qualifications très bas font usage des réseaux sociaux avec une fréquence plus élevée, mais les jeunes ayant un niveau d'études supérieures font aussi usage de ce type de ressources. Ce phénomène est aussi en rapport avec le tissu productif, très centré sur la petite et moyenne entreprise, où les systèmes de sélection et d'embauche du personnel sont très personnalisés et les références personnelles tenues pour indispensables. La présence des services publics d'emploi est réduite, et les services privés sont utilisés essentiellement par les grandes entreprises et ne touchent même pas 10% des jeunes embauchés.

Les centres de formation ont un rôle non négligeable. 12% des jeunes occupés soulignent qu'ils ont trouvé un travail grâce à un centre de formation, essentiellement les « centres de travail » et les « bourses d'entreprises » des centres d'enseignement professionnel et des universités. Il est possible que la réforme de la formation professionnelle réalisée en Espagne pendant les années 1990 ait contribué à renforcer le rôle des centres de formation, car elle a rendu obligatoire les stages de tous les élèves dans une entreprise, ceux-ci devenant une partie du curriculum de formation. Ce type de pratiques est devenu un mécanisme de sélection pour une bonne partie des entreprises¹⁰⁵.

3.9. L'inactivité n'est pas une option pour les jeunes filles.

La prolongation de la scolarité et le retard de l'émancipation familiale (de la nuptialité et de la natalité), mais aussi le changement culturel, qui se produit en Espagne et Catalogne pendant les dernières décennies, ont produit des taux d'inactivité très bas au-delà de 29 ans¹⁰⁶. Parmi les jeunes femmes qui sont sorties du système éducatif il y a trois ans ou plus, seulement 4% se déclarent inactives, et la plupart d'entre elles ont décidé de reprendre des études. La part des jeunes filles dédiées exclusivement au travail reproductif est très faible. L'enquête réalisée ne nous permet pas de savoir ce qui se passe au-delà de 29 ans, mais il est probable que la maternité fasse monter les taux d'inactivité, sans pourtant atteindre les taux d'inactivité des générations antérieures pour lesquelles la répartition des rôles familiaux, le poids du travail reproductif et le retrait du travail productif rémunéré expliquaient des taux d'inactivité féminine très supérieurs à ceux des

par le poids des qualifications du système éducatif plus ou moins transférable directement au système productif (Allemagne, par exemple), une deuxième caractérisée par une transition directe au marché du travail et une construction de la profession dans l'entreprise (c'est le cas de la Grande Bretagne et l'Irlande et une troisième, que les auteurs appellent modèle méditerranéen qui se caractérise pour avoir des éléments de transitions antérieures mais aussi par le rôle de la famille dans l'accès à l'emploi.

¹⁰⁵ Selon une étude de la Chambre de Commerce de Barcelone (2002, p. 21), 70% des entreprises qui accueillent des étudiants en stage en ont embauché quelques-uns après cette période.

¹⁰⁶ Garcia, M Merino, R (2006).

hommes, même pour les femmes de niveau universitaire (CASAL, GARCIA, 1993).

En tout cas, l'assignation traditionnelle au foyer ne semble pas une option actuelle, soit par choix, fruit lui-même d'un accès plus grand à l'éducation et à des perspectives professionnelles, soit pour maintenir ou améliorer la position de la famille dans le marché de la consommation¹⁰⁷.

3.10. Des valorisations positives qui contrastent avec les conditions objectives.

Le degré d'acceptation et de satisfaction des jeunes occupés est très élevé : 72% d'eux considèrent le travail qu'ils réalisent comme intéressant. Malgré la précarité et les difficultés pour consolider leur position sociale, bien que la plupart d'entre eux ne trouvent pas de relation entre ce qu'ils ont étudié et ce qu'ils font (ils réalisent des tâches répétitives et monotones et ils ne pensent pas être bien rémunérés), malgré tous ces aspects, la valorisation générale est élevée. Bien qu'il ne soit pas possible de discerner s'il s'agit d'un mécanisme psychologique de défense de la situation acquise ou bien d'une identification expressive et instrumentale au travail, les réponses des jeunes dénotent un certain optimisme. L'hypothèse de la désaffection au travail et la propagation des valeurs post-matérialistes ne semble pas vérifiée ici (BAUDELLOT, ESTABLET, 2000).

4. La TET et les itinéraires : Analyse longitudinale.

4.1. La relation entre itinéraires formatifs et itinéraires professionnels.

Les données longitudinales nous ont permis la construction de deux typologies : une sur les itinéraires formatifs et l'autre sur les itinéraires professionnels. Pour la reconstruction des itinéraires formatifs on a considéré le passage des jeunes par le système éducatif. Bien que le niveau de diplôme final soit la variable clé pour leur construction, on a considéré aussi l'abandon des études en cours. Cette typologie distingue cinq situations :

1. jeunes qui ont abandonné le système éducatif sans diplôme (sans diplôme) ;
2. jeunes qui sont sortis du système éducatif avec un diplôme de niveau I (scolarisation obligatoire, initiation d'une formation professionnelle sans diplôme ou avec un diplôme d'initiation professionnelle), (Pauvreté formative) ;
3. jeunes qui ont un diplôme d'enseignement post-obligatoire (enseignement académique –baccalauréat- ou professionnel, y compris les jeunes qui ont

¹⁰⁷ Quelques conséquences négatives de ce phénomène sont bien connues comme la double journée et les difficultés de conciliation entre vie familiale et professionnelle.

- commencé leurs études à l'université mais qui ont abandonné (Etudes moyennes)
4. jeunes qui ont un diplôme d'études supérieures (premier cycle d'université, c'est-à-dire un niveau IV) et, finalement (Universitaires) ;
 5. Un groupe de jeunes qui font encore des études supérieures (encore étudiants).

La typologie des itinéraires professionnels a été construite à partir des situations dominantes dans les trois dernières années. Ainsi, nous avons cinq groupes :

1. les jeunes qui ont des contrats stables ;
2. les jeunes qui sont passés d'une situation de travail précaire à un contrat stable ;
3. les jeunes qui ont perdu la stabilité dans le travail et qui finissent par avoir une situation professionnelle précaire ;
4. les jeunes qui ont une trajectoire de précarité ;
5. et, finalement les jeunes qui au cours de la période étudiée, ont été la plupart du temps hors du marché du travail ou bien au chômage.

Nous avons mis en rapport les deux typologies pour les jeunes qui ont entre 26 et 29 ans, car ils sont ceux qui ont eu le plus temps pour construire leurs itinéraires, bien que leurs positions sociales ne soient pas consolidées. La relation entre l'itinéraire formatif et l'itinéraire professionnel est loin d'être linéaire et claire, comme on l'observe dans le tableau suivant.

Tableau 1 : Itinéraires formatifs et professionnels¹⁰⁸

Formation en %	Situation par rapport au travail en %					Total échantillon
	Permanence dans la stabilité	D' un contrat précaire à stable	D' un contrat stable à précaire	Permanence dans la précarité	Dehors du marché du travail	
Sans diplôme	52	3	3	34	7	100 (29)
Pauvreté formative	59	7	11	18	5	100 (166)
Etudes moyennes	70	13	8	8	1	100 (166)
Universitaires	47	14	5	30	4	100 (143)
Encore étudiants	45	8	8	35	3	100 (122)
Total	56	10	8	23	3	100 (624)

¹⁰⁸ La relation globale parmi ces deux variables est significative (.000 pour un niveau de confiance 95% et une erreur d'échantillon de 3,9%). Les données surlignées dans le tableau 1 sont les modalités avec les résidus standard considérés comme significatifs.

En premier lieu il faut souligner que plus de la moitié des jeunes qui ont entre 26 et 29 ans ont eu des itinéraires professionnels de continuité dans la stabilité. Cela contraste avec le pourcentage élevé de contrats à durée déterminée qui caractérise le premier emploi. Effectivement, 80% des jeunes qui occupent un premier emploi après les études ont un contrat à durée déterminée. Ceci confirme que les jeunes sont soumis à une longue période d'épreuves avant d'être embauchés par les entreprises dans un contrat durable (permanent)¹⁰⁹. En deuxième lieu, on observe que les jeunes avec des diplômes d'enseignement secondaire sont ceux qui ont eu les meilleures opportunités professionnelles¹¹⁰. Probablement que ce phénomène est en rapport avec le poids relatif des diplômes de formation professionnelle (historiquement infra valorisés) bien qu'ils enregistrent de bons résultats d'insertion (MERINO, 2002, CARABAÑA, 1988). En troisième lieu, les jeunes qui n'ont qu'un diplôme d'enseignement de base ont plus de probabilités de perdre un emploi stable. Bien que la différence des proportions soit faible, il faut souligner qu'il s'agit des diplômes qui offrent le moins de garanties à long terme pour maintenir une situation de stabilité¹¹¹.

En définitive, il se dégage une relation complexe entre itinéraires formatifs et professionnels prêtant à des lectures multiples. Dans l'enquête, nous avons retrouvé les rapports complexes entre variables classiques comme l'origine sociale, le sexe et l'émancipation. Cette complexité incite à la méfiance à l'égard des affirmations trop simplistes sur les processus de transition des jeunes vers la vie adulte (CASAL et al., 2004). Par exemple, les jeunes femmes ne sont pas sur représentées dans les trajectoires de précarité. Les jeunes qui ont un parcours de stabilité ne sont pas ceux qui vivent une émancipation familiale plus précoce. Nous avons observé aussi que les itinéraires de pauvreté formative et de précarité professionnelle ne sont pas réservés aux jeunes d'origine sociale populaire mais aussi à une partie des jeunes d'origine sociale élevée. Dans le domaine de la transition, il faut une analyse plus détaillée pour interpréter les inégalités à partir des variables classiques comme le sexe ou l'origine sociale. Il faut aussi introduire des éléments biographiques à caractère qualitatif pour comprendre les trajectoires déviées par rapport à l'hypothèse de la reproduction sociale.

¹⁰⁹ Une des dernières réformes du marché du travail espagnol a consisté à diminuer le coût du licenciement des contractuels, ce qui peut expliquer les taux élevés de contrats à durée indéterminée.

¹¹⁰ Ces données contrastent avec les typologies élaborées par Béduwé et Giret à partir de l'enquête longitudinale Génération 92, élaborée par le CÉREQ (1997). Les probabilités d'être dans une trajectoire de stabilité augmentent pour les diplômés supérieurs tandis que les situations de chômage ou d'inactivité sont plus élevées parmi les jeunes avec de bas niveaux de qualification (BÉDUWÉ, GIRET, 2001). Par ailleurs, les différences d'échantillons sont à noter car les résultats des auteurs se basent sur des données se limitant à la cinquième année après la formation initiale, tandis que notre échantillon concerne une part importante de jeunes qui sont sur le marché du travail depuis plus de cinq ans comme en France.

¹¹¹ Selon Walther & Stauber (2002) c'est dans les « *transitions directes* » que se concentre le risque d'exclusion. Mais cela ne signifie pas que les catégories restantes soit exemptes des « *misleading trajectories* » (op. cit.).

4.2. Transition professionnelle et qualification dans l'emploi.

La typologie des itinéraires professionnels a été construite sur base de la situation contractuelle des dernières trois années. Une autre variable considérée a été la qualification dans l'emploi. Il s'agit d'une variable pour laquelle nous ne possédons pas de données annuelles mais seulement pour le premier et le dernier emploi (au moment de la réalisation de l'enquête). Ce n'est donc pas exactement une perspective longitudinale mais plutôt diachronique qui nous permet de voir jusqu'à quel point il existe une mobilité professionnelle ainsi que la construction d'une certaine position sur le marché du travail, en définitive, ce que nous appelons la transition du travail au travail (TTT).

Tableau 2 : Evolution du niveau de qualification¹¹²

Occupation actuelle*	Première occupation				
	Sans qualification	Formation professionnelle brève	Formation professionnelle longue	Formation supérieure courte	Formation supérieure longue
Sans qualification	59	25	11	3	0
Formation professionnelle brève	15	49	5	5	0
Formation professionnelle longue	17	19	71	8	0
Formation supérieure courte	6	4	11	65	15
Formation supérieure longue	3	4	2	18	85
	100 (205)	100 (57)	100 (63)	100 (60)	100 (39)

*N=424

Le tableau montre un phénomène assez commun parmi les jeunes : une première insertion dans un emploi à basse qualification peut déboucher sur un travail plus complexe avec le temps et l'expérience. On peut interpréter cette situation de deux façons différentes : en premier lieu, le travail est, en lui-même source d'acquisition de compétences qui permet au jeune l'exercice de tâches progressivement plus complexes. Une deuxième explication se trouve dans les pratiques d'embauche des entreprises : les jeunes qui ont un niveau de qualification élevé -résultat des compétences acquises dans

¹¹² Les résultats sont aussi valables pour les jeunes de 26 à 29 ans. La population est plus petite que dans le tableau 2 car on ne considère pas les non-réponses à la question sur le premier travail ni les situations hors emploi. La gradation de qualification répond, à peu près, aux cinq niveaux établis dans l'UE.

le système éducatif- sont « obligés » de passer par des emplois peu qualifiés avant d'obtenir un degré optimum de correspondance avec leur formation. C'est ce qui se passe pour 9% des jeunes qui ont un premier travail sans qualification et qui au bout du compte se retrouvent dans un emploi qui exige un diplôme de niveau supérieur.

A souligner aussi le phénomène de la mobilité descendante, de perte de statut professionnel ou de déqualification dans le travail, particulièrement significatif parmi les jeunes qui ont une première insertion dans des emplois assez qualifiés. Bien que les données ne soient pas très nombreuses (autour de 15%) le risque apparaît ici d'une dégringolade par rapport aux positions atteintes antérieurement sur le marché du travail.

Bien que les itinéraires formatifs n'aient pas une forte incidence sur les trajectoires de « stabilité dans l'emploi », ils ont une capacité prédictive sur les itinéraires de qualification professionnelle. Pour ceux qui sortent du système éducatif sans diplômes ou bien avec un diplôme qui n'a pas de valeur sur le marché du travail, la probabilité de rester sur les circuits de travail non qualifié est très élevée (85-90%). Les jeunes avec des diplômes universitaires ont beaucoup plus de possibilités d'atteindre des emplois qualifiés et de les garder mais, malgré tout, presque 40% de ceux-ci se trouvent dans une situation de sur-éducation (ou de sous-emploi).

5. Conclusions : Complexité des processus de Transition

La transition de l'école au marché du travail des jeunes catalans est complexe, et a des conséquences importantes sur l'émancipation familiale et sur les processus de transition vers la vie adulte, sans relation linéaire. L'obtention d'un travail stable et la construction d'une position professionnelle suppose non seulement l'acquisition d'un statut mais aussi d'une identité professionnelle et sociale, résultat de la socialisation professionnelle (DUBAR, 1991). L'insertion professionnelle est une condition préalable pour le positionnement et la classification de l'individu dans la structure sociale mais elle n'est pas une condition suffisante pour expliquer le retard de l'émancipation familiale, particulièrement accusé en Espagne et dans la Catalogne des années 1980.

Les deux caractéristiques principales de la TET ont été l'extension de la scolarisation, la flexibilité et la dérégulation du marché du travail, des phénomènes qui se sont produits pendant les années 1980 et se sont consolidés au cours des années 1990 et qui sont similaires à ceux du contexte européen relativisé (OCDE, 2000; RAFFE et al., 2001). La démocratisation de l'accès au système éducatif (expansion du système éducatif) et les réformes structurelles du marché du travail ont marqué les scénarios dans lesquels les jeunes prennent leurs décisions à partir des contraintes du milieu ou du contexte sociétal et de l'analyse des coûts et bénéfices et des risques. Dans ce sens, l'augmentation des

situations d'études et de travail simultanées peut être un reflet des dynamiques macro et des stratégies micro: l'extension de la scolarisation peut supposer des coûts directs relativement bas pour les familles mais des coûts d'opportunité élevés pour les jeunes qui veulent obtenir une autonomie par rapport à leur famille d'origine. En plus, un marché du travail caractérisé par la dérégulation et la flexibilité des embauches a eu pour effet le phénomène « d'apprentissage de la précarité ». En termes de stigmatisation, cette précarité a un impact moins élevé qu'auparavant et parmi les jeunes, elle est présentée comme un phénomène « naturel ».

Les données qui ont été présentées montrent un panorama plus optimiste que celui des années 1980 mais deux éléments sont préoccupants : l'accroissement du risque d'exclusion du marché du travail et d'exclusion sociale des jeunes qui ont connu des trajectoires d'échec scolaire; et la constatation de trajectoires de mobilité descendante qui contribuent à démystifier la fonction « salvatrice » de la formation et qui introduit une plus grande incertitude sur les stratégies à suivre, même parmi les jeunes avec des réseaux familiaux de soutien ou d'origine sociale élevée. Finalement, pour les jeunes filles quelques indices soulignent des changements par rapport à la transition entre l'école et le marché du travail. Le plus grand succès des filles par rapport aux garçons dans le système éducatif, non seulement dans le rendement scolaire mais aussi dans l'accès à l'éducation supérieure, est un phénomène assez commun à la plupart des pays développés (BAUDELOT, ESTABLET, 1992). Ce phénomène peut commencer à donner ses fruits : un haut taux d'activité professionnelle et l'amélioration des itinéraires professionnels avec un impact sur la construction de la position sociale et professionnelle. Reste à voir leur incidence sur les trajectoires d'émancipation des jeunes femmes plus âgées.

Bibliographie

AAVV (2001), *Transition entre le système éducatif et la vie active*, Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, Cedefop Reference series.

ARLIAUD M., ECKERT E. (coord.) (2002), *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*, Paris, La Dispute.

AZEVEDO J. (2003), "Entre la escuela y el mercado de trabajo. Una mirada crítica sobre las transiciones", in : AAVV *Fracaso escolar y transición a la vida activa en* MARCHESI, A., HERNÁNDEZ GIL, C. (coords.) *El fracaso escolar. Una perspectiva internacional*, Madrid, Alianza Ensayo.

- BAUDELLOT C., ESTABLET R. (1971), *L'école capitalista en France*. Paris, François Maspero.
- BAUDELLOT C., ESTABLET R. (1992), *Allez les filles!*, Paris, Éditions du Seuil.
- BAUDELLOT C., ESTABLET R. (2000), *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998*, Paris, Editions du Seuil.
- BECKER G. (1993), *Human capital. A theoretical and empirical analysis (with special reference to education)*, Chicago/Londres : The University of Chicago Press.
- BÉDUWÉ C., GIRET J.F. (2001), "Le travail en cours d'études a-t-il un effet sur l'insertion professionnelle?", in: *Formation Emploi*, n°. 73, pp 31-52.
- BÉDUWÉ C., PLANAS J. (2002), *Expansión educativa y mercado de trabajo*, Madrid, Instituto Nacional de las Cualificaciones.
- CÁMARA DE COMERCIO DE BARCELONA (2002), *L'informe 2001 de l'observatori de la formació*, Barcelona, Cámara de Comercio de Barcelona.
- CARABAÑA J. (1988), "Sobre educación y mercado de trabajo: los problemas de la Formación Profesional", in: GRAO, J. (Coord.), *Planificación de la Educación y mercado de trabajo*. Madrid, Narcea.
- CARABAÑA J. (1993), "Sistema de enseñanza y clases sociales", in: *Sociología de la educación*. Barcelona, Barcanova.
- CARNOY M., LEVIN H. (1985), *Schooling and Work in the Democratic State*, Palo Alto, Standford University Press.
- CASAL J. (1996), "Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n° 75, pp. 295-316.
- CASAL J., GARCIA, M. (1993), "De la jeunesse a la vie adulte dans l'Espagne des années 1990: évolution des modèles féminins", in : A Cavalli&Galland (dir.) *L'allongement de la jeunesse*, Actes Sud, pp.137-151, Paris.
- CASAL J., GARCIA, M., PLANAS, J. (1998), « Les réformes dans les dispositifs de formation pour combattre l'échec scolaire et social en Europe. Paradoxes d'un succès, *Formation Emploi*, n° 62, pp.73-85.
- CASAL J., GARCIA, M., MERINO, R., QUESADA, M. (2004), *Enquesta als joves de Catalunya 2002. Ni temps d'espera, ni temps de plenitud, sinó temps d'itineraris*, Barcelona: Secretaria General de Joventut.
- CASTELLS M. (1997), *La Era de la Información. Economía, Sociedad y Cultura*. Alianza editorial, Madrid.
- DUBAR C. (1996), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, 1991. Editions Paris. A. Colin.
- FEVRE R., REES, G., GORARD, S. (1999), *Some Sociological Alternatives to Human Capital Theory and their Implications for Research on Post-compulsory Education and Training*, in: *Journal of Education and Work*, Vol. 12, n°. 2, pp. 117-140.
- GARCIA M., MERINO R., (2006), *Transición a la vida adulta. Nuevas y viejas desigualdades en función del género*. a *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, Núm 113, CIS. Madris, pp.155-162.
- GIRET J.F., SALA G., VIVAS J. (1999), *L'insertion des jeunes en Espagne, Rapport pour*

le CEREQ, Toulouse, LIRHE.

HODGSON A., SPOURS K. (2001), "Part-time Work and Full-time Education in the UK: the emergence of a curriculum and policy issue", in: *Journal of Education and Work*, Vol. 14, num. 3, pp. 373-388.

LASSIBILLE G., et al. (2001), "Youth transition from school to work in Spain", in : *Economics of Education Review*, n°. 20, pp 139-149.

MONCEL N. (2001), "Gestion sectorielle de la main-d'oeuvre et insertion des débutants dans les années 90", in: *Formation Emploi*, n° 75, pp. 43-57.

LUCAS R., LAMMONT N. (1998), "Combining Work and Study: an empirical study of full-time in school, college and university", in: *Journal of Education and Work*, Vol. 11, n° 1, pp. 41-56.

OCDE (2000), *De la formation initiale à la vie active, Faciliter les transitions*, Paris, OCDE.

PLANAS J., CASAL J., BRULLET C., MASJUAN J.M. (1995), *La inserción social y profesional de las mujeres y hombres de 31 años*, Barcelona, Instituto de Ciencias de la Educación-UAB.

PLANAS J., SALA G., VIVAS, J. (2003), "Escenarios de futuro para la educación en Europa", in: *Revista de Educación*, n° 332, pp. 445-461.

RAFFE D. (2003), "Pathways Linking Education and Work: A Review of Concepts, Research, and Policy Debates", in: *Journal of Youth Studies*, Vol. 6, n° 1, pp. 3-19.

RAFFE D., BRANNEN K., CROXFORD L. (2001), "The Transition from School to Work in the Early 1990s: a comparison of England, Wales and Scotland", in: *Journal of Education and Work*, Vol. 14, n° 3, pp. 293-314.

ROSE J. (1996), "L'organisation des transitions professionnelles: entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi", *Sociologie du Travail*, Volume XXXVIII, 1/96.

SWEET R. (1999), "An Overview of School-to-Work Arrangements in Australia". In: STERN D., WAGNER D. (ed.) *International perspectives on the school-to-work transition*, New Jersey, Hampton Press, Inc.

TANGUY L., et al. (1986), *L'introuvable relation formation/emploi*, Paris, La Documentation Française.

VINCENS J. (2000), *L'évolution de la demande d'éducation*, Note 329.0029, projet EDEX.

WALTHER A., STAUBER B., (eds.) (2002), *Misleading trajectories. Integration Policies for Young Adults in Europe?*, Leske + Budrich, Opladen.

SOMMAIRE

Editorial : Les diplômés du supérieur dans la compétition internationale : surplus, pénurie ou gaspillage des compétences ?	
<i>Nouria Ouali</i>	3
Immigration sélective et chômage : les contradictions des politiques européennes ?	
<i>Nouria Ouali</i>	9
Plan de diversité pour l'accès à l'université. Une question de "diversité" ou de "démocratie" ?	
<i>Albert Martens</i>	25
Diplôme du supérieur : vecteur d'exclusion des personnes d'origine extra-européenne	
<i>Souhail Chichah</i>	31
Études supérieures et carrière professionnelle : les enjeux pour les filles de migrants	
<i>Nouria Ouali</i>	65
Recherche et enseignement universitaires : les carrières scientifiques des femmes issues des minorités ethniques en Europe	
<i>Nouria Ouali</i>	92
Varia	
Changements et inerties dans la transition de l'école au marché du travail : réflexions sur l'enquête auprès des jeunes de Catalogne 2002.	
<i>Rafael Merino, Maribel Garcia</i>	116

ISSN : 2466-8346

© 2007 by TEF – Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation –
Université Libre de Bruxelles – Avenue Jeanne 44 – 1050 Bruxelles – Belgique
Tous droits de traduction et de reproduction réservés dans tous les pays